


Guide d'intégration de la formation professionnelle dans les plans locaux de développement

*Le guide a été élaboré avec l'appui financier du Programme d'Appui à la Politique Sectorielle
d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PAPS/EFTP).*

 **COOPÉRATION** 
BURKINA FASO - LUXEMBOURG

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Direction du développement
et de la coopération DDC


AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

 AMBASSADE D'AUTRICHE
COOPÉRATION POUR LE
DÉVELOPPEMENT

 **Gouvernement Princier**
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

 **COOPÉRATION
TAIWANAISE**

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	3
AVANT PROPOS.....	5
RESUME EXECUTIF	6
INTRODUCTION.....	8
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION	10
II. CLARIFICATION DES CONCEPTS.....	11
III. CONNAISSANCE DU DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 12	
IV. ROLE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DANS LA PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
V. APPROCHE METHODOLOGIQUE D'ELABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS LOCAUX DE DEVELOPPEMENT INTEGRANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE	23
CONCLUSION	28
BIBLIOGRAPHIE.....	29
TABLE DES MATIERES.....	30
ANNEXES.....	32

SIGLES ET ABREVIATIONS

AMBF	: Association des Municipalités du Burkina Faso
AN	: Assemblée Nationale
ANPE	: Agence Nationale Pour l'Emploi
ARBF	: Association des Régions du Burkina Faso
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
CAB	: Cabinet
CAP	: Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPES	: Centre d'Analyse des Politiques Economiques et Sociales
CEFPO	: Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou
CFP/CI	: Centre de Formation Professionnelle/ Centre d'Incubation
CFPI/Bobo	: Centre de Formation Professionnelle à vocation Industrielle de Bobo Dioulasso
CFPR-Z	: Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré
CGCT	: Code Général des Collectivités Territoriales
CPFP	: Centre Provincial de Formation Professionnelle
CRFP	: Centre Régional de Formation Professionnelle
CT	: Collectivité Territoriale
DGFP	: Direction Générale de la Formation Professionnelle
DPJFIP	: Direction Provinciale de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles
DREP	: Direction Régionale de l'Economie et de la Planification
DRJFIP	: Direction Régionale de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles
EFTP	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
EMC	: Enquête Multisectorielle Continue
FAFPA	: Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FP	: Formation Professionnelle
MAAH	: Ministère de l'Agriculture et des Aménagements Hydrauliques
MATD	: Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
MCAT	: Ministère de la Culture, des Arts et du Tourisme
MCIA	: Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat
MEA	: Ministère de l'Eau et de l'Assainissement
MEEVCC	: Ministère de l'Environnement, de l'Economie Verte et du Changement Climatique
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MENA	: Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation
MESRSI	: Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation
MESS	: Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur
MFPTPS	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale
MFSNF	: Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille
MINEFID	: Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement
MJFIP	: Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles
MJFPE	: Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

MRAH	: Ministère des Ressources Animales et Halieutiques
MS	: Ministère de la Santé
ONEF	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la Société Civile
PAI	: Plan Annuel d'Investissement
PAPS/EFTP	: Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels
PC/ASFP	: Programme Conjoint/Amélioration du Système de Formation Professionnelle
PC/CFP	: Programme de Construction/Centre de Formation Professionnelle
PCD	: Plan Communal de Développement
PEJDC	: Projet Emplois des Jeunes et Développement des Compétences
PFM	: Programme de Formation de 10 000 jeunes par an aux Métiers
PIB	: Produit Intérieur Brut
PLD	: Plan Local de Développement
PM	: Premier Ministère
PME/PMI	: Petites et Moyennes Entreprises/ Petites et Moyennes Industries
PNDES	: Plan National de Développement Economique et Social
PN/EFTP	: Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels
PRD	: Plan Régional de Développement
PRES	: Présidence
PRFIP	: Programme de Renforcement de la Formation et de l'Insertion Professionnelles
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers
SG	: Secrétariat Général
SGFP	: Stratégie de Généralisation de la Formation Professionnelle
SGG-CM	: Secrétariat Général du Gouvernement et du Conseil des Ministres
SP-CNC	: Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de la Certification
STD	: Service Technique Déconcentré
TDR	: Termes de Référence

AVANT PROPOS



Le Burkina Faso s'est engagé depuis plusieurs décennies sur la voie de la promotion du développement local à travers le renforcement de la gouvernance locale par la décentralisation. Ainsi, le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) consacré par la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 confère aux communes et aux régions en son article 91, la compétence « d'élaborer et d'exécuter leurs politiques et plans de développement dans le respect des grandes orientations de l'Etat ».

Pour ce faire, le Gouvernement a entamé le processus de transfert des compétences et des ressources aux Collectivités Territoriales (CT). Au nombre des domaines concernés par ces transferts figure notamment la formation professionnelle.

Dès lors, il est logique d'apporter un appui technique aux collectivités territoriales en vue de leur permettre d'intégrer la formation professionnelle dans les plans locaux de développement (PLD) que sont le Plan Régional de Développement (PRD) pour la région, et le Plan Communal de Développement (PCD) pour la commune.

C'est dans cette optique que le Ministère en charge de la formation professionnelle avec l'appui financier du Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PAPS/EFTP) a pris l'initiative d'élaborer un guide d'intégration de la formation professionnelle dans les PLD.

Ce guide se veut un instrument d'aide à la prise de décision mis à la disposition des CT. Il a également pour vocation d'être un outil de travail des structures déconcentrées de l'Etat, des Organisations de la Société Civile (OSC) et du secteur privé.

C'est le lieu pour moi de remercier les structures ayant contribué qualitativement à l'élaboration du présent guide. Aussi, j'invite les collectivités locales ainsi que tous les acteurs de la planification locale à s'en approprier, toute chose qui participera à la promotion de la formation professionnelle.

**Le Ministre de la Jeunesse,
de la Formation et de l'Insertion
Professionnelles**

Dr Smaïla OUEDRAOGO

Officier de l'Ordre National

RESUME EXECUTIF

Le Burkina Faso s'est engagé dans la valorisation du capital humain à travers l'adoption de plusieurs politiques dont la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP) en 2008 en vue d'accroître les chances d'insertion professionnelle des jeunes. Cet engagement s'est également manifesté à travers l'axe 2« développer le capital humain » du Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) adopté en 2016. Pour ce faire, la formation professionnelle a été inscrite parmi les priorités de développement dont les collectivités territoriales constituent les actrices de coordination et de mise en œuvre au niveau local.

La loi n°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) en son article 91 consacre le transfert de compétences et des ressources dans le domaine de la formation professionnelle aux collectivités territoriales. Malgré ce transfert, il y a une faible prise en compte de la formation professionnelle dans les différents plans locaux de développement.

Fort de ce constat, les acteurs en charge de la formation professionnelle sous l'initiative du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (MJFIP) avec l'appui financier du PAPS/EFTP ont alors élaboré le présent guide d'intégration de la formation professionnelle dans les plans locaux de développement afin de permettre une meilleure prise en compte de ce sous-secteur dans les PRD et PCD. Le guide vise non seulement à permettre aux élus locaux d'assurer l'intégration d'objectifs et d'actions concrets de promotion de la formation professionnelle dans les plans locaux de développement, mais aussi à renforcer la synergie d'actions entre les acteurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle au niveau local.

Le processus d'élaboration dudit guide a été participatif et s'est déroulé en trois (03) phases à savoir l'élaboration d'un premier draft, la tenue de deux (02) ateliers techniques d'amendement et de finalisation du projet de document et un atelier national de validation.

L'approche proposée pour intégrer la formation professionnelle dans les PLD est une démarche intégrée et participative qui comporte les phases suivantes :

- la phase de plaidoyer
- la phase préparatoire ;
- la phase de diagnostic ;
- la phase de rédaction/révision du PCD/PRD ;

- la phase de validation du PCD/PRD élaboré/ révisé ;
- la phase de dissémination.

Ainsi, il est indispensable qu'il y ait :

- une synergie d'actions entre les CT et les Services Techniques Déconcentrés (STD) dans la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- des ressources humaines qualifiées et en quantité en matière de formation professionnelle dans l'accompagnement des collectivités territoriales ;
- un plaidoyer pour la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD ;
- une allocation conséquente des ressources pour la formation professionnelle.

INTRODUCTION

Le Burkina Faso est un pays en développement sans débouché maritime. Ces dernières années, malgré un environnement économique difficile caractérisé par la globalisation de l'économie, la baisse des flux de capitaux en direction des pays en développement, les aléas climatiques, la détérioration des termes de l'échange et la faible performance du secteur productif (agriculture et industrie), le Burkina Faso a réalisé un taux de croissance annuel moyen du Produit Intérieur Brut (PIB) réel de 5,5% entre 2011 et 2015¹.

Cependant, les performances enregistrées ne sont pas suffisantes pour améliorer significativement le bien-être de toute la population. Ainsi, selon l'Enquête Multisectorielle Continue (EMC), l'incidence de la pauvreté ou encore la proportion de pauvres était de 40,1% en 2014². Cette situation de pauvreté généralisée a été exacerbée par le phénomène de chômage et de sous-emploi. En effet, au premier trimestre 2014, le taux de chômage au sens large était de 14,1% au niveau national, le sous-emploi quant à lui touchait environ le quart (24,5%) de la population occupée³.

Face à cette situation, le Gouvernement, convaincu que la valorisation du capital humain constitue le pilier d'un développement harmonieux et équitable a mis en place une série de réformes susceptibles de créer les bases d'une croissance accélérée et durable. En effet, le Gouvernement a entrepris d'organiser et de promouvoir le sous-secteur de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP), jusque-là peu réglementé. La PN/EFTP adoptée en 2008 et dont le pilotage a été placé sous le leadership du Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MJFPE) en 2011, s'est fixée comme finalité d'élever le niveau de connaissances et de compétences de la population active et, plus particulièrement des jeunes, pour favoriser leur insertion dans les emplois et les métiers porteurs afin de stimuler la croissance économique et de réduire la pauvreté. Elle s'articule autour de sept (07) axes d'intervention : 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 et le financement.

Dans cette perspective, la Stratégie de Généralisation de la Formation Professionnelle (SGFP) a été adoptée en 2014 pour accélérer la mise en œuvre de la PN/EFTP dans son volet formation professionnelle.

L'importance de la formation professionnelle a été affirmée dans le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) adopté en 2016 à

¹ PNDES

² INSD, EMC 2014

³ CAPES, Etude nationale sur l'emploi des jeunes au Burkina Faso, 2013

travers son axe 2 : « développer le capital humain » qui vise à agir sur la qualité et la quantité du capital humain ainsi que sur les possibilités et les conditions de sa pleine valorisation.

Dans le cadre de la décentralisation, la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales en ses articles 95 et 96 consacre le transfert des compétences aux communes et aux régions dans le domaine de l'éducation, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'alphabétisation. Ainsi, les régions et les communes ont désormais la responsabilité de promouvoir la formation professionnelle dans leur ressort territorial. La formation professionnelle doit donc être prise en compte dans la planification locale notamment dans les plans régionaux et communaux de développement.

Pour réussir cette mission, les CT ont besoin d'un accompagnement des structures en charge de la formation professionnelle. C'est dans ce sens que l'élaboration du guide d'intégration de la formation professionnelle dans les PLD a été initiée par le MJFIP.

Le présent guide s'articule autour des points suivants :

- contexte et justification ;
- clarification des concepts ;
- connaissance du domaine de la formation professionnelle ;
- rôle des collectivités territoriales dans la promotion de la formation professionnelle ;
- approche méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des plans locaux de développement intégrant la formation professionnelle.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Estimée à près de dix-huit (18) millions d'habitants en 2014, la population burkinabè se caractérise par son extrême jeunesse avec près de 80% d'habitants de moins de trente-cinq (35) ans⁴.

Cependant, cette jeunesse est la plus exposée au chômage et au sous-emploi. En effet, le taux de chômage des jeunes est 1,3 fois supérieur au taux de chômage national. Le taux de sous-emploi des jeunes est plus élevé aussi bien en milieu rural (28,5%) qu'en milieu urbain (18,7%)⁵.

Malgré ces caractéristiques socio-économiques peu reluisantes, la formation professionnelle revêt une importance capitale en ce sens qu'elle se pose comme une alternative crédible pour inverser la tendance par la consolidation du capital humain.

Fort de ce constat, l'Etat burkinabé a pris des mesures en vue du développement de la formation professionnelle au nombre desquelles on note l'adoption en 2014 de deux (02) décrets portant transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux régions et aux communes en matière de formation professionnelle. C'est dire donc que la promotion de ce sous-secteur doit partir de la base. En dépit du transfert des compétences et des ressources, il y a une faible prise en compte de la formation professionnelle dans les différents plans de développement, d'où la nécessité pour les collectivités territoriales d'être outillées pour élaborer et mettre en œuvre des politiques publiques pertinentes en vue de la promotion de la formation professionnelle.

Le processus d'élaboration du présent guide s'est déroulé en trois (03) phases. Ainsi, une première phase a été consacrée à la production du premier draft sur la base des recherches documentaires. Les deux autres phases ont été consacrées à l'amendement du document à travers la tenue de deux (02) ateliers techniques. Ces ateliers ont regroupé les cadres du MJFIP, du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation, du Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, de l'Association des Municipalités du Burkina Faso et de l'Association des Régions du Burkina Faso. La suite du processus a conduit à la tenue d'un atelier national de validation du document.

L'élaboration du guide constitue un pas important pour intégrer de façon constante la formation professionnelle dans les différents PLD. Ce document vise à :

- permettre aux élus locaux d'assurer l'intégration d'objectifs et d'actions concrets de promotion de la FP dans les PLD ;

⁴ INSD, EMC 2014

⁵ Idem

- renforcer la synergie d'actions entre les acteurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle au niveau local.

Le guide est destiné prioritairement aux élus locaux en tant que premiers animateurs du processus de développement local. Aussi peut-il être utilisé par tout animateur, encadreur ou facilitateur chargé d'accompagner les CT dans leur processus d'analyse, de formulation, de planification et de mise en œuvre de leur projet de société, à savoir les PLD, et autres programmes intégrant la formation professionnelle.

II. CLARIFICATION DES CONCEPTS

La Formation professionnelle est un moyen/processus par lequel sont développées, adaptées ou améliorées des compétences techniques et professionnelles, ayant pour cible aussi bien des jeunes que des adultes. Quelle que soit sa forme, elle permet une insertion professionnelle et une adaptabilité aux évolutions de l'emploi et du monde du travail.⁶

Selon l'article 2 de la loi N°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation, la « Formation professionnelle est l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction avec compétence et efficacité ».

Développement local : il est comme «un processus dynamique dans lequel les acteurs organisés et mobilisés initient et mettent en œuvre des actions sur un espace donné en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie.»⁷

Planification locale : elle se définit comme « la construction d'une vision commune ou concertée entre les acteurs concernés en vue de la définition et de la réalisation, dans le temps et dans un espace donné, d'objectifs communs et négociés. Elle se matérialise au niveau de la commune par le plan communal de développement et au niveau de la région par le plan régional de développement »⁸.

Emploi: C'est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée. L'emploi s'exécute à travers des postes de travail⁹

Collectivités territoriales : selon la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales au Burkina Faso, la collectivité territoriale est une subdivision du territoire dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Elle constitue une entité

⁶ MJFPE, Lexique sur la Jeunesse, la Formation Professionnelle et l'Emploi, P 46

⁷ Guide méthodologique de planification locale : comment élaborer et mettre en œuvre un plan communal de développement ?

⁸ Idem

⁹ Article 5 de la loi 081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique d'Etat.

d'organisation et de coordination du développement. Les collectivités territoriales sont : la région et la commune.

Décentralisation : il s'agit d'un mode de gouvernance qui « consacre le droit des collectivités territoriales à s'administrer librement et à gérer des affaires propres en vue de promouvoir le développement à la base et de renforcer la gouvernance locale »¹⁰. En d'autres termes, il s'agit d'une responsabilisation des populations pour participer à la gestion du pouvoir et promouvoir le développement local en tenant compte de leurs aspirations, leurs préoccupations, leurs ressources et leur savoir-faire.

Déconcentration : il s'agit d'un mode d'administration du territoire consistant à confier des tâches de l'Etat à des services créés au niveau local (région, province et département) mais qui dépendent toujours des autorités centrales. Ainsi, l'Etat se rapproche des citoyens. Les services déconcentrés de l'Etat apportent un appui aux collectivités territoriales dans le cadre de la mise en œuvre de leurs politiques de développement. Dans la déconcentration, l'autonomie de gestion n'existe pas, le pouvoir de décision est centralisé et les acteurs sont nommés par l'administration centrale.

III. CONNAISSANCE DU DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

III.1. Typologie, et modes de formation professionnelle

On distingue généralement deux types de formation professionnelle : la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle initiale est l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir être permettant à une personne d'accéder à un niveau de compétence lié à l'exercice de ses activités¹¹.

La formation professionnelle continue est la possibilité offerte à un travailleur ou à une personne ayant quitté le système scolaire ou momentanément une situation professionnelle de continuer à se former, à se perfectionner à travers des dispositifs appropriés pour acquérir des connaissances complémentaires, supplémentaires, avec quelquefois une passerelle vers une formation plus conventionnelle¹².

Les modes de formation sont essentiellement le mode résidentiel, dual et alterné.

Quel que soit le type ou le mode de formation, elle peut être qualifiante ou diplômante. **La formation professionnelle diplômante ou formelle** est

¹⁰ Article 2 de la loi n°055-2004/AN portant Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) au Burkina Faso.

¹¹ MJFPE, Lexique sur la Jeunesse, la Formation professionnelle et l'Emploi

¹² Idem

dispensée dans le système éducatif formel et débouche sur l'obtention de diplômes (BEP, CAP, BAC Pro, etc.). Elle s'effectue dans les espaces classiques de formation que sont les centres de formation professionnelle formelle, les établissements d'enseignement technique et professionnel publics et privés, les instituts supérieurs et grandes écoles privées de formation professionnelle, les écoles de formation professionnelle des différents départements ministériels.

La formation professionnelle qualifiante ou non formelle s'entend de l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction qui permet d'accéder directement à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné. Elle y adjoint également l'apprentissage entendue généralement comme la formation professionnelle de type informelle. Elle est essentiellement le fait des milieux professionnels. Elle se réalise en milieu réel de travail et est assurée par les professionnels d'un métier et débouche sur l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice dudit métier.

Placée sous la tutelle administrative du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles, la formation professionnelle qualifiante se déroule dans les centres de formation professionnelle non formelle, les centres d'éducation de base non formelle et les ateliers et centres d'apprentissage.

III.2 Présentation du cadre institutionnel de promotion de la formation professionnelle

Le domaine de la formation professionnelle est géré par une multitude d'acteurs. En effet, plusieurs départements ministériels interviennent dans la formation professionnelle. Chacun de ces départements ministériels a sous sa responsabilité un certain nombre de structures, de projets et programmes agissant dans le domaine de la formation professionnelle. Toutefois, le MJFIP en tant qu'acteur central du dispositif de formation professionnelle assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle.

III.2.1. Attributions du MJFIP en matière de formation professionnelle

Aux termes de l'article 21 du décret N°2017-0148/PRES/PM/SGG-CM du 23 mars 2017 portant attributions des membres du Gouvernement, le MJFIP assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle. A ce titre, il est chargé :

- de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels ;
- de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de l'orientation, la réglementation et l'organisation de la formation professionnelle sur toute l'étendue du territoire ;

- de la création et de la gestion des centres publics de formation professionnelle ;
- de la tutelle technique des centres privés de formation professionnelle ;
- du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des centres de formation professionnelle ;
- de la gestion du système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et de la validation des acquis professionnels ;
- du développement de l'ingénierie de la formation professionnelle ;
- de l'élaboration des programmes, des curricula et référentiels de la formation professionnelle ;
- de l'élaboration et de la diffusion des documents, manuels et matériels de formation ;
- de la conception, de la planification et de l'évaluation des formateurs ;
- de la gestion des bourses de formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de l'organisation des examens de formation professionnelle ;
- de la création et de la délivrance des titres de qualification professionnelle ;
- de la concertation et du partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et des partenaires au développement du secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Pour assurer convenablement ces missions ci-dessus citées, le MJFIP dispose de structures techniques de mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle.

III.2.2. Structures du MJFIP en charge de la promotion de la formation professionnelle

Au sein du MJFIP, plusieurs structures ont en charge la promotion de la formation professionnelle. Il s'agit d'une structure centrale, de structures déconcentrées, de structures rattachées et de projets et programmes.

Au niveau central la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) assure la mise en œuvre et le suivi de la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels. Aux termes de l'arrêté N°2016-040/MJFIP/CAB portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) du 21 septembre 2016, elle est chargée :

- de coordonner la mise en œuvre de la PN/EFTP et de ses outils techniques en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer l'orientation, la réglementation et l'organisation de la formation professionnelle ;

- d'assurer la coordination des centres publics de formation professionnelle en relation avec les autres départements ministériels;
- d'assurer la tutelle technique des centres de formation professionnelle privés ;
- de veiller à la disponibilité des programmes de formation professionnelle et de tout autre support didactique;
- de mettre en place des outils d'évaluation des rendements de la formation professionnelle ;
- de dynamiser l'apprentissage structuré en tant que type de formation professionnelle ;
- de développer des stratégies pour l'implication des milieux économiques et professionnels dans les processus de formation et de qualification ;
- d'élaborer des stratégies d'information et d'orientation des jeunes désireux de suivre une formation professionnelle ;
- d'assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux et internationaux.

Concernant les structures déconcentrées, aux termes de l'arrêté N°2016-041/MJFIP/CAB portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction Régionale de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (DRJFIP) du 21 septembre 2016, elles assistent les CT dans l'exercice de leurs compétences, notamment en matière de promotion de la formation professionnelle.

S'agissant des structures rattachées, elles se positionnent comme des acteurs opérationnels, c'est-à-dire de mise en œuvre ou de soutien aux actions de formation professionnelle. Dans ce registre on note :

- l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) qui a sous sa tutelle treize (13) centres régionaux et onze (11) centres provinciaux de formation professionnelle ;
- le Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré (CFPR-Z)
- le Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou (CEFPO) ;
- le Centre de Formation Professionnelle/ Centre d'Incubation (CFP/CI) ;
- le Centre de Formation Professionnelle à vocation Industrielle de Bobo Dioulasso (CFPI/Bobo);
- le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de la Certification (SP/CNC) ;
- le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) ;
- l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF).

Quant aux projets et programmes de mise en œuvre de la formation professionnelle, on peut retenir : le Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels au Burkina Faso (PAPS/EFTP), le Programme de Formation de 10 000 jeunes par an aux Métiers (PFM), le Programme de Renforcement de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (PRFIP), le Programme Conjoint/Amélioration du Système de Formation Professionnelle (PC/ASFP), le Projet Emploi des Jeunes et Développement des Compétences(PEJDC), le Programme de Construction de Centres de Formation Professionnelle (PC/CFP).

III.2.3. Autres acteurs intervenant dans la promotion de la formation professionnelle

Les champs d'actions définis à partir de la loi d'orientation de l'éducation confèrent la gestion du domaine de la formation professionnelle à une multitude d'acteurs à travers différents autres départements ministériels (MENA, MAAH, MICA, MCAT, MFSNF, MFPTPS, MS, MESRSI, MRAH, MEA, MEEVCC), les collectivités décentralisées (communes et régions), le secteur privé et les partenaires de l'éducation et de la formation professionnelle (partenaires sociaux et partenaires techniques et financiers). A cet effet, les missions des principaux départements ministériels concernés par la formation professionnelle sont précisées dans le décret N°2017-0148/PRES/PM/SGG-CM du 23 mars 2017 portant attributions des membres du Gouvernement.

III.3. Enjeux et défis de la formation professionnelle

III.3.1. Enjeux

Le choix de la formation professionnelle comme base de l'essor économique et social du Burkina fait appel à quatre (04) enjeux majeurs : enjeux économiques, enjeux de création d'emplois, enjeux sociaux et enjeux d'intégration sous régionale et internationale.

III.3.1.1 Enjeux économiques

Dans un contexte économique national, sous régional et international fortement marqué par une concurrence des marchés de l'emploi, des impératifs de productivité toujours plus accrue, des exigences de normes de qualité des biens et services, des mouvements des facteurs de production, une évolution rapide de la technologie induisant une demande croissante de requalification, la formation professionnelle est une nécessité impérieuse. Elle seule peut permettre :

- de qualifier les ressources humaines indispensables pour résister à la concurrence et consolider les emplois ;
- d'accroître les rendements des entreprises ;

- d'améliorer continuellement la qualité des biens et services rendus ;
- de susciter de nouveaux investissements ou attirer des capitaux étrangers.

III.3.1.2 Enjeux de création d'emplois

Le développement des compétences induit une élévation de la productivité, laquelle garantit la survie de l'entreprise et subséquemment des emplois. Son existence sur un territoire est un facteur déterminant d'attraction des investisseurs, donc de création d'emplois. Les personnes bien qualifiées peuvent être porteuses de projets dont la mise en œuvre conduit à la création d'emplois.

III.3.1.3. Enjeux sociaux

Le développement des compétences participe à la promotion de l'égalité des chances, accroît l'employabilité, offre plus d'opportunités d'insertion professionnelle et sociale, contribue à la réduction de la pauvreté et des tensions sociales.

III.3.1.4. Enjeux d'intégration sous régionale et internationale

Dans un monde ouvert, où la mobilité des facteurs de production est de règle, seule la qualification est gage d'accès à des emplois décents, stables et rémunérateurs.

III.3.2. Défis

Les défis inhérents à la promotion de la formation professionnelle sont les suivants :

- améliorer le cadre juridique et le pilotage de la formation professionnelle ;
- accroître l'accès à la formation professionnelle à toutes les couches sociales ;
- accroître la qualité des formations ;
- renforcer les mécanismes de financement de la formation professionnelle ;
- faciliter l'insertion professionnelle des formés.

IV. ROLE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DANS LA PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

IV.1. Fondements juridiques

L'article 91 de la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code Général des Collectivités Territoriales et l'ensemble de ses modificatifs

donnent compétence aux CT d'élaborer et d'exécuter leur plan de développement dans le respect des grandes orientations de l'Etat.

Aussi, les articles 95 et 96 donnent respectivement compétence à la région la prise en charge avec l'appui de l'Etat de la promotion de la formation professionnelle (construction, entretien et gestion des centres de formation professionnelle) et à la commune la prise en charge avec l'appui de l'Etat du développement de la formation professionnelle.

IV.2 Compétences des collectivités territoriales en matière de formation professionnelle

Aux termes de l'article 33 de la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code Général des CT, «Les compétences des Collectivités Territoriales sont déterminées par la Loi». Ces compétences en matière de formation professionnelle sont précisées en ses articles 95 et 96 respectivement pour les régions et les communes.

IV.2.1 Compétences des régions

En matière de prise en charge de la formation professionnelle par les régions, le décret N°2014-923/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux régions fixe les attributions des régions en matière de formation professionnelle. Son article 12 dispose en ce qui concerne les compétences que les régions sont chargées avec l'appui de l'Etat :

- d'organiser des formations en entrepreneuriat au profit des jeunes ;
- de construire des centres de formation professionnelle ;
- de créer des cadres régionaux de concertation entre les acteurs intervenant dans la formation professionnelle et le monde du travail ;
- de mettre en place un dispositif approprié dans le cadre du schéma directeur de la statistique en matière de formation professionnelle ;
- de mettre en place des mécanismes de financement accessibles et adaptés aux promoteurs de PME/PMI.

Ce transfert de compétences s'accompagne du transfert des ressources.

Au titre de la dévolution du patrimoine, sont transférés :

- les centres de formation professionnelle ;
- les bâtiments faisant office de salle de cour ;
- les bâtiments faisant office d'atelier ;
- les bâtiments faisant office de logement ;
- les bâtiments faisant office de bureaux et de magasins
- les bâtiments faisant office de restaurant ;
- les puits et les forages rattachés aux infrastructures ;
- les latrines rattachées aux infrastructures ;

- les bosquets et les jardins
- le mobilier, le matériel didactique et informatique ;
- le matériel sportif culturel et de loisir ;
- les terrains d'activités éducatives et sportives ;
- toute autre infrastructure et biens non inventoriés rattachés aux centres de formation professionnelle.

Au titre des ressources financières, l'article 19 du décret précité dispose que leur transfert par l'Etat se fait sous forme de subventions et de dotations. Ce même article stipule qu'en plus des subventions et des dotations, les régions peuvent bénéficier de concours provenant d'autres partenaires.

S'agissant du transfert des ressources humaines par l'Etat au profit des régions, il se fait sous forme de mise à disposition.

IV.2.2 compétences des communes

Les compétences en matière de formation professionnelle sont transférées aux communes urbaines et rurales par le Décret N°2014-931/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MESS/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux communes dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'alphabétisation. A ce titre, son article 4 précise qu'est transférée aux communes la prise en charge, avec l'appui de l'Etat, de la promotion de la formation professionnelle.

Pour ce faire, les ressources suivantes ont été transférées aux communes :

- **les ressources matérielles** : les bâtiments pédagogiques, les ateliers d'apprentissage, les bâtiments faisant office de logement, les bâtiments administratifs, les bâtiments faisant office de cantines scolaires, les salles informatiques et les bibliothèques, les puits et les forages rattachés aux infrastructures, les latrines rattachées aux infrastructures, les bosquets, les jardins scolaires, le mobilier, le matériel didactique et informatique, le matériel sportif du centre, les terrains d'activités éducatives et sportives, les infirmeries et tous autres infrastructures et biens non inventoriés rattachés au centre de formation professionnelle.
- **Les ressources financières** : elles sont transférées par l'Etat au profit des communes se fait sous forme de subventions et de dotations.
- **Les ressources humaines** : elles sont transférées par l'Etat au profit des communes sous forme de mise à disposition.

IV.3. Place de la formation professionnelle dans la planification locale

IV.3.1. Etat de la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD

Afin d'apprécier l'état de la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD, une analyse de quelques PRD/PCD a été faite suivant les sept (07) axes de la PN/EFTP à savoir : (i) pilotage du système global, (ii) ingénierie de la formation, (iii) accroissement de l'accès à la formation, (iv) amélioration de la qualité des formations, (v) insertion des formés, (vi) financement.

Pour ce faire, il s'est agi d'examiner les différents PRD et PCD à travers les parties suivantes : le diagnostic, les composantes/axes, les objectifs, les actions/activités et le budget.

❖ Sur le Pilotage du système global

Par pilotage, il est entendu la cogestion de l'EFTP. La cogestion signifie une gestion collégiale de tous les acteurs de l'EFTP identifiés par le périmètre. D'une manière générale les PRD et PCD analysés ne font pas cas d'actions de concertation et de coordination.

❖ Sur l'ingénierie de la formation

La PN/EFTP stipule que l'ingénierie en matière de formation est relative à tout ce qui concerne les contenus de formation de manière générale, notamment tous les supports didactiques. Elle concerne les référentiels de métiers, les programmes de formation, les référentiels d'examen ou de certification.

Des PRD et PCD analysés, il ressort que l'ingénierie de la formation est insuffisamment prise en compte.

❖ Sur l'accroissement de l'accès à la formation

Selon la PN/EFTP, l'accès à l'EFTP étant un droit pour tout burkinabé qui le désire, il s'avère indispensable d'accroître l'offre de formation en jouant sur plusieurs tableaux et en faisant une promotion de la création des établissements de formation, aussi bien dans le domaine public que dans le secteur privé.

Ainsi, la plupart des PRD et PCD analysés prennent en compte l'accès à la formation professionnelle aussi bien dans le diagnostic que dans les objectifs, les axes/composantes, les activités/actions et le budget. Mais, il convient de noter que les diagnostics sont souvent superficiels et ne permettent pas d'apprécier l'offre de formation professionnelle dans la région/commune. Aussi faut-il relever que la programmation des activités

prenant en compte l'accès à la formation professionnelle est jugée faible car il n'existe pas assez d'activités y relatives dans les PRD et PCD.

Notons que la réalisation des activités notamment celles de certains constructions et équipements de centres de formation professionnelle ont été sous-estimées.

❖ Sur l'amélioration de la qualité des formations

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

D'une manière générale les PRD et PCD analysés ne prennent pas en compte la qualité de la formation tant dans son adéquation avec les réalités économiques des collectivités territoriales que comme vecteur de développement local.

❖ Sur la certification des formations professionnelles

La finalité de la certification qui vise la valorisation du capital humain, la reconnaissance sociale des formés et le contrôle de la qualité de la formation est de permettre une insertion socioprofessionnelle réussie de l'individu. La certification authentifie des compétences que des professionnels et des formateurs reconnaissent en un individu dans la connaissance et la pratique d'un métier.

La certification des formations professionnelles n'a pas été prise en compte dans les PLD.

❖ Sur l'insertion des formés

L'insertion professionnelle des jeunes formés est la capacité ou la possibilité pour le jeune apprenant en fin de formation d'intégrer plus ou moins aisément le marché du travail et de l'emploi, et d'entrer ainsi dans la vie active.

L'analyse des PRD et des PCD, révèle que l'épineuse question de l'insertion des formés n'est pas prise en compte.

❖ Sur le financement

Le financement s'entend de la mobilisation des ressources pour financer la formation professionnelle. Ainsi, que ce soit l'Etat ou les collectivités territoriales, chacun est interpellé sur la question. Pourtant, les actions ou

activités de mobilisation des ressources en vue du financement de la formation professionnelle ne sont pas perceptibles dans les PRD et PCD.

Au regard de ce qui précède, il ressort que la formation professionnelle est insuffisamment prise en compte dans les PRD et les PCD. En dehors de l'aspect «accroissement de l'accès à la formation», les autres aspects de la formation professionnelle sont soit occultés (pilotage, insertion des formés, certification des formations professionnelles, financement), soit évoqués de manière superficielle (amélioration de la qualité des formations, ingénierie de la formation).

Même au niveau de l'axe portant sur l'accroissement de l'accès à la formation professionnelle qui semble être pris en compte, il faut relever que les diagnostics des PCD et PRD n'ont pas suffisamment abordé la question et que les coûts des activités sont souvent sous-estimés, toute chose qui ne permet pas la réalisation conséquente desdites activités.

Cette situation s'explique en partie par un certain nombre de difficultés que rencontrent les CT dans la prise en compte de la FP dans les PLD.

IV.3.2. Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales dans la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD

Plusieurs facteurs entravent l'intégration de la formation professionnelle dans les PLD parmi lesquels :

- la lenteur de l'opérationnalisation des transferts des compétences et des ressources liées à la formation professionnelle ;
- la faible synergie entre les CT et les STD dans la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- l'insuffisance des ressources humaines qualifiées en matière de formation professionnelle ;
- la spécificité du domaine de la formation professionnelle qui n'est pas bien maîtrisée par les CT ;
- l'insuffisance des modèles de réussite des sortants des centres de formation professionnelle ;
- le faible plaidoyer pour la prise en compte de la formation professionnelle dans les plans locaux de développement ;
- la faiblesse des ressources financières locales ;
- la faible connaissance des mécanismes de financement de la formation professionnelle ;
- l'insuffisance des dispositifs locaux de financement de la formation professionnelle.

V. APPROCHE METHODOLOGIQUE D'ELABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS LOCAUX DE DEVELOPPEMENT INTEGRANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'approche proposée est une démarche intégrée et participative. Elle vise à sensibiliser tous les acteurs du développement local en vue d'élever le niveau de prise de conscience sur les enjeux de la formation professionnelle et la nécessité de son intégration dans les PLD.

V.1. Approche méthodologique d'élaboration/révision des PLD

Chaque phase d'élaboration/révision des PLD se décline en une série d'activités à mener. En se référant aux guides méthodologiques de planification locale, l'intégration de la formation professionnelle dans les PLD comporte les phases suivantes :

- la phase de plaidoyer ;
- la phase préparatoire ;
- la phase de diagnostic ;
- la phase de rédaction/révision des PLD ;
- la phase de validation du PLD élaboré/ révisé ;
- la phase de dissémination.

V.1.1. Plaidoyer

Le plaidoyer est un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, une organisation ou un groupe d'organisations mènent un ensemble d'actions en vue d'obtenir un soutien ou une adhésion à une idée, à une cause, à un programme, à la prise en charge d'un problème de la part de personnes, de groupes ou d'institutions ayant une capacité de décision, de facilitation ou de nuisance en exploitant les techniques d'influence. Il prend souvent la forme d'une manifestation, d'une pétition, d'un exposé, d'un écrit argumenté adressé à une autorité, etc.

V.1.1.1. Processus de conduite du plaidoyer pour la prise en compte de la formation professionnelle au niveau local

Il convient, si nécessaire, de faire appel à un ou plusieurs experts pour aider l'organisation porteuse du plaidoyer à construire une démarche cohérente. La démarche de formulation d'un plaidoyer nécessite :

- l'analyse du contexte politique, économique et social aux plans local, national, voire international. Il s'agit de rassembler et analyser les informations sur les politiques, la législation, les programmes, les acteurs et les financements relatifs à la formation professionnelle ;
- l'identification et l'analyse des problèmes afin de circonscrire le problème central en matière de formation professionnelle devant faire l'objet du plaidoyer ;

- la planification du plaidoyer : cadrage de l'objet de plaidoyer ; définition des objectifs ; identification des cibles, des partenaires, des adversaires et des bénéficiaires ; identification des activités, des modalités de réalisation du plaidoyer et du calendrier d'exécution ;
- la budgétisation du plaidoyer ;
- l'exécution du plaidoyer et son évaluation.

L'exécution du plaidoyer nécessite que l'on forge un argumentaire solide et que le type d'action à mener soit bien réfléchi et convenu. L'argumentaire à développer pour la prise en compte de la formation professionnelle dans les plans locaux de développement peut s'appuyer sur les types d'arguments suivants :

Arguments juridiques :

- les articles 95 et 96 de la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code Général des Collectivités Territoriales donnent compétence respectivement à la région et à la commune en matière de formation professionnelle ;
- le décret n°2017-0148/PRES/PM/SGG-CM du 23 mars 2017 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- le décret n°2014-923/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MESS/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux régions ;
- Le décret N°2014-931/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MESS/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux communes.

Arguments économiques :

- la création et/ou consolidation des emplois ;
- l'accroissement de la productivité des entreprises ;
- l'amélioration de la qualité des biens et services ;
- la lutte contre le chômage et le sous-emploi ;
- la réduction de la pauvreté ;
- le développement de l'économie locale et la création de pôles de croissance.

Arguments politiques :

- l'élaboration et la mise en œuvre des politiques (PNDES, PN/EFTP, PNE, PNJ-BF, SGFP) ;
- l'amélioration de la compétitivité des jeunes burkinabé en vue de faciliter leur employabilité (tendance à l'emploi et à l'auto-emploi), tant au niveau national, sous régional qu'international ;

- le renforcement de la création d'emplois pour les jeunes, source de stabilité politique ;
- le développement du capital humain.

Toutefois, il est à noter que le plaidoyer est un processus transversal qui s'applique à toutes les autres étapes d'élaboration et de mise œuvre des PLD.

V.1.2. Phase préparatoire

Il est indispensable de déterminer les éléments pertinents relatifs à la formation professionnelle à prendre en compte dans les PLD dès la phase préparatoire.

V.1.2.1. Développement de l'initiative de planification

L'initiative d'élaborer/réviser le PLD et d'y intégrer la formation professionnelle vient du Président du conseil de la collectivité territoriale qui soumet un projet de délibération au conseil municipal/conseil régional en vue de l'élaboration/révision d'un PLD.

V.1.2.2. Elaboration des termes de référence

Les termes de référence pour l'élaboration/révision du PLD doivent comprendre les objectifs visés et les résultats attendus qui intègrent les questions de formation professionnelle.

V.1.2.3. Mobilisation des ressources humaines

Il s'agit d'identifier et de rendre disponibles les compétences humaines qualifiées dans le domaine de la planification et de la formation professionnelle au niveau local et de veiller à ce que la structure chargée d'élaborer le document dispose d'expertise dans ce domaine.

V.1.2.4. Mise en place d'une commission ad hoc

Au moment de la mise en place de la commission ad hoc qui a la tâche de conduire le processus et de veiller à sa bonne marche, les autorités locales et la Direction Régionale de l'Economie et de la Planification (DREP), en concertation avec les autres services du ministère en charge de la formation professionnelle, doivent veiller à ce qu'il y ait des personnes compétentes en matière de formation professionnelle parmi les membres. La commission ad hoc est mise en place par arrêté pris par le président du conseil de collectivité qui en définit les missions. Les structures du Ministère en charge de la formation professionnelle doivent faire partie de la commission et être entièrement disponibles pendant toute la période d'élaboration du PLD. Ces structures pourront ainsi répondre à tout moment aux attentes de la commission et mettra à leur profit son expertise.

V.1.2.5. Réunion de cadrage

A cette étape, il s'agira d'harmoniser la compréhension des Termes de Référence (TDR), d'adopter une méthode de travail et de définir une feuille de route. Les membres de la commission ad hoc doivent s'assurer de la prise en compte de la formation professionnelle.

V.1.2.6. Phase de démarrage

La phase de démarrage s'amorce dès que la commission ad hoc est mise en place ainsi que la structure d'appui. Elle est constituée par l'étape unique de la tenue de l'atelier de lancement officiel du processus d'élaboration/révision du PCD/PRD en présence des autorités provinciales et régionales. C'est l'occasion de sensibiliser et de former davantage les participants à cet atelier sur les questions de planification locale et de formation professionnelle.

V.1.3. Phase de diagnostic

Dans cette phase, les questions de la formation professionnelle doivent être analysées afin de faire ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.

Les personnes ressources/les experts pour les questions d'intégration de la formation professionnelle dans les PLD au sein de la commission ad hoc doivent identifier de manière proactive les points d'ancrage stratégiques à intégrer.

Toutes ces analyses doivent faire l'objet d'un rapport de synthèse dont la commission ad hoc veillera à la prise en compte dans la phase de rédaction.

V.1.4. Phase de rédaction

A cette étape, presque toutes les tâches techniques d'intégration de la formation professionnelle ont été exécutées. Il importe alors d'assurer la cohérence interne du document en mettant l'accent sur les résultats pertinents validés aux étapes précédentes. Mais en ce qui concerne la situation du sous-secteur, son analyse se fera sur la base des informations fournies par les évaluations préliminaires et d'autres sources rappellent clairement l'importance de la formation professionnelle dans la productivité à travers la corrélation entre la valorisation des ressources humaines et la croissance économique.

La rédaction du plan doit comporter tous les éléments d'analyse de la phase de diagnostic et les résultats de la planification relatifs à la formation professionnelle ainsi que les indicateurs y relatifs.

V.1.5. Phase de validation

Cette phase comporte trois (03) étapes: la validation technique par la commission ad hoc, la validation par le conseil de CT et la validation par les autorités administratives (le Haut-Commissaire pour les communes et le Gouverneur pour les régions).

Ces ateliers constituent des étapes charnières où le déficit d'information ou de sensibilité en matière de formation professionnelle de nouveaux acteurs invités peuvent induire des besoins de clarification et de reformulation. Les ateliers devraient prévoir des plages de rappel des enjeux de la formation professionnelle utilisés au début du processus pour sensibiliser la commission ad hoc. Les structures en charge de la formation professionnelle profiteront de l'occasion pour faire de l'Information-Education-Communication basée sur les enjeux de la formation professionnelle.

V.1.6. Phase de dissémination

C'est la phase de large diffusion du document à l'endroit des acteurs pour renforcer leur adhésion dans sa mise en œuvre. Cette diffusion permettra une meilleure appropriation du document par la population, les élus locaux et les autres acteurs impliqués. Plusieurs canaux peuvent être utilisés : médias, ateliers d'appropriation, livrets etc.

V.2. Phase de mise en œuvre

Il s'agit de la déclinaison de l'ensemble du dispositif institutionnel de mise en œuvre des PLD. Il va de la mobilisation des ressources en passant par l'élaboration des plans annuels d'investissement et le suivi-évaluation.

V.2.1. Mobilisation des ressources

La mobilisation des ressources est un aspect incontournable dans la mise en œuvre des PLD intégrant la formation professionnelle. Il s'agit de la formation des acteurs et de la mobilisation des ressources financières.

La mobilisation effective des ressources financières nécessaires est une condition sine qua non de la réussite des PLD. Ainsi, les sources probables de financement des PLD intégrant la formation professionnelle peuvent être : l'Etat, les Partenaires Technique et Financier (PTF), les CT, les OSC, le secteur privé, la diaspora, la coopération décentralisée.

V.2.2 Elaboration des Plans Annuels d'Investissement (PAI)

C'est la tranche annuelle du plan de développement local. Il porte sur les investissements prévus au cours de l'année budgétaire concernée. Le PAI doit préciser la nature des investissements, les coûts, la source de

financement, la localisation, les bénéficiaires et la participation des parties prenantes au financement.

V.2.3 Suivi-évaluation

Les présidents des conseils de CT doivent mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation des PLD prenant en compte la formation professionnelle. Ce mécanisme comprend les organes disposant de compétences en matière de formation professionnelle, de suivi-évaluation des PLD et d'indicateurs sensibles à la formation professionnelle. Ces organes sont entre autres les CT, les DRJFIP, les DPJFIP et les DREP. Les rapports sur la mise en œuvre du PLD doivent préciser l'état de mise en œuvre des actions concernant la formation professionnelle.

CONCLUSION

La formation professionnelle s'inscrit de plus en plus au cœur des priorités des politiques des pays en développement. Elle apparaît comme un puissant levier de lutte contre le chômage des jeunes car elle contribue de manière significative à améliorer leur employabilité.

Le Gouvernement du Burkina Faso s'est engagé dans la valorisation du capital humain en vue d'accroître les chances d'insertion professionnelle des jeunes. C'est pourquoi, il a décidé de mettre l'accent sur la formation professionnelle, à travers la promotion de diverses voies d'acquisition des compétences. Sa prise en compte dans les PLD est une approche holistique qui doit tenir compte des spécificités des CT en vue d'impulser le développement local par la valorisation du capital humain.

Le présent guide est un instrument d'aide à la prise de décision. Il suggère des pistes vers une approche de développement participatif qui prend en compte les besoins des CT en matière de formation professionnelle. Il n'a d'utilité que s'il sert au quotidien à guider les acteurs du développement local en matière d'intégration de la formation professionnelle dans leur plan de développement. A cet effet, il est nécessaire, voire indispensable que la chaîne des acteurs du développement local s'approprie ce guide. Son usage judicieux par les collectivités territoriales permettra de mieux prendre en compte la formation professionnelle dans les PLD.

Pour ce faire, le Ministère en charge de la Formation Professionnelle invite tous les acteurs à utiliser le présent guide.

BIBLIOGRAPHIE

- Burkina Faso, Plan National de Développement Economique et Social, 2016-2020, 88 pages ;
- MJFPE, Lexique de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, janvier 2014, 118 pages ;
- MJFPE, Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels, adoptée en Conseil de Ministre du 23 juillet 2008 ;
- MJFPE, Plan d'Actions triennal relatif aux modalités de transfert des compétences et des ressources du MJFPE aux collectivités territoriales 2016-2018, août 2015, 29 pages ;
- MJFPE, Livre Blanc du MJFPE, janvier 2016, 81 pages ;
- UNESCO, diagnostic des freins à l'opérationnalisation des reformes de la Politique de Formation Professionnelle, 55 pages ;
- MEF, Guide méthodologique de planification locale (comment élaborer et mettre en œuvre un Plan Communal de Développement (PCD), juin 2013, 240 pages ;
MEF, Guide méthodologique de planification locale (comment élaborer et mettre en œuvre un Plan Régional de Développement (PRD), juin 2013, 235 pages ;
- MATDS, Guide pratique pour la prise en compte du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre des Plans Locaux de Développement, novembre 2012 ;
- MATDS, Fascicule pour la prise en compte des économies locales dans les guides méthodologiques de planification locale, novembre 2012 ;
- INSD, Enquête Multisectorielle Continue, 2014 ;
- GIZ, Guide méthodologique d'intégration dans le diagnostic territorial participatif et le Plan Communal de Développement, 79 pages ;
- Intégration de la lutte contre le VIH, le Sida et les IST dans la planification et la mise en œuvre des Plans communaux et régionaux de développement (PCD & PRD), décembre 2012, 33 pages ;
- Loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales ;
- Loi N°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation ;
- Décret N°2014-923/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux régions ;
- Décret N°2014-931/PRES/PM/MATD/MENA/MJFPE/MESS/MEF/MFPTSS du 10 octobre 2014 portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux communes ;
- Décret N°2017-0148/PRES/PM/SGG-CM du 23 mars 2017 portant attributions des membres du Gouvernement.

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	3
AVANT PROPOS.....	5
RESUME EXECUTIF.....	6
INTRODUCTION.....	8
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	10
II. CLARIFICATION DES CONCEPTS.....	11
III. CONNAISSANCE DU DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	12
III.2 Présentation du cadre institutionnel de promotion de la formation professionnelle.....	13
III.2.1. Attributions du MJFIP en matière de formation professionnelle.....	13
III.2.2. Structures du MJFIP en charge de la promotion de la formation professionnelle.....	14
III.2.3. Autres acteurs intervenant dans la promotion de la formation professionnelle.....	16
III.3. Enjeux et défis de la formation professionnelle.....	16
III.3.1.1 Enjeux économiques.....	16
III.3.1.2 Enjeux de création d'emplois.....	17
III.3.1.3. Enjeux sociaux.....	17
III.3.1.4. Enjeux d'intégration sous régionale et internationale.....	17
III.3.2. Défis.....	17
IV. ROLE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DANS LA PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
IV.1. Fondements juridiques.....	17
IV.2 Compétences des collectivités territoriales en matière de formation professionnelle.....	18
IV.2.1 Compétences des régions.....	18
IV.2.2 compétences des communes.....	19
IV.3. Place de la formation professionnelle dans la planification locale.....	20
IV.3.1. Etat de la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD	20
IV.3.2. Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales dans la prise en compte de la formation professionnelle dans les PLD.....	22

V. APPROCHE METHODOLOGIQUE D'ELABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS LOCAUX DE DEVELOPPEMENT INTEGRANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE	23
V.1. Approche méthodologique d'élaboration/révision des PLD	23
V.1.1. Plaidoyer	23
V.1.1.1. Processus de conduite du plaidoyer pour la prise en compte de la formation professionnelle au niveau local.....	23
V.1.2.2. Elaboration des termes de référence	25
V.1.2.3. Mobilisation des ressources humaines.....	25
V.1.2.4. Mise en place d'une commission ad hoc	25
V.1.2.5. Réunion de cadrage.....	26
V.1.3. Phase de diagnostic.....	26
V.1.4. Phase de rédaction	26
V.1.5. Phase de validation	27
V.1.6. Phase de dissémination.....	27
V.2. Phase de mise en œuvre.....	27
V.2.1. Mobilisation des ressources	27
V.2.2 Elaboration des plans annuels d'investissement (PAI)	27
V.2.3 Suivi-évaluation.....	28
CONCLUSION	28
BIBLIOGRAPHIE.....	29
TABLE DES MATIERES.....	30
ANNEXES.....	32

ANNEXES

A. FICHE DE PRESENTATION DES ACTEURS DE PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

STRUCTURE	MISSION
<p>Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (MJFIP)</p>	<p>En matière de formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle ; - de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; - de l'orientation, la réglementation et l'organisation de la formation professionnelle sur toute l'étendue du territoire; - de la création et la gestion des centres publics de formation professionnelle ; - de la tutelle technique des centres privés de formations professionnelles ; - du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des centres de formations professionnelles ; - de la gestion du système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et de validation des acquis professionnels ; - du développement de l'ingénierie de la formation professionnelle ; - de l'élaboration des programmes, curricula et référentiels de la formation professionnelle ; - de l'élaboration et de la diffusion de documents, manuel et matériels de formation ; - de la conception, de la planification et de l'évaluation des formateurs ; - de la gestion des bourses de formation professionnelles et d'apprentissage ; - de l'organisation des examens de formation professionnelle ; - de la création et de la délivrance des titres de qualification professionnelle ; - de la concertation et du partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les partenaires au développement du secteur de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle.
<p>Ministre de l'Agriculture et des Aménagements hydrauliques (MAAH)</p>	<p>En matière agricole :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'appui conseil et du renforcement des capacités des producteurs et des organisations professionnelles agricoles ; - de la formation professionnelle agronomique initiale et continue ; - de la promotion de l'entreprenariat agricole.
<p>Ministre de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA)</p>	<p>En matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'enseignements et de formation techniques et professionnels ; - de la mise en place et de la coordination d'un système de pilotage de l'enseignement et des formations techniques et professionnels ; - de la mise en place des classes préparatoires post baccalauréat, en concertation et en collaboration avec le Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur ; - de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la carte éducative de l'enseignement et des formations techniques et professionnels ; - de la diversification des filières techniques et professionnelles ;

STRUCTURE	MISSION
	<ul style="list-style-type: none"> - de la conception, de la planification et de l'évaluation de l'enseignement et des formations techniques et professionnels ; - de l'élaboration, de la production et de la diffusion des manuels pédagogiques ; - de l'élaboration des normes et du contrôle de leur application ; - de la création et de la gestion des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels publics ; - de la gestion prévisionnelle de l'implantation des établissements publics et privés d'enseignement et de formation techniques et professionnels; - de la formation initiale et continue des personnels d'enseignement et de formation techniques et professionnels, en collaboration avec le Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur ; - du développement d'une ingénierie de formation permettant d'aborder tous les secteurs économiques ; - de l'organisation des concours et des examens ; - de la gestion des bourses scolaires ; - de l'orientation scolaire ; - de la gestion du système de certification, de délivrance des diplômes et de la validation des acquis techniques et professionnels ; - de la mise en œuvre des innovations pédagogiques ; - de la mise en œuvre des œuvres sociales dans les structures d'enseignement et de formation techniques et professionnels ; - de l'organisation, du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des structures publiques et privés d'enseignements et de formation techniques et professionnels.
Ministre du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat (MCIA)	En matière d'artisanat : de l'organisation de la formation et de l'encadrement des artisans en relation avec le ministère en charge de l'emploi.
Ministère de la Culture, des Arts et du Tourisme (MCAT)	En matière de culture et d'arts : <ul style="list-style-type: none"> - de la formation des artistes et des acteurs culturels ; - de la promotion et de l'encadrement de la formation en matière de culture et d'arts ; En matière de tourisme et d'hôtellerie : <ul style="list-style-type: none"> - de la promotion et de l'encadrement de la formation en matière de tourisme.
Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille (MFSNF)	En matière de promotion de la femme et du genre : <ul style="list-style-type: none"> - de l'appui technique et du renforcement des capacités des acteurs du développement en matière de genre. En matière de solidarité nationale : <ul style="list-style-type: none"> - de l'organisation, du suivi et du contrôle de la gestion des structures publiques et privées de prise en charge des personnes âgées, des personnes handicapées et des exclus sociaux ; - de la promotion des activités socioéconomique en faveur des personnes âgées, handicapées et autres personnes vulnérables en relation avec les ministres compétents.

STRUCTURE	MISSION
	En matière de protection et de promotion de la Famille : <ul style="list-style-type: none"> - du contrôle de la gestion pédagogique des structures publiques et privées de prise en charge des enfants et jeunes en difficulté. - de la promotion des structures d'encadrement publiques et privées de la prime-enfance.
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale (MFPTPS)	En matière de fonction publique : <ul style="list-style-type: none"> - du recrutement des agents de la fonction publique ; - de la formation professionnelle et du perfectionnement des agents de la fonction publique ; - de la réglementation relative à la gestion de la carrière des agents de la fonction publique et des établissements publics de l'Etat ; - de la coordination des écoles et centres de formation professionnelle de l'Etat, en relation avec les ministères de tutelle technique. En matière de travail : <ul style="list-style-type: none"> - de la promotion de la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi.
Ministère de la Santé (MS)	En matière de santé : de la formation du personnel de santé.
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MESRSI)	En matière d'enseignement supérieur : <ul style="list-style-type: none"> - de la création et de la gestion des établissements d'enseignement supérieur publics ; - de la conception, de la planification et de l'évaluation de l'enseignement supérieur ; - de la gestion prévisionnelle de l'implantation des établissements d'enseignement supérieur publics et privés ; - du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des structures d'enseignement supérieur ; - de l'organisation des examens et concours professionnels et pédagogiques de l'enseignement supérieur ; - de l'élaboration et de la diffusion des documents, manuels et autres matériels didactiques ; - de la formation professionnelle et pédagogique des enseignants.
Ministère des Ressources Animales et Halieutiques (MRAH)	En matière de productivité et compétitivité des productions animales et de ressources halieutiques : <ul style="list-style-type: none"> - de l'appui-conseil aux acteurs directs des filières animales, à leurs organisations professionnelles et interprofessionnelles ; - de l'appui-conseil et technique aux collectivités territoriales, sociétés ou agences en charge de la planification des investissements en matière d'élevage ; - de l'appui au renforcement des capacités des acteurs ; - de l'appui conseil et assistance aux promoteurs individuelles, aux organisations professionnelles et interprofessionnelles intervenants dans la pêche et l'aquaculture.
Ministère de l'Eau et de l'Assainissement (MEA)	En matière de gestion intégrée des ressources en eau : de la promotion de la gestion intégrée des ressources en eau (GIRE).
Ministère de l'Environnement, de l'Economie Verte et du Changement Climatique (MEEVCC)	En matière d'économie verte : de la valorisation du potentiel faunique et forestier.

B. EQUIPE DE REDACTION DU GUIDE

Le présent guide a été élaboré par une équipe pluridisciplinaire placée sous la supervision et l'orientation stratégique du **Docteur Smaïla OUEDRAOGO**, Ministre de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles. Le tableau ci-après donne la composition de l'équipe.

N°	NOM/PRENOM (S)	PROFIL UNIVERSITAIRE/PROFESSIONNEL	FONCTION	STRUCTURE	CONTACT	ADRESSE MAIL
1	YOGO Brice Noël.		Secrétaire Général	SG/MJFIP	70 24 17 65	brinoyogo@yahoo.fr
2	BITIBELI Soumaïla	Economiste	Conseiller Technique	CAB/MJFIP	70 2629 32	sbitibele@yahoo.fr
3	OUEDRAOGO Hassane	Economiste	DGESS	DGESS	70 76 82 65	ouedhas81@yahoo.fr
4	COMPAORE Pascal	Sociologue	Maire de la commune urbaine de Ziniaré	AMBF	70 66 74 31	pascomp2003@yahoo.fr
5	BELEM Fousseni	Economiste Gestionnaire/Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	DSEC/DGESS	DGESS/MJFIP	78 09 16 56	belemfouss@yahoo.fr
6	DIALLO/ILBOUDO Adissa	Juriste/Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	DPPO/D GESS	DGESS/MJFIP	70 31 26 09	adissas27@yahoo.fr
7	BONKOUNGOU Moumouni	Economiste Gestionnaire/Administrateur civil	Agent	SPCONAD	70 51 67 24	bonmouni@yahoo.fr
8	ZONGO Basseniwendré	Economiste Planificateur/Administrateur civil	DSEC	DGESS/MATD	70 36 29 74	basnizongo@yahoo.fr
9	MAIGA Bouboukary	Conseiller en emploi et en formation professionnelle	Agent	DGESS/MJFIP	78 95 36 81	mboubou01@yahoo.fr
10	SIDIBE Ahmed W.	Gestionnaire/Conseiller en emploi et en formation professionnelle	Agent	DGESS/MJFIP	75 21 30 88	ahmedwilfried@yahoo.fr
11	COLGO/OUEDRAOGO F. Bintou	Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	CAT	DGESS/MJFIP	75 12 30 03	samsaka@yahoo.fr
12	KABORE S. C. Constant	Sociologue/Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	Agent	DGFP/MJFIP	70 24 18 01	sibiri_k@yahoo.fr
13	ZONGO K. Audrey	Economiste Gestionnaire/Conseiller des affaires économiques	DPPS/PI	DGEP/MINEFID	70 50 36 80	audreyzongo@yahoo.fr
14	TAPSOBA Abdoulaye	Sociologue	Chef d'agence du Fonds permanent du Centre-Ouest	FPDCT	71 81 74 01	a_tapsoba@yahoo.fr
15	ZEBA Adama	Psychologue/Conseiller en emploi et en formation professionnelle	Agent	DGFP/MJFIP	70 66 65 48	zadama21@yahoo.fr
16	DIABOUGA K. Alice	Institutrice principale	Agent (Service étude et Planification)	ARBF	70 29 25 72	bougadiag2@gmail.com
17	TIENDREBEOGO Téléspore	Formateur	Chef de Centre ANPE/Centre	ANPE/MJFIP	70 11 30 89	porgakorogo@yahoo.fr
18	HILOU G. Stanislas	Sociologue/Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	Agent	DRJIP/COS	70 78 33 54	hiloustanislas@yahoo.fr

N°	NOM/PRENOM (S)	PROFIL UNIVERSITAIRE/PROFESSIONNEL	FONCTION	STRUCTURE	CONTACT	ADRESSE MAIL
19	KARAMBIRI Z. Georges	Sociologue/Conseiller de jeunesse et d'éducation permanente	Stagiaire	DGESS/MJFIP	70 08 93 31	karambirigeorges@yahoo.fr
20	SAWADOGO/ZONGO L. Patricia	Secrétaire de direction	Secrétaire de direction	DGESS/MJFIP	78 01 99 33	patiecherie@yahoo.fr
21	SANKARA Aboubakari	Administrateur des services		DAF/MJFIP	78 62 08 79	
22	KABORE Inoussa	Historien/Conseiller de Jeunesse et d'Education Permanente	Chef du service des Analyses et de la Prospective	DGESS/MJFIP	78 28 37 78	inouscab@yahoo.fr
23	OUEDRAGO Bernard	Juriste/Conseiller de Jeunesse et d'Education Permanente	Chef du service des Stratégies et Politiques Sectorielles	DGESS/MJFIP	78 67 39 72	ouedice77@yahoo.com
24	OUEDRAOGO R. Romaric P	Economiste/Administrateur Civil	Agent	DGESS/MATD	70 66 65 48	roma_drhouaga@yahoo.fr
25	OUATTARA Yaya	Juriste/Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle	Agent	DRJFIP	78 11 34 40	
26	BASSOLE Ives Donatien	Economiste/Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle	Chef du Service de la Production des Statistiques	DGESS/MJFIP	78 30 03 44	donives2010@yahoo.fr
27	ZONGO Noufou	Economiste/Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle	Chef de Service à la Cellule de Contrôle Interne	DGESS/MJFIP	70 17 89 70	znoufouille@yahoo.fr
28	GAMSORE Alassane	Ingénieur en Génie Civil	Formateur en génie civil	ANPE	78 82 76 30	gamsorealssane@yaahoo.fr
29	TRAORE Moussa Fah	Journaliste-Communicateur	SP/AMBF	AMBF	70 23 48 88	moussafah@gmail.com
30	ZANGO Boukary	Géographe/Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle	Chef de service du suivi et de l'orientation professionnelle	DGFP	70 60 48 19	zangoboukary992@yahoo.fr
31	KABORE Modeste	Conseiller de Jeunesse et d'Education Permanente	Agent	DGESS	70 48 01 23	kaboremodeste15@gmail.com
32	OUEDRAOGO Issaka	Géographe planificateur/Specialiste en politique et pratiques du développement	DG/FPDCT	FPDCT	71 28 37 25	issakaoris@yahoo.fr
33	ILBOUDO Bénéwendé	Juriste/Conseiller de Jeunesse et d'Education Permanente	Chef de service Administratif et Financier	DGESS	78 88 64 46	bene7@outlook.com