

L'état des lieux du — **système de formation professionnelle**



Organisation
internationale
du Travail



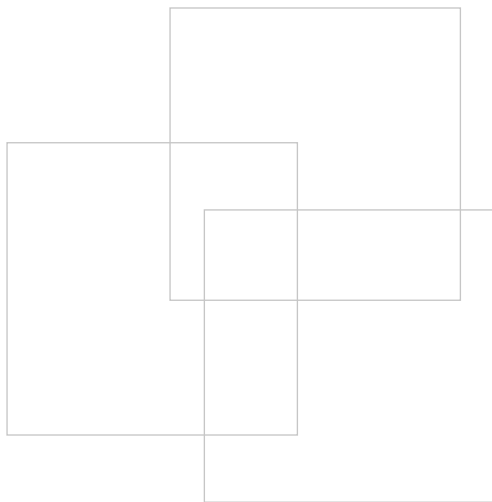
1919-2019



Mali

L'état des lieux du —

système de formation professionnelle



Mali

Table des matières

Le contexte socio-économique	7
Politiques de développement et d'emploi	10
Le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Mali	16
Anticipation des compétences	20
Développement des compétences	24
Inclusion sociale	30
Education et formation tout au long de la vie	34
Principaux défis	36
Solutions potentielles	40
Bibliographie	44



Le contexte socio- économique

Pays sahélien, situé dans une région fragile d'Afrique de l'Ouest en plein bouleversement, le Mali connaît depuis 2011 une forte détérioration de sa situation socioéconomique causée par l'affaiblissement de son Etat central, la montée des tensions sécuritaires au Nord et au Centre du pays et la prolifération des conflits intercommunautaires. Cette crise systémique touchant un des pays les plus pauvres du monde (182ème rang mondial au classement de l'ONU) produit un faisceau de répercussions négatives sur le bien être de sa population et sa capacité à répondre à ses principaux défis de développement.

La Mali est au stade initial de sa transition démographique.

Avec un taux de 6.06 enfants par femme, le Mali détient l'un des taux de fécondité les plus élevés du monde. Au cours de ces vingt dernières années, la population malienne a plus que doublée et celle-ci se situe à un niveau de 18.54 millions en 2017. Sa structure démographique et son rapport de dépendance sont très déséquilibrés avec plus d'un jeune sur deux qui a moins de 20 ans (âge médian = 18.5ans) ; cet accroissement nécessite des besoins très importants en infrastructures de base pour satisfaire cette population en pleine expansion (éducation, santé, eau-électricité, voie de communication). Répondre aux attentes de cette jeunesse est une nécessité pour atténuer les effets de l'exode rural, de la tentation djihadiste et/ou de la migration irrégulière.

Une reprise modérée de l'économie.

L'économie malienne a pu se relever progressivement de la période de récession économique (2011-2012) causée par le changement de régime de 2011 et les tensions sociales et sécuritaires dans la partie septentrionale du pays. Cette croissance du PIB, de 5.3 % de moyenne sur la période 2013-2017, demeure toutefois insuffisante pour contenir les effets du boom démographique (+3.3% par an) et sortir le pays de l'ornière du sous-développement. L'économie malienne, orientée vers le secteur agricole (coton, céréales) et l'extraction de minerais bruts (or), reste tributaire de la pluviométrie et de la fluctuation du cours des matières premières. Bien qu'ayant connu une croissance de 5.4% en 2017, le secteur tertiaire demeure faiblement développé et le processus de diversification économique est toujours embryonnaire.

Des difficultés notoires d'accès au marché.

Ces difficultés constituent une préoccupation majeure de l'économie malienne qui connaît un taux d'activité relativement bas de sa population en âge de travailler (62%). Cet accès difficile à l'emploi est beaucoup plus accentué pour les femmes (taux d'activité = 49.9%) et pour les jeunes de moins de 25 ans (44%) qui font face à des contraintes économiques, sociales et culturelles additionnelles qui constituent autant d'obstacles à l'obtention d'une première expérience professionnelle.

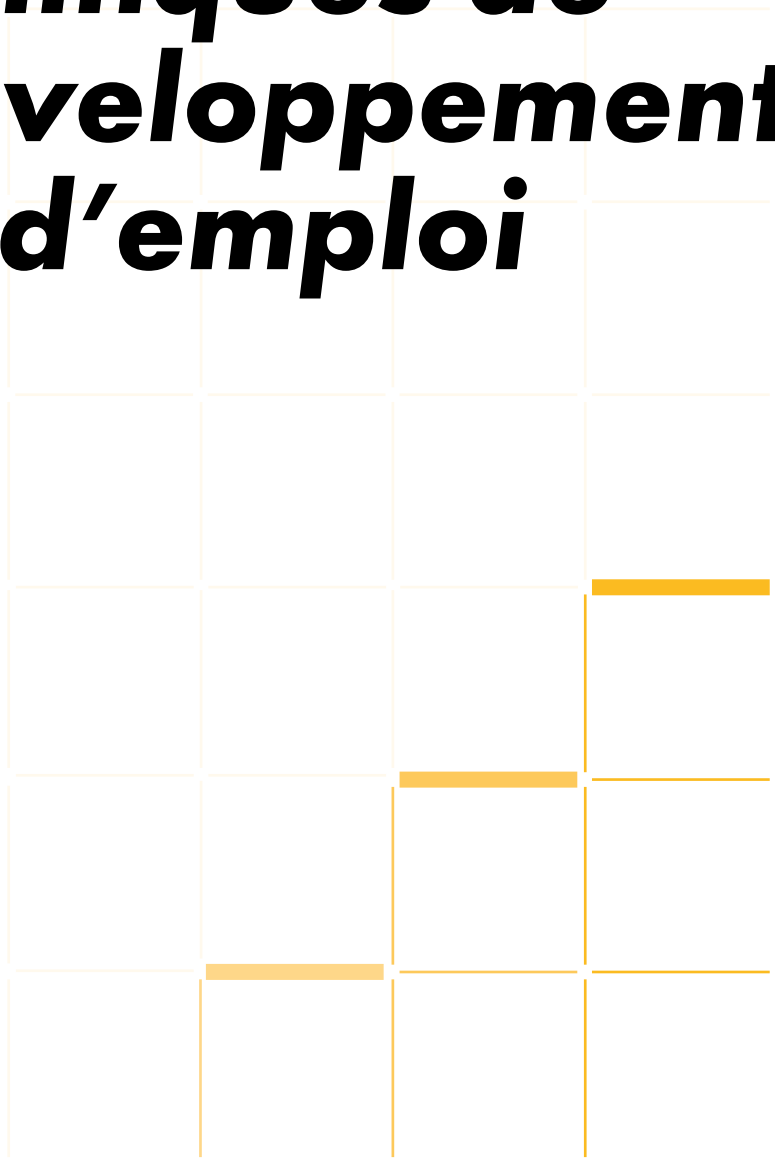
La précarisation des conditions d'emploi.

Cette problématique représente une forte tendance du marché malien du travail qui demeure à 96.4% informel (ONEF 2017). Le tissu entrepreneurial majoritairement composé d'activité d'auto-emploi et de micro-entreprises opérant hors du cadre légal n'arrive pas à fournir suffisamment d'emplois décents pour les jeunes cohortes qui arrivent chaque année sur le marché du travail. Ces dernières se dirigent dans 95% des cas vers le secteur informel pour subvenir à leurs besoins.

Une faiblesse du niveau d'instruction de la population en âge de travailler.

Près de 68.2% de la population en âge de travailler n'a pas été scolarisée et seule 11.2% est allée au delà de l'école primaire (Keita 2018). Malgré les efforts consentis en matière d'éducation de base, ce faible capital culturel nuit à la productivité des agents économiques et à leur capacité d'accès à un emploi décent et bien rémunéré. Dans cette dimension éducative, les femmes sont gravement désavantagées puisque leur taux brut de scolarisation (62.7%) reste inférieur de 11.2% à celui des hommes et de nombreuses familles rurales demeurent réticentes à l'éducation des petites filles.

Politiques de développement et d'emploi



Pour répondre à ses principaux enjeux sociétaux et démographiques et redonner du dynamisme à son économie, le Mali a adopté au mois de Mai 2019, le Cadre Stratégique pour la Relance de l'Economie et le Développement Durable (CREDD 2019-2023). Mise en œuvre pour une période de quatre ans, cette stratégie contient en ses axes 3 et 5 des dispositions spécifiques ciblant la promotion d'une croissance inclusive et le développement du capital humain. Pour favoriser la création de valeur et d'emploi, la priorité est accordée à la diversification de l'économie et au développement des chaînes de valeur agricoles via une augmentation de la transformation industrielle des produits locaux. En complément de ce dispositif général, le Mali a adopté en 2015, une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) qui représente le cadre stratégique dans lequel s'inscrit toutes les initiatives nationales et/ou multilatérale en faveur de la création d'emploi.

Cette politique de l'emploi accompagnée de son plan d'action opérationnel furent adoptés en Décembre 2015 et sont toujours en vigueur actuellement. Ils visent à répondre à trois principaux défis que sont (i) l'insuffisance structurelle d'offre d'emplois décents, (ii) le faible niveau de capital humain et l'employabilité réduite de la main d'œuvre et (iii) le déficit d'information sur le marché du travail causé par la portée limitée des agences de placement et de promotion de l'emploi. Cette PNE reconnaît l'importance de l'éducation en général et plus particulièrement de la formation professionnelle qui constitue la condition sine qua non d'une bonne insertion professionnelle des jeunes.

Plusieurs projets d'appui (PROCEJ, FIER, EJOM) ciblent spécifiquement les questions de formation professionnelle comme levier d'intégration des jeunes dans les chaînes de valeurs agricoles, le secteur de l'artisanat en milieu urbain comme rural et les métiers du secteur secondaire qui font tous face à une pénurie de main d'œuvre qualifiée (mines, BTP, unité d'agro-transformation).

La composante migratoire est pleinement intégrée à la PNE car l'absence de perspectives professionnelles, des jeunes notamment, constitue une des principales causes de la migration irrégulière. Pour lutter contre ce phénomène d'exode massif de la population active, la PNE a pour objectif (i) d'améliorer les dispositifs d'intermédiation sur le marché du travail en prenant en compte les populations migrantes, (ii) d'améliorer la formation professionnelles afin de correspondre davantage aux besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail, (iii) d'appuyer le système de réinsertion des migrants de retour. Plusieurs initiatives de l'ANPE et de l'APEJ en partenariat avec le Ministère des Maliens de l'Extérieur cherchent à soutenir ces migrants de retour via l'accès à un emploi local pour prévenir un nouveaux départ vers les pays de l'Espace Schengen.



*« L'éducation, l'instruction,
la formation, le travail,
le logement, les loisirs,
la santé et la protection
sociale constituent des
droits reconnus. »*





– Constitution de la République du Mali

Article 17

Le système de l'ETFP au Mali

Le système éducatif malien repose sur deux documents stratégiques que sont le Programmes Décennal de Développement de l'Education et de la Formation (PRODEC 2 2019-2028) pour l'enseignement général et la Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle (SNFP) qui a été adoptée en 2009 pour l'enseignement technique et la formation professionnelle au Mali (ETFP).

Faible ancrage institutionnel et réglementaire de l'EFTP : Il a fallu attendre 2015 pour qu'un plan d'action soit élaboré (PRODEFPE)¹ pour assurer la mise œuvre de la SNFP. La première loi promulguée au Mali sur la Formation Professionnelle date seulement de 2016² et celle-ci demeure encore faiblement opérationnelle vue qu'elle n'a pas été suivie des arrêtés délimitant avec plus de précision le rôle et les responsabilités des différents acteurs de l'EFTP. En l'absence de ces dispositions réglementaires, de nombreuses prérogatives de l'EFTP (organe de supervision, commission d'évaluation et de certification, modalité de partenariat public-privé) ne sont pas encore clairement attribuées.

Gestion multipartite et décentralisée de l'EFTP qui demeure répartie entre deux ministères. La formation technique et professionnelle diplômante est gérée par le Ministère de L'Education Nationale (MEN) qui s'occupe, en plus de l'enseignement général, de la gestion des filières Techniques et Professionnelles. Ces dernières sont greffées à l'enseignement général et dispose d'un itinéraire de formation bien établi permettant d'obtenir le Certificat d'Aptitude Professionnelle (2ans), le Brevet de Technicien (CAP + 2ans) et le bac technique. Quant à elle, la formation professionnelle qualifiante, est gérée par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) en partenariat avec les collectivités

¹ Le Programme Décennal de la Formation Professionnelle pour l'Emploi qui a été adopté pour la période 2015-2017 et qui n'a pas encore été reconduit.

² Loi N°2016-26 du 14 Juin 2016 promulguée par la Président de la République complétée par le décret d'application datant du 12 juin 2017.

territoriales à qui sont dévolue la gestion des Centres de Formation Professionnelle. Au sein du MEFP, la Direction Nationale de la Formation Professionnelle (DNFP) s'occupe de la supervision global des quatre principaux dispositifs de formation à savoir l'apprentissage dual, l'apprentissage modulaire, la formation tutorée et la formation par unité mobile. Au niveau décentralisé, les régions via les Conseils Régionaux sont chargés d'élaborer les Schémas Directeurs de la Formation Professionnelle dans lesquels s'insèrent toutes initiatives et programmes en matière d'EFTP.

L'inclusion limitée des partenaires sociaux dans la gouvernance de l'EFTP due à la faiblesse du dialogue public-privé, l'absence de cadre institutionnalisé de concertation (cf dispositif réglementaire inexistant) et au faible niveau de structuration du secteur privé. Cette faible inclusion des organisations patronales et des centrales syndicales dans le processus d'élaboration des référentiels, de collaboration avec les centres de formation et de participation active au processus d'évaluation/de certification nuit à la qualité globale des formations dispensées et à leur bonne adéquation avec le marché de l'emploi. Toutefois, des initiatives positives sont menées dans les métiers de l'artisanat où la présence d'organisations professionnelles bien structurées (FENAM) permet la mise en place de formation duale et de formation tutorée via la forte implication des formateurs endogènes (maître artisans).

La faible dépense publique en EFTP partiellement compensée par les projet d'appui menés par les PTF : La formation technique et professionnelle (diplômante et qualifiante) ne bénéficie que de 6.8% du budget total dévolu au secteur de l'éducation au Mali (UNICEF, 2017). En terme relatif (parité de pouvoir d'achat), celui-ci a décliné sur la période 2011-2019 du fait de la priorité accordée aux question sécuritaires et de construction des infrastructures productives. La faiblesse du budget public dévolu à l'EFTP est renforcée par le comportement des PTF qui dorénavant financent directement des programmes de formation sans passer par la DNFP. Pour résultat, cette dernière possède des moyens matériels et financiers très limités pour assumer ses nombreuses missions. Cette primauté de la logique projet aux dépens du renforcement de la DNFP participe d'une désorganisation du secteur de la FP et de la prolifération des centres privés de formation qui cherchent à capter cette nouvelle manne financière. Par ailleurs, les entreprises sont également sollicitées pour assurer le financement de la FP via le prélèvement de la Taxe de Formation Professionnelle (TPE). Cette taxe, qui représente 2% de la masse salariale des entreprises, sert à alimenter le Fond d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA), principal mécanisme de financement de la formation continue.

Anticipation des compétences

Au Mali, le processus d'identification et d'anticipation des besoins en compétences s'effectue à plusieurs niveaux selon les principes de décentralisation de l'EFTP mis en place depuis le début des années 2000.

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) créé en 2013 est l'institution nationale de référence concernant ce lien opéré entre identification des besoins en compétences provenant des entreprises et mise en place d'une offre de formation professionnelle adaptée. Cet observatoire dispose d'un système d'information sur le marché du travail qui est alimenté par des enquêtes ménages conduites annuellement (EMOP), des statistiques produites et transmises par des autres agences nationales s'occupant de la promotion de l'emploi (ANPE, APEJ) et de la formation professionnelle (DNFP) et des études prospectives sectorielles réalisées par l'ONEF. Le plan d'action de promotion de la Formation Professionnelle (PRODEFPE) s'est basé sur ces statistiques pour établir les objectifs généraux (nombre de personnes à former sur les 5 prochaines années) et spécifiques à chaque filière de formation (répartition des effectifs par métiers porteurs).

Le secteur privé ne possède pas son propre système d'identification des besoins en compétences devant être normalement piloté par les principales organisations patronales et professionnelles (CNPM, Chambre du Commerce, Chambre des Métiers, FENAM). Par conséquent, la plupart des entreprises possèdent leur propre outils interne d'identification des besoins en compétence et leur politique de recrutement et de fidélisation de leurs employés qui passe notamment par le recours à des bureaux privés de placement. Il n'y a donc pas d'effort mutualisé pour identifier les métiers porteurs au sein des différentes filières métiers et/ou branches professionnelles.



(© OIT)

Les Conseils généraux de région sont chargés de procéder à l'identification des besoins locaux en compétences et ils disposent pour se faire d'un outils adapté de planification : les Schémas Directeurs Régionaux de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (SDRFPE). Ce dispositif novateur et décentralisé d'identification des besoins en compétences a été introduit dans les 9 régions du pays depuis les années 2010.

(© OIT)

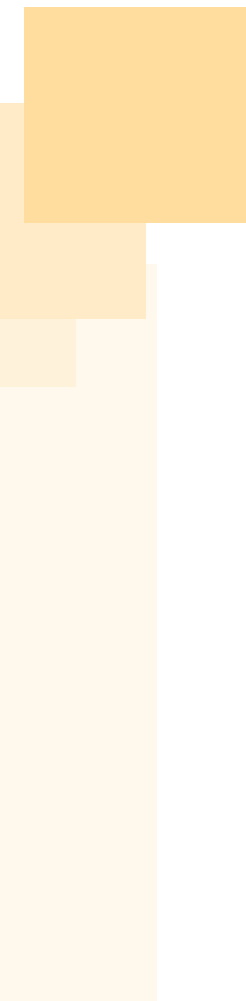


Les régions les plus avancées (Sikasso, Ségou, Bamako) en sont maintenant à la seconde génération de schéma directeur qui permet de faire un état des lieux quinquennal du besoin en compétences à l'intérieur de ces différentes entités administratives. Le processus participatif et inclusif d'élaboration des schémas directeurs permet de s'assurer que ceux-ci prennent bien en compte les besoins en compétences des entreprises locales dans les secteurs porteurs.

Les métiers des filières agro-sylvo-pastorales restent ceux qui ont les besoins en compétences les plus forts pris en compte dans les stratégies globales de développement (CREDD 2019-2023) ou les plan de développement de la FP (PRODEFPE). Sur les 51 filières de formation jugées prioritaires au niveau national, le tiers est centrée sur les métiers primaires et les structures de formation de références sont les Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA). Ce besoin en compétences des métiers agricoles est une nécessité pour accompagner la professionnalisation de ces filières, l'amélioration de leur compétitivité et stimuler les effets d'entraînement sur les métiers connexes (machinerie agricole, agro-transformation, production d'intrants, transport, commerce).

Développement des compétences

Le système de développement des compétences au Mali repose sur trois niveaux complémentaires que sont la formation professionnelle diplômante, la formation professionnelle qualifiante et l'éducation non formelle qui possède chacun leur moyens d'action, leur dispositifs, leurs publics cibles et leur titres professionnels distincts.



Le formation professionnelle diplômante est le niveau le plus développé et structuré qui repose sur 41 établissements d'enseignement technique et 590 d'enseignement professionnel répartis sur 7 des 9 régions administratives du pays. Les établissements privés sont plus nombreux (605) et ils constituent environ 70% de l'offre éducative en matière de FTP. L'ensemble de ces établissements accueille en 2018 environ 120'000 apprenants dans les filières professionnelles (113'500) et plus marginalement dans les filières techniques (6'500). Les filles sont minoritaires car elles ne représentent que 39.5% des effectifs dans le technique et 35.16% dans le professionnel. Ces chiffres attestent des efforts de communication et de sensibilisation devant encore être entrepris en vue de promouvoir un accès identique des filles à l'EFTP.

L'offre de formation professionnelle qualifiante est diverse, flexible mais faiblement structurée car la grande majorité des formations dispensées le sont dans des centres privés qui collaborent directement avec les programmes internationaux d'appui à la Formation Professionnelle. En effet, selon les données de la DNFP 2016, il n'existe que quatre centres publics de formation qualifiante opérant sur l'ensemble du territoire abritant un effectif cumulé de 461 apprenant. Par conséquent, le morcellement de la FP qualifiante entre une multitude de centres privés permet difficilement d'obtenir une appréciation fiable de leurs participation au développement de compétences.

L'amélioration de la supervision de ces opérateurs privés de formation demeurent une des priorités de la DNFP afin de s'assurer de leur pleine contribution à l'atteinte des objectifs quantitatifs et surtout qualitatifs du système de développement des compétences.

Les programmes de l'Education Non formelle sont bien établis et touchent un public essentiellement déscolarisé et féminin à travers de l'alphabétisation fonctionnelle destinée aux enfants déscolarisés ou non scolarisés afin de préparer leur insertion professionnelle. Ces programmes de formation à grande échelle répartis sur 4411 centres permettent de toucher annuellement près de 93730 personnes. Ces effectifs sont en baisse dans certaines régions du Nord (Gao, Tombouctou, Kidal)³ et du Centre (Mopti) du fait du climat d'insécurité et des menaces/violences subies par les formateurs. Le caractère inclusif de ces centres est essentiel pour promouvoir le renforcement des compétences culturelles des populations vulnérables et renforcer leur bonne intégration sur le marché du travail (cf faible taux d'activité).

³ Gao a connu une baisse de 41.7% de ses effectifs entre 2014 et 2018, Tombouctou une baisse de 19.2% et Kidal ne compte plus qu'un centre d'éducation non formelle fonctionnel.

Reconnaissance des compétences et assurance qualité

Au Mali, les dispositifs de reconnaissance des compétences méritent clairement d'être étoffés et renforcés pour garantir une meilleure supervision des différents acteurs du système et la qualité des formations professionnelles dispensées. Ce constat est particulièrement marqué pour la formation professionnelle qualifiante qui demeure beaucoup moins bien outillée que la formation professionnelles diplômante.

La clarification réglementaire et institutionnelle du processus de certification est une nécessité car l'organe chargé de cela au niveau du MEFP est une simple division de la DNFP⁴ qui ne dispose pas des prérogatives suffisamment bien établies pour remplir cette fonction. La loi 2016 sur la Formation Professionnelle a défini qu'une commission autonome devait être chargée du processus de certification mais les arrêtés précisant le rôle, les moyens d'action et la composition de cette commission n'ont pas encore été promulgués. Pour l'heure ce processus de certification s'effectue au compte-goutte dépendamment des faibles ressources humaines, financières et matérielles de la DCVAE.

⁴ La Division de la Certification et de la Validation des Acquis de l'Expérience (DCVAE).

Les titres de qualification professionnelle ont une portée et une reconnaissance limitée du fait d'un ensemble de contrainte structurelle touchant les différentes étapes du processus de certification (élaboration des référentiels de formation, supervision des centres de formation et effectivité de l'évaluation des compétences acquises). La majorité des formations qualifiantes débouchent sur l'octroi d'une simple attestation de formation ou au mieux sur un Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA). Les titres de Qualification Professionnelle censés pouvoir attester de l'acquisition des compétences propres aux différents métiers et niveaux de formation (ouvrier, ouvrier spécialisé, etc) ne sont octroyés que dans un nombre limité de filières classiques de formation (couture, coiffure, menuiserie, etc) et au niveau initial (CQP). Cette faible généralisation des titres de formation, notamment plus avancés (BQP, BPT, BPTS), nuit à l'attractivité de la FP qualifiante auprès des jeunes de même qu'elle dévalorise ses formations aux yeux des potentiels recruteurs (secteur privé).

Les dispositifs d'évaluation et de contrôle qualité des centres de formation professionnelle sont en cours de consolidation à travers la DNFP qui a pour mission de procéder à un contrôle régulier des centres publics et privés de formation afin de vérifier que le contenu et la qualité des formations dispensées correspondent aux exigences du ministère.

Dans la pratique, la DNFP, vu son budget de fonctionnement très limité⁵ et la prolifération des centres privés de formation, ne parvient pas assurer cette mission et à procéder à des visites régulières de contrôle. Pour résultat, la qualité des formations dispensées par ces centres privés est de nature très hétérogène ce qui nuit à la mise en place d'un mécanisme de certification englobant et à la lisibilité de la valeur réelle des compétences des sortants.

L'implication des organisations artisanales dans la promotion de la VAE qui demeure une autre action en faveur de la reconnaissance des compétences acquises et également de l'approfondissement/actualisation de celles-ci via des formations complémentaires. En 2016, 1688 travailleurs maliens ont bénéficié de la VAE ce qui représente une hausse substantielle par rapport à 2015 (+62.7%). Les métiers de la couture/coiffure compte pour 61.3% des certificats délivrés suivi de la mécanique auto (13.8%) et de la construction métallique (12.1%). Un effort de la DNFP soutenu par les principaux PTF (AFD, LuxDev, DDC, GIZ) est entrepris pour élargir le périmètre d'intervention de la VAE à d'autres métiers et augmenter le nombre de bénéficiaires.

⁵ Le budget de fonctionnement de la DNFP fut de 233 millions de FCFA en 2016 soit 0.1% des dépenses publiques d'éducation de cette année (UNICEF 2017).

Inclusion sociale

L'EFTP en général et les dispositifs de formation qualifiante en particulier représente une alternative au système d'enseignement général classique offrant une formation accélérée à un métier devant permettre une bonne intégration professionnelle des sortants. Par conséquent, la caractère inclusif de cette formation est un objectif central qu'il convient d'appréhender en fonction du genre, de la région et du profils sociodémographique des apprenants.



Accès à l'EFTP

Les filles possèdent un accès plus restreint à l'EFTP et certaines filières de formation demeurent clairement réservées aux hommes. Elles ne représentent que 35.16% des effectifs totaux de la formation professionnelles et restent trop souvent confinés dans des filières de formation dite féminines (esthétique/coiffure, couture, etc.) qui ne sont pas les plus valorisées socialement et économiquement. A l'inverse, malgré les campagnes de sensibilisation, elles demeurent quasi absentes des formations plus exigeantes tels que les métiers du BTP, de la construction métallique et de la mécanique auto qui sont économiquement plus porteurs.

Des disparités régionales croissantes d'accès à l'EFTP qui se sont amplifiées en raison du climat d'insécurité dans les régions du Nord et du Centre et de la fermeture d'un grand nombre d'établissements. De plus en plus, le dispositif de formation professionnelle est concentré géographiquement dans les régions les plus sûres et également les plus prospères. Cette logique inégalitaire est confortée par l'action des PTF qui se focalisent sur les régions faciles d'accès et disposant déjà d'une infrastructure de FP bien développée.

Les coûts prohibitifs de la FP comparativement à la formation générale

qui restreignent considérablement la portée de leur offre de formation et en conditionnent l'accès aux populations socioéconomiquement vulnérables. L'étude de l'UNICEF 2017 a estimé que les frais moyens de scolarité de l'EFTP sont de 108'000 CFA par année de formation (équivalent de 200 USD) soit un niveau 2 fois supérieur à l'enseignement général. Dans des filières de formation exigeantes et nécessitant un équipement plus important (BTP, Construction Métallique) ces frais de scolarité sont encore plus importants et demeurent hors de portée des populations vulnérables sans l'appui ponctuel des agences de développement. Des efforts doivent être entrepris pour assurer la soutenabilité et l'accessibilité financière de l'ensemble des filières de formation aux populations vulnérables qui demeurent le principal public cible de ce dispositif.

Education et formation tout au long de la vie

En complément de la formation initiale, l'EFTP souhaite également promouvoir la formation continue des travailleurs afin d'accroître leur productivité, garantir leur employabilité pour, au final, améliorer leur condition d'emploi. Malgré, des initiatives saluaires, la formation continue au Mali demeure encore embryonnaire tant du point de vue de la portée des dispositifs de formation continue (nombre de personne formée annuellement) que des métiers couverts.

Le FAFPA est l'instrument financier de référence en matière de formation continue car il permet de prélever des ressources au niveau du secteur privé afin de les allouer à la FP. Le FAFPA a connu une hausse substantielle de son budget de fonctionnement qui est passé de 1.168 milliards de FCFA en 2012 (~ 2.12 millions USD) à 3.183 milliards de FCFA en 2016 (~ 5.78 millions USD). Cette hausse budgétaire, permise par un meilleur prélèvement de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP), a permis au FAFPA de collaborer avec 341 Centres de Formation habilités et d'opérer dans un nombre croissant de métiers.



(© OIT)

Principaux défis

Le système de l'EFTP a longtemps été le parent pauvre du système éducatif au Mali qui ne jouit pas des mêmes ressources institutionnelles, financières et humaines que l'enseignement général. Devant les difficultés d'accès des jeunes au premier emploi et le problème de l'inadéquation des formations générales avec les besoins du marché du travail, le Gouvernement Malien a entrepris au cours des dernières années de redonner du dynamisme à la FP via l'élaboration d'un plan d'action ambitieux (PRODEFPE), l'adoption en 2016 d'une loi portant organisation de la formation professionnelle et la multiplication des projets de formation soutenus par les PTF. En dépit de ces initiatives saluables récentes, le système malien fait face aux défis suivants :

1

La faible considération sociale portée à l'EFTP.

L'EFTP incarne pour l'ensemble de la société malienne, des décideurs jusqu'au simple citoyen, la voie de garage de l'enseignement général. Cette perception d'une formation a minima rejaillie négativement sur l'importance dévolue à la promotion de l'EFTP et à sa dotation budgétaire qui est clairement insuffisante au regard des montants investis dans l'enseignement général. En outre, cette faible considération rend peu attractive la FP aux yeux des apprenants comme des employeurs qui doute des capacités de l'EFTP à répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail.

2

La délimitation imprécise des rôles et responsabilités des divers acteurs impliqués dans la gouvernance de l'EFTP.

La loi de 2016 commence à définir les modalités d'organisation du secteur de la FP seulement ce dispositif réglementaire mérite d'être précisé, via l'adoption d'arrêtés d'application délimitant la structure et la composition des organisations chargées d'élaborer les référentiels de formation, de superviser la dispense harmonisée des formations et de la gestion du processus d'évaluation/certification des apprenants.

3 Le processus de décentralisation inabouti de la gestion régionale de l'offre de formation professionnelle.

La loi N°2017-051 du 2 Octobre 2017 délimite les missions dévolues aux Conseils Régionaux concernant la formation professionnelle. Cependant, cette loi ne précise pas avec quelles ressources les Conseils Régionaux peuvent remplir cette mission de gestion des centres publics de formation et de supervision des centres privés. Or, la conjoncture socio-politique actuelle fait qu'un grand nombre de régions (Nord et Centre) ne disposent pas des ressources pour assumer l'effectivité de cette mission contribuant à accentuer les disparités régionales d'accès à l'EFTP.

4 Le coût élevé de l'EFTP défavorable à l'inclusion sociale des populations vulnérables disposant d'un faible niveau de ressources.

La faible capacité d'accueil des CFP publics (30%) et l'absence de supervision des CFP privés (70%) provoquent un renchérissement des formations techniques et professionnelles dont les frais de scolarité sont, en moyenne, deux fois supérieurs à l'enseignement général (UNICEF 2017). Cette barrière financière met en péril l'inclusion des populations à bas revenu ou provenant des régions paupérisées.

5

La faible appropriation par le secteur privé et les organisations faitières de l'importance de la formation professionnelle.

Ceci est le résultat direct de son déficit de structuration et de gouvernance. Cette carence est particulièrement perceptible dans les secteurs en pleine croissance tels que les métiers du secondaire (mines, BTP). L'inclusion renforcée du secteur privé dans les cadres de concertation sur la planification de la FP est une priorité absolue qui permettrait d'affiner le dispositif de formation afin de le rendre plus en phase avec les besoins actuels et futurs du marché du travail.

6

La faible capacité d'absorption des sortants du système d'EFTP par le secteur privé malien.

Les caractéristiques du tissu entrepreneurial local composé majoritairement d'activités d'auto-emploi et de micro-entreprises informelles restreignent les perspectives professionnelles des sortants de l'EFTP qui possèdent un taux d'insertion limité (43% après 2ans). Par ailleurs, cette faible structuration du secteur privé malien compromet également le caractère dual des formations professionnelles et la possibilité d'opérer un lien entre la formation théorique dispensée en centre et son application pratique en entreprise.

Ces contraintes cumulatives, d'intensité variable suivant les secteurs d'activité, les publics cibles et les régions concernées, nécessitent de réfléchir à des solutions concrètes visant à améliorer les performances globales de l'EFTP au Mali.

Solutions potentielles

L'ensemble des acteurs partagent le constat sur les carences du système de l'EFTP et sur la nécessité de mettre en œuvre un certain nombre de réformes et de mesures en vue d'améliorer la capacité du système à répondre quantitativement et qualitativement au besoin du marché du travail. Ce besoin de promotion de l'EFTP est d'autant plus impérieux vu les problématiques de l'emploi des jeunes, de la montée des tensions intercommunautaire et de l'extrémisme religieux et de la tentation croissante de la migration irrégulière. Pour renforcer l'EFTP plusieurs solutions peuvent être envisagées :

1

Renforcer le dispositif institutionnel et réglementaire de l'EFTP à travers l'adoption des arrêtés d'application

Le renforcement de l'EFTP sera permis par l'adoption des arrêtés d'application délimitant les moyens d'action de la commission nationale d'évaluation et de certification et les plateformes de concertation publiques-privés et de l'organe de supervision des centres de formation publics et privés. Selon la DNFP, 14 arrêtés ont été élaborés et sont en cours d'adoption ce qui devrait permettre d'améliorer sensiblement la gouvernance du système.

2

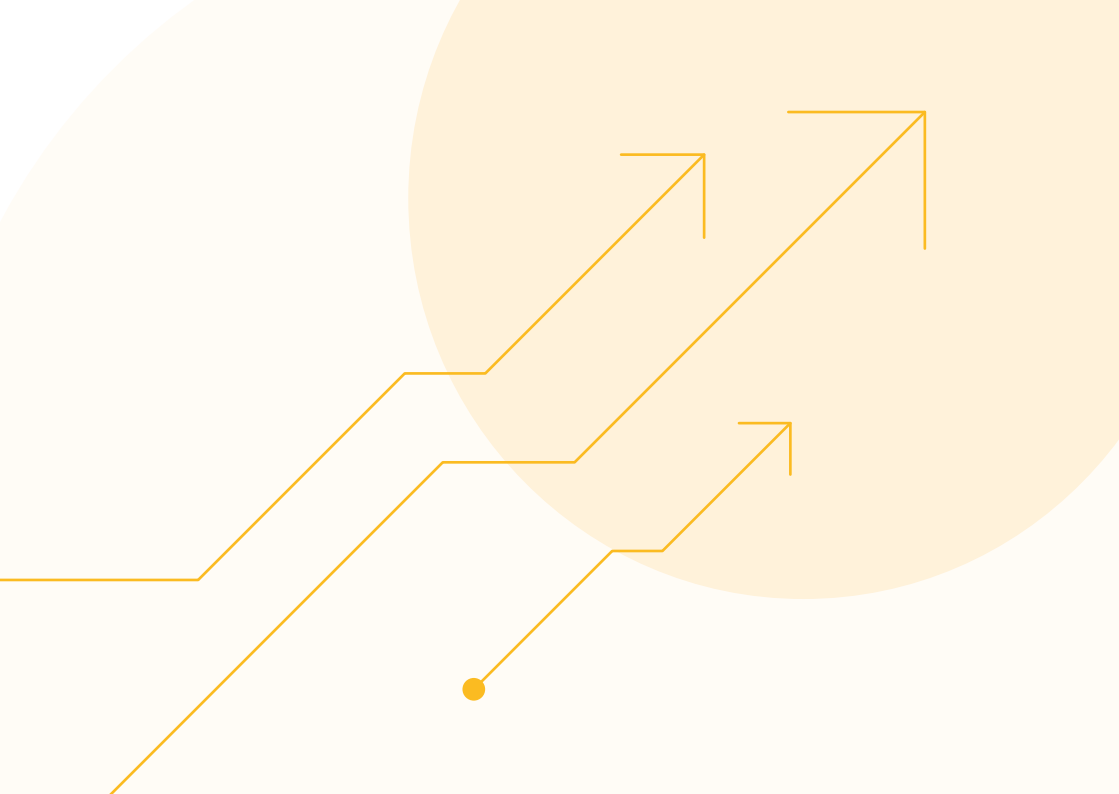
Améliorer la coordination et la supervision des différents programmes d'appui à la FP menés au niveau national comme local.

Cela permettra de s'assurer de l'allocation optimale des ressources et de la répartition égalitaire des zones d'intervention. Cette meilleure supervision/coordination des acteurs publics et privés opérant dans le champ de la FP permettrait également d'harmoniser les programmes de formation, de faciliter la réalisation du processus d'évaluation et de certification et de pouvoir capitaliser sur les initiatives probantes afin de les généraliser.

3 Renforcer l'ingénierie de formation (INIFORP).

Ce renforcement aura vocation à moderniser les référentiels de formation afin de les rendre compatibles avec les besoins du secteur privé. Pour être efficace, ce processus de consolidation des référentiels existants et l'élaboration de nouveaux référentiels devra se faire en collaboration directe avec les organisations professionnelles représentatives des différentes branches d'activités/filières métiers. Ce travail collaboratif permettrait de revaloriser la FP aux yeux des employeurs et faire en sorte qu'ils participent davantage au volet pratique de la formation.





4

Promouvoir l'inclusion de module de formation en création d'entreprise et en gestion simplifiée.

L'inclusion de ces modules au sein des programmes de FP favoriserait l'auto-emploi des sortant du système d'EFTP. De plus, il est important pour améliorer ce taux d'insertion professionnelle, de pouvoir leur assurer un suivi post formation et les accompagner dans leur processus de création d'entreprise et/ou de recherche d'un premier emploi salarié.

Bibliographie

1. Banque Mondiale (2010) : « *Le système éducatif malien : Analyse sectorielle pour une amélioration de la qualité et de l'efficacité du système* ». Document de travail N°198, 192p.
2. MEFP (2017) : « *Réalisation en termes de création d'emploi et de formation professionnelle : Septembre 2013 au 30 juin 2017* ».
3. MEFPJCC (2015) : « *Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE)* ». 1^{re} phase : Programme Triennal 2015-2017, 80p.
4. OIM (2018) : « *Profil de gouvernance de la migration : la République du Mali* ».
5. OIM/AECID : Document d'action du projet « *Renforcement de la gestion et de la gouvernance des migrations et le retour et la réintégration durable au Mali* », 23p.
6. ONEF (2015) : « *La typologie du travail au Mali* », 44p.
7. ONEF (2015) : « *Les caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Mali* », 25p.
8. ONEF (2015) : « *L'insertion des jeunes sur le marché du travail au Mali* », 43p.
9. ONEF (2016) : « *Enquête Nationale sur l'Emploi : rapport principal 2014* », 103p.
10. ONEF (2016) : « *Enquête Nationale sur l'Emploi auprès des Ménages (ENEM 2015) : rapport principal* », 95p.
11. ONEF (2016) : « *Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail (RASAMT 2015)* », 71p.
12. ONEF (2016) : « *Perspectives de recrutement et besoins en formation des entreprises privées du secteur formel au Mali* », MEFP, 43p.
13. ONEF (2017) : « *Enquête Nationale sur l'Emploi auprès des Ménages (ENEM 2016) : rapport principal* », 115p.
14. ONEF (2017) : « *Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail (RASAMT 2016)* », 77p.

15. SwissContact (2018) : « *Le Programme d'Appui à la Formation Professionnelle (PAFP): Un programme novateur au service de l'insertion professionnelle au Mali* », 13p.
16. SwissContact (2019) : « *La mise en œuvre du Programme d'Appui à la Formation Professionnelle (PAFP)* ».
17. UE/ICMPD/FIIAPP : « *Guide d'utilisation des données migratoires au Mali* », dialogue Euro-Africain sur la Migration et le Développement, 83p.
18. UNDESA (2017) : « *International migration 2017 : Migration Wall Chart* ».
19. UNICEF (2017) : « *Analyse du secteur de l'éducation : pour la relance d'un enseignement fondamental de qualité pour tous et le développement d'une formation adaptée aux besoins* », 215p.



**Service des compétences
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi
Bureau international du Travail,
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

