

*Ministre de l'Emploi, de la
Formation Professionnelle, de la
Jeunesse et de la Construction
citoyenne*



République du Mali

Un Peuple - Un But - Une foi

**Programme Décennal de Développement de la
Formation Professionnelle pour l'Emploi
(PRODEFPE)**

1ère Phase : Programme Triennal 2015-2017

Janvier 2015

Au cours de ces 20 dernières années, la question du développement des qualifications, des compétences, de l'emploi et en conséquence de la réduction de la pauvreté a fini par s'imposer au Mali et dans de nombreux autres pays, comme une question déterminante pour l'essor économique et la stabilité sociale.

La République du Mali a traversé dans les années 2012 et 2013 une crise aigüe qui a lourdement handicapé sa stabilité intérieure et sa sécurité, et a donné un coup de frein à ses efforts de développement. Une fois l'ordre républicain rétabli, le gouvernement s'est attaché à reprendre le cours des projets de développement interrompus et à mettre en place une stratégie de croissance adaptée à la nouvelle situation.

Le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) est l'un des grands projets dans le domaine des ressources humaines dont les autorités maliennes ont décidé de relancer dans des conditions compatibles avec les enjeux actuels et les défis à venir. Il s'agit en fait d'un programme dédié à l'opérationnalisation de la politique nationale de formation professionnelle élaborée comme soutien à la politique active de l'emploi, une politique fondée sur le développement des compétences pour la croissance économique et l'accroissement de la compétitivité du capital humain. Ainsi que pour favoriser l'équité et l'inclusion sociale et pour contribuer au développement durable dans le pays.

Sommaire

Liste des sigles, abréviations et acronymes	5
Préambule	7
Première Partie : Contexte et Cadre Global	9
I. Quelques repères dans les données de cadrage	10
1.1. Les caractéristiques de l'économie malienne	10
1.2. Données démographiques	11
1.3. Emploi et marché du travail	12
a) Introduction.....	12
b) La demande de l'emploi.....	12
c) Emploi et formation	13
d) Estimation du chômage	13
e) Impact de la crise sur l'emploi.....	14
f) Politique de l'Emploi	14
1.4. Les perspectives stratégiques de développement.....	15
II. Enjeux et défis pour la formation professionnelle	17
2.1. Etat des lieux analytique de l'éducation et de la formation professionnelle	17
2.2. Evaluation des besoins en compétences.....	20
Deuxième Partie : Le PRODEFPE	23
III. Caractéristiques et champ d'intervention	25
3.1. Descriptif du processus de formulation	25
3.2. Logique de construction	25
3.3. Principes d'élaboration	26
3.4. Champs d'intervention.....	27
a) Les populations cibles	27
b) Les niveaux de qualification prioritaires	27
c) Les types de formation.....	27
d) Les établissements de formation concernés	28
IV. Ambitions et Objectifs	28
4.1. Les ambitions du programme	28
4.2. Les objectifs	29
a) Objectif général :	29
b) Objectifs spécifiques et leurs indicateurs :	29
4.3. Détails relatifs aux indicateurs des objectifs spécifiques.....	32
a) La formation professionnelle initiale	32
b) La Formation qualifiante	36

c) La Formation continue	39
V. La stratégie opérationnelle du PRODEFPE	41
5.1. Rappel de quelques principes de la stratégie de mise en œuvre	41
a) Le caractère fédérateur	41
b) La régionalisation / décentralisation	42
c) Le pari sur la qualité :	42
d) Le partenariat avec les professionnels :	42
e) La responsabilisation des acteurs	42
f) Le pilotage, l'évaluation et le suivi	43
g) La dimension genre	44
5.2. Les bases institutionnelles	44
5.3. Les composantes opérationnelles et leurs déclinaisons	45
a) Les composantes	46
b) Déclinaison des composantes	48
5.4. Architecture globale du Cadre logique du PRODEFPE	52
Troisième Partie : LES IMPACTS BUDGETAIRES	53
VI. Projection des dépenses	54
6.1. Les dépenses par nature	54
6.2. Répartition par intervenant	55
6.3. Répartition par composante	56
6.4. Répartition des dépenses par composante, résultat et projet/action	57
VII. Schéma de financement	57
7.1. Les ressources de financement disponibles/mobilisables	57
7.2. Les besoins de financement	58
Conclusion	59
Bibliographie :	60
ANNEXES	61
Annexe 1 : Evolution du Budget par projet (pour tous les Départements)	62
Annexe 2 : Détail des ressources « mobilisables » pour la formation professionnelle et besoins de financement par ministère	68
Annexe 3 : Besoins régionaux en ressources humaines qualifiées (formulés en septembre 2011)	74

Liste des sigles, abréviations et acronymes

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi
APC : Approche par Compétence
APEJ : Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
BCEAO : Banque Centrale des Etats de L'Afrique de l'Ouest
BIT : Bureau International du Travail
BT : Brevet de Technicien
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
CAA : Centre d'Apprentissage Agricole
CAFé : Centre d'Apprentissage Féminin
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAR : Centre d'Animation Rural
CED : Centre d'Education pour le Développement
CDMT : Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CPOSEFP : Cadre Partenarial d'Orientation et de Suivi de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CPS : Cellule de Planification et des Statistiques
CROCSAD : Comité Régional d'Orientation, de Coordination et de Suivi des Actions de Développement
CSCRP : Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
DACUM : Developing A CURRICULUM
DEF : Diplôme d'Etudes Fondamentales
DIRFOP : Directeur régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DNFP : Direction Nationale de la Formation Professionnelle
EDM : Energie du Mali
EPAM : Enquête Permanente Emploi Auprès des Ménages
ETFP : Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ETP : Enseignement Technique et Professionnel
FAFPA : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FCFA : Franc des Communautés Financières d'Afrique
FE : Formateurs Endogènes
FMI : Fonds Monétaire International
FNAM : Fédération Nationale de l'Artisanat du Mali
FP: Formation Professionnelle
GIE : Groupements d'Intérêt Economique
HIMO : Haute intensité de Main d'Œuvre
INIFORP : Institut National d'Ingénierie de Formation Professionnelle
INSTAT : Institut National de la Statistique
LOA : Loi d'Orientation Agricole

LOSP : Loi d'Orientation sur le Secteur Privé
LPDSP : Lettre de Politique de Développement du Secteur Privé
MA : Maîtres d'Apprentissage
MAT : Ministère de l'Artisanat et du Tourisme
MDR : Ministère du Développement Rural
MEA : Ministère de l'Environnement et de l'Assainissement
MEF : Ministère de l'Economie et des Finances
METD : Ministère de l'Équipement, des Transport et du Désenclavement
MEFP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MEN : Ministère de l'Éducation Nationale
MPFEF : Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille
ME : Ministère de l'Énergie
MIPI : Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement
MJCC : Ministère de la Jeunesse et Construction Citoyenne
MM : Ministère des Mines
MUH : Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat
MS : Ministère des Sports
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OIF : Organisation Internationale de la Francophonie
OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement
ON : Office du Niger
ONG : Organisation Non Gouvernementale
ONEF : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
PCDA : Programme de Compétitivité et de Diversification Agricole
PAG : Programme d'Actions du Gouvernement
PIB : Produit Intérieur Brut
PISE : Programme d'Investissement dans le Secteur de l'Éducation
PME : Petites et Moyennes Entreprises
PNE : Politique Nationale de l'Emploi
PNG : Politique Nationale du Genre
PTF : Partenaire Technique et Financier
PRED : Plan pour la Relance Durable du Mali
PROCEJ : Projet de Développement des Compétences et promotion de l'Emploi Jeune
PRODEFPE : Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle
pour l'Emploi
PRODEC : Programme Décennal pour l'Éducation
RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
UEMOA : Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Préambule

Le Gouvernement du Mali a manifesté depuis 2002 sa volonté de faire de la lutte contre la pauvreté la priorité de toutes ses actions de développement. Après la mise en œuvre de deux Cadres Stratégiques de Lutte contre la Pauvreté couvrant les périodes 2002-2006 et 2007-2011 les autorités maliennes ont formulé un nouveau Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCRП III) pour la période 2012-2017, qui l'ajuste aux évolutions de la réalité économique et sociale.

Le CSCRП III ambitionne d'atteindre un taux de croissance économique de 7% en 2017. Cet objectif s'appuie notamment sur la poursuite de la stratégie de valorisation du potentiel agro-pastoral, le renforcement du programme d'investissements en infrastructures de base, la promotion du secteur privé et l'investissement dans les ressources humaines.

Dans ce contexte, l'on observe que le système de formation professionnelle et de développement des compétences ne s'est pas adapté aux évolutions enregistrées. Les formations n'ont pas tenu compte des besoins réels du marché du travail et les secteurs économiques prioritaires restent encore insuffisamment pris en compte par les programmes et dispositifs de formation.

Pour répondre à l'attente des secteurs productifs de l'économie malienne et atteindre les objectifs du CSCRП III, les documents de référence de la politique économique et de la stratégie de développement du Mali accordent une place croissante à la problématique de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans les documents de politique post-crise comme le Plan pour la Relance Durable du Mali (PRED 2013-2014) et le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG 2013-2018) figurent aussi en bonne place l'emploi et la formation professionnelle.

Au vu des besoins non satisfaits de qualification des ressources humaines dans les secteurs productifs, de l'inadéquation entre offre de formation et besoins du marché de travail, la formation professionnelle a donc été repensée dans le cadre du dispositif national de ressources humaines en tant qu'**instrument du développement économique et social**. Les interventions en matière de formation professionnelle sont organisées et coordonnées pour qu'elles aient un impact sur l'économie et la lutte contre le chômage et la pauvreté.

Au défi économique, s'ajoute le défi démographique. Le taux d'achèvement dans l'enseignement fondamental est estimé à près de 45% en moyenne. Près de 55% des jeunes de 15 ans sont donc en dehors de tout parcours scolaire. Ce chiffre dépasse les 70% dans certaines régions du Mali. Ces données mettent en évidence l'importance de l'effort que l'Etat devra fournir pour qualifier une population jeune qui a, dans sa très grande majorité, un niveau scolaire de type primaire et souvent des acquis scolaires fragiles ou peu durables.

Pour répondre à l'attente du marché du travail tout en incluant la majorité des jeunes, le PRODEFPE a été formulé sur la base des principes méthodologiques de l'Approche Programme. Il est le fruit d'une collaboration de l'ensemble des acteurs publics et privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, des

partenaires sociaux, des collectivités locales et de la société civile, ainsi que des partenaires techniques et financiers. Il est également le résultat de nombreuses recherches, études, débats et concertations sur les questions de formation professionnelle et d'emploi et de développement local et régional, organisées à travers le pays. Son processus d'opérationnalisation interrompu pendant la période de crise, a fait l'objet en 2014 d'une reprise avec un effort d'actualisation aux données du nouveau contexte du pays.

Première Partie : Contexte et Cadre Global

I. Quelques repères dans les données de cadrage

1.1. Les caractéristiques de l'économie malienne¹

Fortement tributaire des aléas climatiques, le pays est classé à revenu faible avec un PIB de moins de 300 dollars par habitant soit moins de 1 dollar par habitant et par jour. La croissance économique, qui évolue en dents de scie, repose fondamentalement sur :

- le secteur primaire qui occupe près de 80% de la population active et représente entre 34 et 36% du PIB dont l'agriculture est la branche la plus importante ;
- le secteur secondaire qui dépend fortement de l'extraction minière ;
- le secteur tertiaire qui, depuis quelques années, est dans une dynamique favorable liée à l'essor des télécommunications et du tourisme.

Le sous-secteur de l'élevage reste également très porteur, tant par ses retombées internes que par son potentiel d'exportation.

L'économie malienne reste cependant relativement fragile et le secteur informel y occupe une grande place. Pas moins de 91% des actifs occupés travaillent dans des entreprises informelles² (100% dans le primaire, 26% dans le secondaire et 72% dans le tertiaire. Il contribue pour 64,28% au PIB³).

La répartition par branches d'activités confirme le très faible degré de diversification de l'économie malienne et la forte concentration de l'emploi dans le secteur agricole. Deux branches d'activités, agriculture et commerce (y compris l'artisanat de service), représentent trois emplois sur quatre.

Cette forte concentration a très peu changé au cours des dix à quinze dernières années, reflétant le fait que la croissance économique a été relativement équilibrée entre les secteurs. En effet, entre 2000 et 2011, la croissance moyenne du PIB a été de 5,8%, alors que celles de l'agriculture, de l'industrie et des services étaient de 5,2%, 4,9% et 6,3% respectivement. Les investissements privés ont trait essentiellement au développement des mines d'or, de la téléphonie mobile et aux grands chantiers immobiliers. Les investissements publics ont concerné la réalisation des infrastructures, les grands projets routiers, les programmes immobiliers et les programmes d'aménagement hydro agricoles.

Le Mali a traversé une crise grave en 2012 et 2013, avec des répercussions sur tous les secteurs d'activité économique. La partie nord a connu des déplacements de population vers le sud du pays et les pays limitrophes. L'aide publique au développement, qui représentait environ 13% du PIB en 2011 (selon les données de l'OCDE), a été fortement réduite et l'appui budgétaire quasiment interrompu en 2012. Les dépenses publiques d'investissement ont été significativement réduites avec

¹ Sources : Documents officiels de Planification et de stratégies.

² Source : Yves Bourdet et Kassim Dabitaï ; " Relever les défis de l'Emploi au Mali " - Juin 2014.

³ Source : Ministère du plan et du développement économique, CSCRP 2012-2017

des conséquences importantes pour des branches d'activités comme le bâtiment et les travaux publics. Enfin, le tourisme a vu une chute considérable du nombre de visiteurs, avec des conséquences importantes sur le secteur de l'hôtellerie et la restauration. L'ensemble de ces facteurs ont eu des répercussions sur la situation économique et indirectement sur celle de l'emploi au Mali.

Selon les estimations de l'Institut National des Statistiques, le PIB s'est seulement contracté de 0,4% en 2012, alors qu'il avait crû de 2,7% en 2011. Une forte croissance agricole est le facteur mis en avant par les autorités pour expliquer la résilience de l'économie malienne en 2012. Le Plan pour la Relance Durable du Mali 2013-2014 (p. 41) donne une estimation des pertes engendrées par la crise pour les entreprises maliennes, soit 34 milliards de FCFA, ce qui correspond à 0,6% du PIB en 2012. Selon les dernières estimations du FMI, la croissance du PIB en 2013 a été de 1,7%, à comparer avec une prévision de 5,3% six mois plus tôt. Cette faible croissance reflète la forte contraction du secteur agricole (-7%), en raison d'une pluviométrie peu favorable, qui occulte le rebond de croissance dans les secteurs manufacturier et des services, 6 % et 9 % respectivement.

1.2. Données démographiques⁴

Le Mali connaît une forte croissance démographique. Selon les estimations du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2009, la population malienne a augmenté en moyenne de 3,6% par an entre 1998 et 2009. L'augmentation est particulièrement rapide en milieu urbain, 6,1%, contre 2,5% en milieu rural. La population malienne est relativement jeune (Banque Mondiale, 2009). Selon le RGPH, 46,3% de la population avaient moins de 15 ans en 2009. Les personnes de la tranche 15-65 ans constituaient 50,2% de la population, pendant que 3,5% étaient âgés de plus de 65 ans. L'âge médian est de 14 ans pour l'ensemble du pays. La prise en compte de la démographie au Mali fait que le pays doit toujours faire face à deux défis : la croissance de sa population (3,6%) et la nécessité de diversifier son économie. La combinaison de la forte croissance démographique avec le faible degré de diversification économique s'exprime d'ailleurs par la part prépondérante de l'agriculture dans la structure de l'emploi.

Au Mali, la population susceptible de travailler est estimée en 2009 à 11 109 312 soit 76,5% de la population totale (Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2009). Le recensement a permis de dénombrier 5 434 857 actifs de nationalité malienne, qui vivent majoritairement en milieu rural (80,7%). Bamako abrite 11,1% de cette population et les autres zones urbaines seulement 8,2 %. Le taux d'activité global a été estimé pour l'ensemble du pays à 66,8%, dont 77% pour les hommes et 57,6 % pour les femmes (données de 2011⁵), avec des différences notables entre les milieux urbain et rural.

En moyenne huit (8) individus sur dix dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans sont sur le marché du travail ; ils occupent un emploi ou sont à la recherche

⁴ Source : " Relever les défis de l'Emploi au Mali " (Yves Bourdet et Kassim Dabita) Juin 2014.

⁵ Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (EMOP) 2011

d'emploi au sens du BIT. Le taux brut d'activité est plus élevé en milieu rural (81%) qu'en milieu urbain (74%), excepté Bamako (62%). Les projections du BIT⁶ suggèrent que la population active au Mali va continuer de croître à un rythme soutenu au cours des années à venir, entre 2,9 à 3% par an. Cela signifie que la population active devrait continuer de croître par environ 150 000 personnes par an. Pour donner un ordre de grandeur, ce chiffre représente environ l'emploi total dans le secteur privé formel au Mali.

1.3. Emploi et marché du travail⁷

a) Introduction

La situation de l'emploi reste préoccupante au Mali et constitue un obstacle majeur à une croissance inclusive et à une réduction notable et durable de la pauvreté. Un sous-emploi chronique, en particulier en milieu rural, des emplois précaires dans le secteur informel, de grandes difficultés d'insertion professionnelle pour les sortants du système éducatif (enseignement général comme technique et professionnel), un chômage important en milieu urbain, des inégalités de genre dans l'accès à l'emploi, des revenus du travail insuffisants pour échapper à la pauvreté sont le genre de problèmes liés à l'emploi au Mali. La situation a empiré suite à la crise qu'a connue le pays en 2012 et 2013. En effet, les difficultés auxquelles ont eu à faire face les acteurs économiques, la contraction des dépenses publiques, la baisse des investissements dans le secteur privé, la suspension de l'aide au développement et les déplacements de population à l'intérieur comme à l'extérieur du pays sont autant de facteurs qui ont eu un impact négatif sur la situation de l'emploi.

b) La demande de l'emploi

Le nombre d'entrées sur le marché du travail est évidemment nettement plus important que le seul accroissement de la population active. Ce nombre était estimé à 278 000 en 2010 et devrait passer à 434 000 (dont la majorité sans réelle qualification) en 2030. Ces deux derniers chiffres donnent une idée plus juste du défi de l'insertion professionnelle des jeunes et de l'importance d'une meilleure compréhension de la transition entre l'école et le monde du travail au Mali. Les entreprises informelles constituent le principal pourvoyeur d'emplois au Mali. Pas moins de 91% des actifs occupés travaillent dans ce type d'entreprise. Selon une étude du BIT, l'artisanat utilitaire participe pour 65% au PIB et assure à lui seul les 2/3 des emplois créés par le secteur informel. Le sous-secteur contribue 4 à 5 fois plus que l'ensemble des autres secteurs économiques en ce qui concerne le taux global d'emploi.

Un autre trait marquant de la répartition sectorielle des emplois au Mali concerne la faible proportion d'actifs dans les entreprises privées formelles, entre 2% et 3,8% du nombre total d'emplois selon les études. Le secteur public est un plus grand pourvoyeur d'emplois formels que le secteur privé. Ensemble, selon l'enquête

⁶ Source : BIT, « Croissance, emploi et politiques pour l'emploi au Mali » - 2012,

⁷ Source : " Relever les défis de l'Emploi au Mali " (Yves Bourdet et Kassim Dabita) Juin 2014.

utilisée, le secteur formel emploie entre 6% et 9% des actifs occupés. Les activités économiques sont très inégalement réparties dans l'espace du point de vue géographique. Le contraste est particulièrement marqué entre le monde rural et Bamako. Environ 64% des actifs occupés en milieu rural travaillent dans le secteur primaire alors que 79% des actifs occupés à Bamako travaillent dans le secteur des services (y compris le commerce). Un autre trait marquant est que les services occupent une part importante de la main-d'œuvre même en milieu rural, soit environ un actif sur quatre. Enfin, la part de l'industrie est relativement faible (11% pour l'ensemble du Mali) mais non négligeable, même en milieu rural. Cela s'explique probablement par la localisation d'activité de transformation, comme l'égrenage du coton, en milieu rural.

c) Emploi et formation

Le Mali a le plus fort pourcentage d'ouvriers non qualifiés dans le secteur manufacturier et seulement 28% des entreprises existantes (données 2004) forment leurs employés. Le secteur informel occupe la grande majorité de la population active sans que pour le moment il existe un programme significatif de renforcement des capacités des actifs travaillant dans ce secteur. Pourtant des actions menées dans le secteur artisanal (au travers de la Fédération Nationale de l'Artisanat du Mali (FNAM) et dans le secteur agricole (à travers les Directions régionales de l'Agriculture ou l'Office du Niger) montrent qu'il est possible de mener des actions significatives de professionnalisation des actifs des secteurs productifs.

Il existe de façon notoire un déséquilibre entre l'offre éducative et les emplois disponibles dans l'économie. Ce déséquilibre crée des situations de chômage et de sous-utilisation des qualifications disponibles. Il y a, en effet, environ 3 fois plus de jeunes sortant annuellement de l'enseignement supérieur que d'emplois de cadres offerts par an et 1,7 fois plus de jeunes sortants de l'enseignement secondaire et du second cycle du fondamental que de nouveaux emplois d'employés et d'ouvriers qualifiés par an. Seuls 41 % des sortants du supérieur occupent un poste de cadre dans le secteur moderne ; les autres sont sans emploi (25% de chômeurs) ou occupent un emploi qui ne nécessite pas un tel niveau de qualification (situation de sous-emploi). Le taux de chômage des sortants du secondaire est également élevé (16 %) et leur taux d'insertion dans le secteur moderne faible (16% de cadres et 44% d'employés/ouvriers).

d) Estimation du chômage

Le taux de chômage représente 9,6% et le chômage frappe beaucoup plus les populations âgées de 15 ans à 39 ans (taux variant de 7,6 à 15,4%), que les populations âgées de 40 à 64 ans (1,7 à 6,9%). Enfin, le chômage touche plus les femmes (58,8%) que les hommes. Ce taux est cinq fois plus élevé à Bamako qu'en milieu rural. Le taux de chômage des 15-24 ans se situe entre 10% et 11%. La durée moyenne du chômage est de cinq ans et la grande majorité (81,5%) des chômeurs sont à la recherche de leur premier emploi. Si le chômage est inégalement réparti entre le monde rural et les villes. Il est aussi inégalement réparti entre les régions du Mali. Le chômage a fortement augmenté entre octobre-décembre 2011 et avril-juin

2013, de presque 4 points de pourcentage. L'augmentation est particulièrement forte en milieu rural, ce qui suggère qu'il y a en partie une dimension saisonnière derrière cette augmentation. Mais il a aussi augmenté à Bamako (d'un peu plus d'un point de pourcentage). L'augmentation du chômage touche moins les hommes que les femmes, dont le taux de chômage a presque doublé entre 2011 et 2013. Les données sur le chômage des jeunes confirment celles pour l'ensemble de la population, avec une forte augmentation des inégalités de genre au cours des trois dernières années.

Enfin, seuls 4,7% de la main-d'œuvre occupée (un peu plus de 200.000 personnes) occupent un emploi décent au Mali. Et un actif occupé sur deux (soit 2,15 millions d'actifs) appartient au groupe le plus éloigné de l'emploi décent. La majeure partie des emplois décents sont à Bamako et dans les autres centres urbains. Le secteur public reste le meilleur garant d'un emploi décent.

e) Impact de la crise sur l'emploi

Une première conséquence de la crise semble être une augmentation de la taille relative des activités informelles et des emplois précaires. C'est le constat qui peut être tiré de l'augmentation significative de l'emploi informel, mais aussi de deux indicateurs d'une plus grande informalité/précarité de l'emploi, à savoir la proportion de travailleurs indépendants tenant une comptabilité et la proportion de salariés disposant d'un bulletin de paie. Cette expansion du rôle des activités informelles a été accompagnée par une forte augmentation de la pluriactivité, probablement pour faire face à une détérioration de la situation de l'emploi et diversifier les sources de revenus. Une étude sur l'impact de la crise sur les conditions de vie des ménages dans trois cercles de la région de Gao (Gao, Ansongo et Bourem) confirme les conséquences sur l'emploi constatées au niveau national. En effet, l'étude conclut à une baisse légère des taux d'activité et à une augmentation sensible du chômage. Ce dernier a plus que doublé passant de 4,2% de la population active avant la crise à 10,5% après la crise. L'enquête montre également que la contraction de l'emploi a été particulièrement marquante dans le commerce et la construction et pour les travailleurs indépendants et les salariés temporaires. On constate, comme au niveau national, une forte dimension genre, avec la détérioration de la situation de l'emploi touchant plus les femmes que les hommes.

f) Politique de l'Emploi

La politique de l'emploi au Mali embrasse quatre types de dispositifs :

- Le premier type concerne toutes les mesures prises pour développer l'auto-emploi et favoriser la création et le développement de micro et petites entreprises, en facilitant l'accès aux facteurs de production (crédit, terre et/ou équipement) et en développant l'esprit d'entreprise ;
- Le deuxième type couvre les travaux publics (comme les travaux à Haute intensité de Main d'Œuvre (HIMO) qui garantissent aux participants une rémunération en échange d'une activité entreprise pendant un temps limité. Le plus souvent les travaux publics permettent de faire face à une insuffisance saisonnière ou

conjoncturelle de la demande de travail et sont ciblés sur des groupes bien définis ou des régions ;

- Le troisième type concerne les mesures de formation et d'apprentissage qui sont conçues pour combler les lacunes du système de formation initiale (technique et professionnelle mais aussi générale) ; il vise à donner des compétences et des qualifications demandées sur le marché du travail. Les programmes de certification et validation des acquis appartiennent à ce genre de dispositifs ;
- Le quatrième, enfin, couvre les mesures d'intermédiation destinées à améliorer la fluidité du marché du travail et à encourager une meilleure et plus rapide adéquation de l'offre à la demande de travail.

1.4. Les perspectives stratégiques de développement⁸

En adoptant une nouvelle stratégie de croissance, le gouvernement du Mali préconisait en même temps un ensemble de mesures destinées à booster cette croissance portée par les secteurs productifs. En conséquence, les investissements publics seront concentrés sur le développement rural, les infrastructures de base, l'éducation et la formation professionnelle.

Le CSCR III ambitionne en effet d'atteindre un taux de croissance économique de 7% en 2017. Cet objectif s'appuie sur des hypothèses volontaristes, notamment la poursuite de la stratégie de valorisation du potentiel agro-pastoral, le renforcement du programme d'investissements en infrastructures de base, la promotion du secteur privé et l'investissement dans les ressources humaines.

Au niveau du secteur primaire, le développement du potentiel agro-pastoral constitue un vecteur primordial d'une croissance plus forte et d'une sécurité alimentaire assurée. La mise en œuvre de la Loi d'Orientation Agricole (qui fait de la formation professionnelle agricole initiale et continue un droit garanti pour l'ensemble des acteurs du secteur), la mise en valeur des potentialités agricoles et agro-alimentaires dans la zone office du Niger (ON), la poursuite de l'initiative riz, ...etc, vont contribuer à atteindre un taux de croissance de 6,8% du secteur primaire à l'horizon 2017.

La production cotonnière devrait quant à elle enregistrer un taux de croissance de 7,3% en 2017 à la faveur des réformes de privatisation et d'un soutien de l'Etat au secteur agricole par le biais de subventions des intrants agricoles. Le sous-secteur de l'élevage, qui contribue pour une part non négligeable à l'amélioration des revenus des populations rurales, doit connaître une évolution estimée à 5,6% en 2017. Par ailleurs, la poursuite de la mise en œuvre de la politique de développement de la pêche et de la pisciculture va contribuer à l'atteinte d'un taux de croissance de 4,7% à cet horizon. Le secteur minier devrait pour sa part afficher une croissance de 13,7% résultant en grande partie de la bonne tenue du cours de l'or, mais également des perspectives d'exploitation de nouveaux minerais tels que le fer, le manganèse, le phosphate voire du pétrole. A cela, il convient d'ajouter la production du ciment.

⁸ Source : Cadre Stratégique pour la Croissance et la réduction de la Pauvreté - CSCR III

L'Etude prospective Mali 2025 prévoit pour le secteur de l'industrie un taux de croissance annuelle de 10% entre 2015 et 2025, laquelle croissance est répartie entre l'extraction minière 7%, l'industrie des télécommunications 14%, l'industrie manufacturière 9% et l'électricité (avec un projet ambitieux d'électrification rurale), 10%. Le secteur industriel devrait représenter 43% du PIB en 2025 contre 8% en 1995 ; 75% des recettes d'exportation contre 1% en 1995 et 40% des emplois contre 24% en 1995.

La branche « Bâtiment et Travaux Publics » doit connaître un taux de croissance important en liaison avec les projets de reconstruction, la poursuite des grands chantiers, ainsi que les projets de construction d'infrastructures hydrauliques, de transport et hospitalières entrepris par les autorités du pays, sans compter les projets privés.

S'agissant de l'électrification, le Mali ambitionne de réaliser un développement durable à travers la fourniture de services énergétiques accessibles au plus grand nombre, à moindre coût et favorisant la promotion des activités socioéconomiques (taux de croissance estimé à 10,9% en 2017).

En conclusion de ce chapitre : la conjoncture économique pour ces dernières années a été difficile au Mali. Elle a été marquée par un repli important au niveau des activités de production et de commerce, ainsi que la baisse dans les branches du coton et de l'extraction minière, et ses répercussions sur le secteur tertiaire.

Malgré cette conjoncture difficile, le Mali a enregistré au cours des premières années de la mise en œuvre du CSCR des résultats significatifs aux plans politique, social et économique. Par ailleurs les perspectives de croissance telles qu'elles sont estimées dans le CSCR III et l'étude Mali horizon 2025 restent prometteuses ;

Enfin, la stabilité politique et sociale restaurée augure de progrès rapides dans la lutte contre la pauvreté, le respect des droits de l'Homme et la consolidation de la confiance dont jouit le pays auprès de la communauté internationale.

Pour que le Mali puisse transformer sa croissance en emplois et réduire de manière efficace et globale la pauvreté, il lui faut mettre en place un dispositif de formation professionnelle susceptible d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail. Ce sont les objectifs visés par les politiques d'Emploi et de Formation Professionnelle mises en place et dont le présent programme est la traduction.

II. Enjeux et défis pour la formation professionnelle

L'ensemble des données suscitées situent l'importance des défis à relever par le programme décennal de formation professionnelle pour l'emploi. Ces défis sont quantitatifs, vu le nombre de jeunes et d'adultes qui n'ont accès à aucun parcours de formation, de qualification ou de simple parcours de professionnalisation. Ils sont aussi qualitatifs dans la mesure où les objectifs fixés en termes de croissance et de développement économique ne pourront pas être atteints sans un renforcement de la qualification et la professionnalisation des jeunes comme des adultes. Instrument déterminant de la politique active de l'emploi, la formation professionnelle **extra et post scolaire** que le PRODEFPE se propose de soutenir, souffre pour le moment d'un déficit évident en moyens infrastructurels, en équipements adaptés, en ressources humaines en nombre et en niveau requis, en ressources financières, et en capacités d'organisation et d'ingénierie de formation, nécessaires pour relever quantitativement et qualitativement les défis identifiés.

2.1. Etat des lieux analytique de l'éducation et de la formation professionnelle

Les taux d'achèvement dans l'enseignement fondamental ont été estimés à près de 45% en moyenne, ce qui veut dire que près de 55% des jeunes de 15 ans sont en dehors de tout parcours scolaire. Ce chiffre dépasse largement les 70% dans certaines régions du Mali. Ces données mettent en évidence l'importance de l'effort que l'Etat devra fournir pour qualifier une population jeune qui a, dans sa très grande majorité, un niveau scolaire de type primaire et souvent des acquis scolaires fragiles ou peu durables. Si on ajoute à cela le fait que le taux d'alphabétisation des adultes est d'environ 26%, on mesure l'ampleur du défi à relever pour qualifier les jeunes et professionnaliser les adultes.

Au Mali, le cadre institutionnel de la formation professionnelle, en dehors de l'enseignement technique et professionnel (ETP) relevant du Ministère de l'Education Nationale, comprend essentiellement le dispositif du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, géré par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle, et les actions initiées par le FAFPA (Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage), l'APEJ (Agence pour l'Emploi des Jeunes) et l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi).

Les départements ministériels concernés par la formation professionnelle -⁹ d'entre eux sont partenaires du PRODEFPE dont notamment le Ministère du Développement rural- opèrent à travers leurs structures spécialisées ou par le biais du secteur privé sur financement du budget national, des organismes sus indiqués ou sur d'autres sources dont la coopération internationale. A ces départements ministériels techniques, s'ajoutent les établissements relevant des organisations patronales - chambres de commerce et d'industrie du Mali -, des associations, des banques et établissements financiers, des organisations de micro finances, des

⁹ 12 en janvier 2015 suite au dernier remaniement de décembre 2014

entreprises, des ONG et des promoteurs privés. On note à cet égard une très forte disparité dans l'implantation des établissements puisque la capitale Bamako concentre à elle seule près de 60% des établissements et des structures recensées.

L'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) accueillent au maximum 5% d'une classe d'âge. De plus, la capacité d'accueil et les postes de travail sont insuffisants. Ce qui entraîne un effectif pléthorique contraire à toute norme pédagogique alors que l'Etat prévoit d'orienter dans l'enseignement technique et professionnel, environ 56% des nouveaux inscrits au secondaire à l'horizon 2015 et permettre à au moins 50% des jeunes déscolarisés et non scolarisés âgés de 9 à 15 ans d'accéder à un apprentissage minimum. En l'état actuel du dispositif, ces objectifs seront difficiles à atteindre.

Le secteur privé de la formation professionnelle, sans doute dopé par les limites du secteur public et la solvabilité de la demande de formation grâce aux subventions de l'Etat (le MEN et le MEFP réalisent par le biais du privé près de 80% de leurs performances), est devenu pléthorique puisqu'il compte actuellement plus de 500 établissements. Toutefois l'offre dans ce secteur reste largement concentrée dans les spécialités du tertiaire (82% des établissements privés), en raison certainement de la modicité des investissements nécessaires. En effet le coût très élevé des équipements dans les filières industrielles et agricoles est un handicap pour les promoteurs privés. De plus, la qualité de la formation y a été jugée fortement discutable et les contrôles réalisés par les services publics sont quasi inexistantes. Ainsi, le PRODEFPE a prévu une étude complémentaire et approfondie en vue d'identifier une stratégie d'amélioration de la contribution de ce secteur à l'effort national de développement des compétences.

L'apprentissage traditionnel qui est le premier mode d'apprentissage au Mali (le plus répandu géographiquement et qui reçoit le plus de jeunes) ne bénéficie que de peu d'accompagnement des services publics. La mise en place d'un dispositif d'accompagnement approprié permettra d'améliorer considérablement l'accès à la formation professionnelle pour un nombre important de jeunes surtout de jeunes ruraux. Concernant l'apprentissage de type dual (normalisé et diplômant), les capacités de formation sont insuffisantes. C'est l'une des raisons pour laquelle cet apprentissage ne touche que près de 5% du public potentiel. Enfin, des difficultés persistent sur le contrat d'apprentissage, liées aux contradictions qui existent entre le code du travail et le code de l'artisanat.

D'une manière générale, il existe un déséquilibre flagrant entre les filières de formation industrielles -du point de vue du nombre de spécialités ainsi que de la fréquentation (25% seulement des effectifs)- et celles du tertiaire, Ces filières enregistrent plus d'apprenants et mettent sur le marché du travail des diplômés peu demandés. Les filières industrielles existantes sont par ailleurs généralement peu adaptées aux besoins du marché de l'emploi. En outre, il n'existe aucune structure de formation professionnelle initiale¹⁰ dans le domaine des mines et de l'énergie.

¹⁰ Il existe un centre de formation pour Energie du Mali (EDM) qui y recycle et perfectionnent ses agents

Enfin, L'offre de formation au niveau du secteur primaire est très faible alors que ce secteur est le principal pourvoyeur d'emplois au Mali. D'un autre côté, les équipements de formation sont généralement obsolètes ou insuffisants aussi bien dans les établissements du privé que ceux du public, et une grande partie des structures de formation est installée dans des locaux qui ne sont pas adaptés.

En ce qui concerne les programmes de formation, ils sont pour la plupart dépassés et l'approche par compétence (APC) introduite dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Consolidation de la Formation Professionnelle n'est pas généralisée à l'ensemble des spécialités. Le MEFP développe par ailleurs des programmes selon la démarche « Developing A CURRICULUM » (DACUM). Ces programmes ne sont appliqués actuellement qu'au niveau de certaines structures de formation publiques. D'une manière générale, le nombre de programmes de formation adaptés aux besoins de l'économie et élaborés avec la participation des partenaires de l'ETFP reste faible. Par ailleurs, la structure nationale chargée de l'ingénierie de la formation récemment créée n'a pas démarré ses activités faute de moyens et de ressources humaines spécialisées.

Le niveau des formateurs dans les deux secteurs (public et privé) reste très peu satisfaisant en regard de l'objectif d'amélioration de la qualité et de relèvement du niveau général de la formation. Outre le handicap de la compétence de départ, il n'existe pratiquement pas de système organisé de remise à niveau et de perfectionnement des formateurs.

Les nouveaux projets ont de la peine à démarrer en raison des difficultés à trouver sur le marché les qualifications requises pour l'exercice du métier de formateur.

Sur un autre plan, l'implication du secteur privé productif n'est pas très effective pour l'ETP et reste timide pour la formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage. Le système de formation continue est pratiquement inexistant y compris dans les entreprises formelles. Les relations entre le département chargé de la formation professionnelle et les autres ministères sont informelles et irrégulières. Ainsi les besoins de formation et par conséquent de qualifications dans des secteurs importants de l'économie nationale risquent de ne pas être toujours pris en compte. La seule dynamique observable dans ce champ s'est manifestée à l'occasion de la réalisation des travaux préparatoires du PRODEFPE.

Le pilotage administratif est assuré à différents niveaux par les services centraux et déconcentrés de l'Etat, les services rattachés, les collectivités décentralisées, etc. La pluralité des niveaux administratifs n'est pas soutenue par un mécanisme de coordination. L'on assiste ainsi à une confusion importante des rôles et missions des différents acteurs et à la déficience de certaines fonctions vitales du dispositif de pilotage tel que le système d'information.

Le niveau réel du financement de la formation professionnelle au Mali est difficile à cerner d'autant plus que la gestion du sous-secteur relève de plusieurs départements

ministériels techniques. D'importantes ressources financières sont allouées au financement des formations dans des projets et programmes.

De plus, il n'existe malheureusement pas de dispositif fonctionnel de coordination des activités des projets permettant d'éviter des duplications des activités de formation et de créer une synergie d'action efficace entre les différents projets au sein des Départements. L'Etat reste aujourd'hui le principal bailleur de fonds de l'éducation et la formation. Au cours des treize dernières années, les dépenses publiques pour le secteur de l'éducation ont connu une évolution substantielle. La part du budget de l'Etat allouée à l'Education n'a cessé d'évoluer au cours des dernières années pour s'établir à près de 33% en 2013. Si la part de l'ETP dans le budget du Ministère de l'Education Nationale reste relativement stable à près de 10% (soit plus de 3% du budget de l'Etat), celle allouée à la formation professionnelle hors MEN (Ministère de l'Education Nationale) est nettement sous dimensionnée puisqu'elle n'a jamais dépassé 1% du budget de l'Etat.

Les entreprises contribuent indirectement au financement de la formation à travers la contribution patronale (7% de la masse des salaires) dont 2% sont reversés au FAFPA (sous le nom de Taxe de la Formation Professionnelle) pour le financement d'activités de formation qualifiante, d'apprentissage ou de formation continue. L'aide extérieure occupe une place de plus en plus importante dans le financement de l'éducation et de la formation. Certaines années, elle a représenté près du tiers des dépenses totales du système.

La contribution des parents des apprenants au titre des frais scolaires, ainsi que les recettes propres des centres demeurent marginales.

En règle générale, l'allocation de ressources propres à la formation professionnelle est largement insuffisante en regard des missions que celle-ci est appelée à assumer dans le cadre de la nouvelle vision du développement économique et social et des besoins de protection de l'environnement.

2.2. Evaluation des besoins en compétences

Parmi les facteurs qui constituent un handicap au développement du secteur privé, dont le Gouvernement a fait un moteur de la croissance, et qui freinent l'investissement extérieur, figure en bonne place la non disponibilité de ressources humaines qualifiées. Ce constat est confirmé par les quelques études disponibles et relatives aux besoins en main d'œuvre au Mali.

A titre d'illustration de la situation sectorielle dans ce champ, toutes les investigations s'accordent à considérer le secteur agricole comme le principal secteur porteur pour l'emploi. Ses nombreuses filières actuellement sous exploitées, ont besoin pour leur évolution d'une main d'œuvre nombreuse et qualifiée actuellement non disponible sur le marché du travail. Les secteurs de l'Hôtellerie-Tourisme et celui du BTP quant à eux, présentent également des potentialités importantes en même temps que des besoins significatifs en compétences dans tous les domaines.

Pour pallier à l'insuffisance de l'information traitant de cette question, la cellule de coordination du PRODEFPE a entrepris dès sa mise en place et dans le cadre des travaux de formulation, la réalisation d'un certain nombre de travaux destinés à mieux cerner les réalités des divers secteurs de l'activité économique en vue de définir une réponse appropriée à ses besoins. Ces travaux ont consisté :

- en la constitution de groupes thématiques sectoriels, pour faire participer des représentants des professionnels aux travaux d'élaboration du Programme,
- à la réalisation de profils ou des portraits de secteurs,
- au recueil et à l'analyse des besoins régionaux à travers une série de concertation dans des régions et des cercles, ainsi qu'à la réalisation d'études sur les schémas régionaux de la formation professionnelle¹¹.

Le constat général qui se dégage de ces travaux est que les besoins sont énormes et variés dans tous les domaines de l'activité économique et que l'état des qualifications de la population occupée est tel qu'il nécessite un effort considérable et soutenu en termes de formation continue. De nombreux secteurs offrent des potentialités notables d'emploi et d'insertion mais souffrent de l'inexistence d'une main d'œuvre disposant de compétences appropriées. Les travaux réalisés avec l'appui des acteurs des organisations professionnelles et des services techniques publics, ont permis, en 2011, d'identifier 48 filières de formation pour 148 emplois/métiers porteurs (prioritaires) couvrant 15 secteurs économiques ainsi que les effectifs (globaux et pour tout type de formation) de ressources humaines à former, sur cinq (05) ans dans ces emplois/métiers jugés prioritaires (voir tableau ci-après).

Suite aux travaux de réactualisation des données en juin, juillet et août 2014, certains nouveaux emplois/métiers jugés porteurs, notamment dans les secteurs de l'énergie, du textile et de l'environnement ont été introduits. D'un autre côté, pour certains emplois/métiers, les ministères n'ont pas prévu de formations pour la période 2015-2017 (notamment en attendant la mise en place des capacités, physiques et pédagogiques, de formation).

Le nombre d'emplois/métiers, jugés prioritaires, retenus¹² est alors porté à 169 répartis sur 51 filières de formation dans 15 secteurs économiques comme suit :

¹¹ Plus de vingt rapports sont disponibles

¹² Un emploi/métier est considéré comme retenu si au moins une cible a été définie durant l'une des années de la période pour au moins un type de formation (initiale, qualifiante ou continue)

Filières et emplois métiers jugés prioritaires

Secteur concerné	Nombre d'emplois métiers recensés	Nombre d'emplois métiers jugés prioritaires	Nombre de filières de formation retenues	Effectifs de ressources humaines à former (sur 5 ans)
Transport	13	9	2	50 830
Travaux publics	10	5	2	1 000
Hydraulique	12	2	1	33 240
Agriculture	14	10	2	1 218 700
Elevage	40	21	5	1 161 480
Foresterie	10	5	1	3 400
Pêche	19	5	2	136 000
Mines	12	7	2	1 620
Energie	10	20	2	5 200
Industrie	10	11	3	4 809
Bâtiments	25	14	6	63 700
Hygiène et Assainissement	14	3	2	3 500
Hôtellerie	35	15	3	4 650
Tourisme	15	6	1	2 220
Artisanat dont les métiers de transformation agro-alimentaire	38	31	16	101 522
Sport ¹³	-	5	1	-
Total	277	169	51	2 791 871

Ces résultats ont été à la base du dimensionnement et de la répartition des charges entre tous les départements techniques opérateurs du programme.

Les besoins en main d'œuvre qualifiée de l'économie malienne sont importants et variés et se déclinent sur l'ensemble des secteurs d'activité, y compris dans le secteur agro-sylvo-pastoral et le secteur informel urbain, porteurs de nombreuses potentialités d'emploi et de création d'activités génératrices de revenus.

Par ailleurs, les études-diagnostic sur le développement du Mali réalisée par les organisations internationales telles que le BIT soulignent la faible qualification de la main d'œuvre en général, et en particulier celle de la main d'œuvre employée dans les entreprises du secteur formel. Dans le secteur primaire, l'insuffisance du niveau de compétitivité des ressources humaines est encore plus marquée sans doute eu égard au bas niveau de professionnalisation. Le bas niveau de formation de la main d'œuvre est retenu par les opérateurs économiques comme un frein à l'investissement privé, national ou étranger, et à la pratique des affaires.

Enfin, l'inadéquation de l'offre de formation avec les besoins réels du marché du travail accentue l'acuité des problèmes de qualification et son impact sur l'élan du développement économique.

¹³ Le sport n'est pas considéré ici comme un secteur économique à part entière, cependant quelques emplois/métiers ont été pris en compte dans les projections

Deuxième Partie : Le PRODEFPE

Avant-propos

Au cours de ces 20 dernières années, la question des qualifications et des compétences, de l'emploi et en conséquence de la réduction de la pauvreté, a fini par s'imposer comme une question essentielle dans les stratégies de développement. Face à la crise de l'emploi, le Gouvernement a élaboré et adopté une Politique Nationale de l'Emploi fondée sur le choix d'une approche globale et active. Cette politique s'attache non seulement à tirer le meilleur parti de la croissance mais aussi à développer des programmes spécifiques de nature à diversifier et à accroître la création d'emplois au-delà de ce qui est normalement attendu du simple jeu de la croissance et du fonctionnement du marché.

Par ailleurs, le cadre global des politiques publiques a servi d'axe d'orientation à l'élaboration d'une Politique Nationale de Formation Professionnelle qui fonde ses orientations sur sept axes stratégiques visant le développement des compétences - L'opérationnalisation de cette Politique se fera à travers le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE).

Le PRODEFPE est un document cadre réalisé selon l'Approche Programme. Il est le fruit d'une collaboration de l'ensemble des acteurs publics et privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, des partenaires sociaux, de la société civile ainsi que des partenaires techniques et financiers. Il est le résultat de nombreuses recherches, études, débats et concertations (voir les documents sur les profils ou portraits des secteurs prioritaires, les documents de schémas régionaux de formation, le document sur l'analyse des potentialités régionales, les résultats des réunions de concertations locales, régionales et nationales, les rapports des groupes thématiques, etc...) sur les questions de formation professionnelle et d'emploi et de développement local et régional organisées à travers le pays.

Il marque la volonté politique affirmée du Gouvernement à apporter des réponses rapides et efficaces aux problèmes d'insuffisance de qualification des ressources humaines, en proposant des stratégies et des dispositifs de formation adaptés aux besoins des actifs des secteurs productifs. Il intègre dans sa stratégie de mise en œuvre le développement d'une offre de formation régionale en harmonie avec les objectifs de la décentralisation et de la déconcentration engagée par le Gouvernement.

Le PRODEFPE a un caractère fédérateur puisqu'il associe à la réalisation de ses composantes l'ensemble des départements techniques concernés. A cet effet, il fait du partenariat et de la recherche de synergie d'actions un axe stratégique qui permet de renforcer le lien avec les autres programmes. Son élaboration traduit la priorité que le pays attache à la qualification des ressources humaines comme élément constitutif d'une croissance durable et créatrice de richesse, de valeur ajoutée et d'emplois.

III. Caractéristiques et champ d'intervention

3.1. Descriptif du processus de formulation

Dans la phase d'élaboration, l'équipe de formulation du PRODEFPE a entrepris un travail collectif qui a requis la contribution de l'ensemble des partenaires concernés – départements techniques, partenaires sociaux, collectivités territoriales, PTF – et nécessité la mise en place d'un vaste programme de concertations et de multiples sessions de validation. La dernière actualisation des choix et des projets s'est déroulée dans la période de juin-août 2014, pour tenir compte notamment des retombées de la crise qu'a connue le pays et des réalisations les plus récentes.

Trois étapes principales ont marqué ces travaux :

- ❖ *La définition des contraintes, des enjeux et des priorités* à travers notamment l'exploration des perspectives de croissance, la déclinaison des caractéristiques principales du contexte socio et macro-économique actuel ainsi que celles des politiques sectorielles, et l'analyse de la situation du marché du travail. Cette séquence permet en particulier de définir les grandes orientations et les axes prioritaires qui doivent guider la construction du programme.
- ❖ *L'état des lieux des dispositifs de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle* en vue de repérer les déséquilibres, les dysfonctionnements et les limites par rapport aux attentes de la société et des secteurs économiques. Cette étape vise à évaluer la capacité de réponse de ce dispositif en regard des besoins définis, et de prévoir les mesures de consolidation et de développement.
- ❖ *La construction de la vision, la définition des choix et des priorités du programme en regard aux enjeux, et l'élaboration de la stratégie du programme en réponse aux priorités dégagées (axes, composantes, projets et sous projets, résultats et activités)*. Il s'agit de la formulation du programme cadre et de ses principales composantes, organisée autour d'un cadre logique qui permet de s'assurer de la cohérence et de la complémentarité des mesures et des activités inscrites. Cette phase a abouti à la confection du Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) après précision des coûts de tous les projets retenus.

La mise en œuvre est l'étape ultime de cette démarche. Elle fera appel à des outils spécifiques de planification et de pilotage des activités et des projets, une fois les inscriptions budgétaires réalisées, et à des modes de gestion axés essentiellement sur les résultats.

3.2. Logique de construction

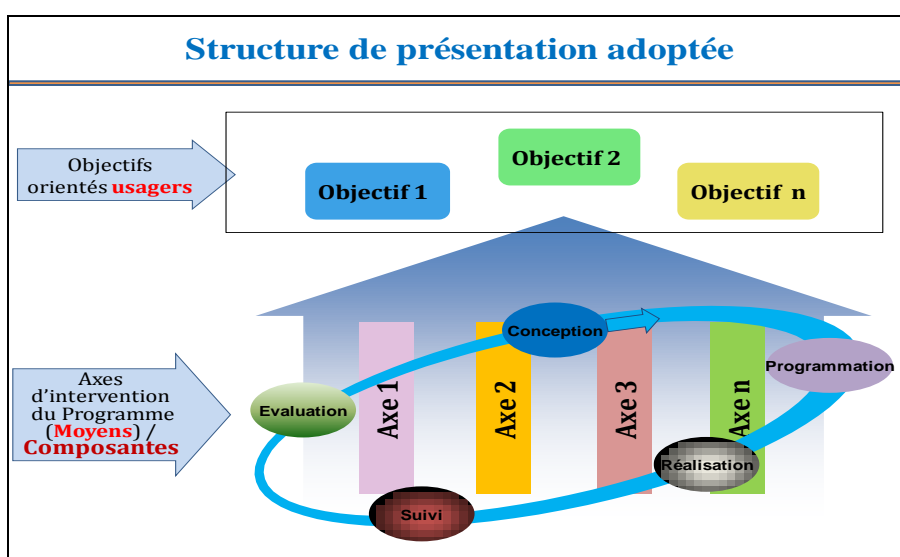
- a) Le PRODEFPE, par sa construction, ses objectifs ainsi que sa stratégie opérationnelle s'intègre dans les grands programmes structurants ayant des volets formation professionnelle et reste ouvert à une nécessaire convergence entre l'ensemble des projets et initiatives dans ce domaine ;
- b) L'approche adoptée dans la conception du programme soutient que la formation professionnelle constitue l'un des outils les plus efficaces de la politique active de l'emploi. Elle a pour objet le développement des compétences en vue de l'exercice

d'une activité génératrice de revenus décents, et cela par le biais de modes d'acquisition divers et variés. Elle contribue de ce fait à la garantie de l'équité de l'accès à la qualification professionnelle et d'égalité des chances pour l'insertion dans la vie active ;

- c) Les acteurs politiques régionaux, le secteur privé et les organisations professionnelles sont au cœur de son processus de construction, d'ingénierie et de mise en œuvre, outre l'instauration de rapports nouveaux et de liens forts avec les départements techniques, opérateurs et partenaires au programme ;
- d) Construit autour d'objectifs et d'indicateurs chiffrés et vérifiables, le programme doit faire l'objet d'évaluations périodiques, de mises à jour et d'actualisations permanentes en fonction des réalisations observées. Bien que de dimension décennale, sa conception obéit à une programmation triennale afin d'en maîtriser les évolutions et d'en permettre les adaptations ;
- e) Les ministères en charge de l'exécution sont directement responsables de la mise en œuvre des activités et des projets inscrits dans leur plan de charge. Pour mieux affirmer cette responsabilité, les financements qui leur sont affectés feront partie intégrante de leurs budgets annuels et seront gérés directement par leurs services.

3.3. Principes d'élaboration

La méthodologie de travail qui a été adoptée pour élaborer le cadre logique et le CDMT du PRODEFPE, est en parfaite cohérence avec les préceptes et la démarche de l'Approche Programme. Cette méthodologie se base sur la réponse aux questions: partant de la situation actuelle et tenant compte des besoins socioéconomiques du pays, des enjeux et des défis à relever, qu'attend la société et l'économie malienne du PRODEFPE, que va produire le PRODEFPE au profit des citoyens et des opérateurs économiques, comment et avec quels moyens assurer la réalisation de ces produits ? Autrement dit, une approche qui se base sur la distinction entre les **objectifs orientés citoyen/usager** et les **objectifs de moyens**, telle qu'illustrée par le schéma suivant.



Ce mode d'organisation des éléments du programme a ainsi permis de définir des objectifs spécifiques et des composantes, elles-mêmes déclinées en résultats et en activités (projets/actions) tels que présentés dans les chapitres suivants. Cette

présentation, outre sa cohérence avec la démarche méthodologique d'élaboration, permet un regroupement des activités en groupes homogènes, de faciliter le positionnement des contributeurs selon la spécificité de leurs interventions, et de réaliser un suivi aisé des réalisations. Elle a été en outre à la base d'une répartition ordonnée des charges entre les 13 départements opérateurs. Cette architecture peut également transformer le cadre logique en outil de négociation et de pilotage.

3.4. Champs d'intervention

a) Les populations cibles

En règle générale, les activités du programme doivent bénéficier à un large public de demandeurs d'emploi et de formation de différents niveaux - les finalistes CED, les sortants des CAF, CAFé (voir au point "d" la signification de ces acronymes), les diplômés en recherche d'emploi, les jeunes déscolarisés, les jeunes non orientés (après le Diplôme d'Enseignement Fondamental – DEF - ou le Baccalauréat), les jeunes issus des formations en langue arabe ou arabophones, ainsi qu'aux travailleurs des secteurs productifs en activité, y compris en milieu rural.

b) Les niveaux de qualification prioritaires

En l'absence d'une Classification Nationale des Emplois et d'un Cadre National de Certification, les équipes d'analyse et de formulation ont adopté une classification indicative inspirée des pratiques internationales dans ce domaine. C'est ainsi que les niveaux de formation concernés par les interventions du PRODEFPE sont classés du niveau 6 au niveau 3 (sur une échelle qui en comporte 6) :

- niveau 6 : personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.
- niveau 5 : personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalant à celui du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).
- niveau 4 : personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalant à celui du brevet de technicien.
- niveau 3 : personnel occupant des emplois exigeant une formation du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT).

c) Les types de formation

Afin de garantir une présentation homogène des données, l'équipe du PRODEFPE a établi et soumis à validation des opérateurs, une typologie des types de formation compatible avec les pratiques observées au Mali, de nature à favoriser la normalisation projetée, particulièrement au niveau de l'information statistique. Cette typologie comporte les catégories suivantes :

- la formation initiale, qui comprend la formation résidentielle, l'apprentissage sous toutes ses formes (tutorat, dual) et la formation en alternance. Même si encore pendant une période transitoire, certaines formations initiales sont sanctionnées par des « attestations de formation », le PRODEFPE vise à normaliser la formation initiale (tous modes de formation confondus) et à la rendre diplômante.
- la formation qualifiante, non diplômante, est destinée à pourvoir les bénéficiaires, demandeurs non occupés, à travers généralement des sessions de moyenne et de courte durée, de compétences spécifiques leur permettant d'exercer rapidement une activité rémunératrice.

- la formation continue qui s'adresse aux travailleurs en exercice,

d) Les établissements de formation concernés

Le programme cible, particulièrement dans les projets de réhabilitation et de création, les établissements de formation ci-dessous indiqués :

- * Les centres de formation et d'apprentissage au sens universel du terme, en particulier ceux relevant du MEFP,
- * Les Centres d'Animation Rurale (CAR) qui forment aux techniques de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche, et qui relèvent du Ministère du Développement Rural,
- * Les Centres d'Apprentissage Agricole (CAA) qui relèvent du même département et qui accueillent des jeunes du niveau du diplôme d'études fondamentales pour une formation de 2 ans sanctionnée par un CAP,
- * Les Centres d'Alphabétisation Fonctionnelle (CAF) relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, qui accueillent les jeunes précocement déscolarisés ou non scolarisés ainsi que certains adultes pour une formation en alphabétisation les préparant à l'entrée en formation professionnelle,
- * Les centres de formation professionnelle ou Instituts de formation professionnelle qui relèvent du MEN,
- * Les Centres d'Education au Développement rattachés au MEN, qui remplissent sensiblement les mêmes missions que les CAF mais qui n'accueillent pas les adultes,
- * Les Centres d'Apprentissage Féminins (CAFé) qui concernent uniquement les populations féminines,
- * Les ateliers écoles dans le secteur de l'artisanat et certaines structures relevant du Ministère en charge de la Femme, qui organisent ou sont appelées à organiser des activités de formation.

IV. Ambitions et Objectifs

4.1. Les ambitions du programme

Dans sa conception aussi bien que dans la déclinaison de ses composantes et de ses activités, le programme affiche l'ambition de réaliser les finalités suivantes :

- ✓ La mise en place d'un dispositif modernisé et performant de réponse aux besoins de l'économie, susceptible d'offrir à la jeunesse des opportunités réelle d'insertion sur le marché du travail ;
- ✓ La création des conditions de réalisation d'une formation de qualité répondant aux attentes des secteurs productifs et aux aspirations des demandeurs d'emploi ;
- ✓ Le respect et la concrétisation des objectifs de la décentralisation ;
- ✓ L'établissement des continuums nécessaires entre les systèmes de formation professionnelle et les autres moyens de développer les qualifications et les compétences de la main d'œuvre ;
- ✓ L'instauration de relations de partenariat entre tous les acteurs (secteur privé, entreprises, Etat, ONG, bénéficiaires, collectivités décentralisées) dans le cadre

du financement et de la gestion partenariale de la formation professionnelle, de l'insertion et de la création d'emplois ;

- ✓ La mise en place du cadre de réforme institutionnelle et juridique de la formation professionnelle ;
- ✓ La recherche de pérennisation des sources de financement et des moyens de fonctionnement ;
- ✓ L'adoption de mesures et de programmes visant le suivi permanent des performances et la réalisation d'une gestion centrée sur les principes d'une bonne gouvernance.

4.2. Les objectifs

a) Objectif général :

Le processus de formulation du PRODEFPE a ciblé comme objectif global : **« Contribuer à la réalisation des objectifs de croissance à travers le développement des qualifications professionnelles et des compétences des ressources humaines ».**

Il s'agit de la finalité à laquelle le programme va contribuer et qui constitue le cadre de son intervention. L'atteinte de cet objectif général dépend également de plusieurs autres politiques sectorielles.

b) Objectifs spécifiques et leurs indicateurs :

Ce sont les objectifs directs du programme, dont l'atteinte dépend principalement des responsables de sa mise en œuvre (**avec, toutefois, l'hypothèse que tous les risques exogènes éventuels sont maîtrisés**).

Il y a lieu de signaler que les valeurs des cibles des indicateurs, définis pour mesurer les objectifs spécifiques, ont été directement calculées à partir des projections plus détaillées, objet du point 4.3 plus loin.

Objectif spécifique 1 : Assurer les compétences professionnelles de base

Cet objectif signifie que les différents intervenants dans le dispositif national de formation professionnelle (public et privé) vont coordonner et conjuguer leurs efforts en vue de répondre aux besoins, quantitatifs et qualitatifs, de l'économie nationale en terme de compétences professionnelles par le biais de la formation initiale ayant comme population cible les primo demandeurs de formation, c'est à dire ceux qui n'ont pas encore acquis les compétences nécessaires à l'entrée en emploi qualifié. Outre la réponse aux besoins économiques, cet objectif vise aussi à permettre aux jeunes, sans qualification, de disposer des atouts nécessaires à une insertion productive et qui participe à l'amélioration de leurs revenus et de leurs conditions de vie. L'atteinte de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

Indicateur 1-1 : Pourcentage d'apprenants formés par apprentissage

Les statistiques relatives aux réalisations (de 2014 et des années antérieures), n'étant pas encore stabilisées, les cibles proposées pour cet indicateur par les

différents acteurs tablent sur une stabilisation de cet indicateur autour d'une moyenne de 64% des effectifs en formation initiale de 2015 à 2017. Il a été calculé comme suit :

	2015	2016	2017	2015-2017
Total formation professionnelle initiale	21 251	26 972	33 842	82 065
Nombre d'apprenants formés par apprentissage	13 860	17 545	21 360	52 765
% apprentissage	65,2%	65,0%	63,1%	64,3%

Indicateur 1-2 : Nombre d'apprenants formés selon le mode par alternance

Cet indicateur est appelé à évoluer de 2 600 en 2015 à 4 455 en 2017.

Indicateur 1-3 : Nombre d'apprenants en formation résidentielle

Cet indicateur connaîtra une évolution relativement modeste compte tenu du faible réseau de centres de formation. Il évoluerait de 4 791 en 2015 à 8 027 en 2017.

Les trois indicateurs de l'objectif spécifique 1 évolueraient comme suit :

Indicateur	2015	2016	2017	2015-2017
Pourcentage d'apprenants formés selon le mode par apprentissage	65,2%	65,0%	63,1%	64,3%
Nombre d'apprenants formés selon le mode par alternance	2 600	3 565	4 455	10 620
Nombre de formés en formation résidentielle	4 791	5 862	8 027	18 680

Objectif spécifique 2 : Renforcer les compétences professionnelles des actifs des secteurs productifs

Compte tenu de l'évolution rapide des modes de production et de la nécessité pour les entreprises d'améliorer leur productivité, il est important d'assurer la mise à niveau continue des compétences des actifs des secteurs productifs. Ce type de perfectionnement et de recyclage permet en même temps de préserver les emplois existants et de les consolider.

Les adultes sans emploi permanent ou ayant un emploi précaire et désirant améliorer leur situation matérielle sont aussi visés par cet objectif. Son atteinte sera mesurée par les indicateurs suivants :

Indicateur 2-1 : Nombre de participants en formation continue.

Les différents départements vont conjuguer leurs efforts pour répondre aux besoins exprimés par les professionnels et faire évoluer cet indicateur de 22 708 en 2015, 65 136 en 2016 à 73 921 en 2017.

Indicateur 2-2 : Nombre d'apprenants en formation qualifiante

Les différents départements s'engagent à développer ce type de formation de manière à faire évoluer l'indicateur de 12 976 en 2015 à 25 445 en 2017

Les deux indicateurs de l'objectif spécifique 2 évolueraient comme suit :

Indicateur	2015	2016	2017	2015-2017
Nombre de participants en formation continue	22 708	65 136	73 921	161 765
Nombre d'apprenants en formation qualifiante	12 976	23 068	25 445	61 489

Objectif spécifique 3 : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes issus des structures de formation

L'acquisition des compétences augmente significativement l'employabilité des femmes et des jeunes, mais elle demeure souvent insuffisante. L'insertion dans la vie active ne se fait pas uniquement par le biais de l'emploi salarié mais aussi, et surtout dans l'avenir, par l'auto emploi et la micro entreprise. Pour créer et favoriser la dynamique de l'emploi indépendant, le PRODEFPE va cibler un certain nombre de sortants des structures de formation, dans des filières porteuses et les aider à s'installer. Outre l'appui à l'installation effective des bénéficiaires, cet objectif vise aussi à démontrer qu'on peut tout aussi bien réussir dans la vie active par le biais d'un effort individuel d'installation à compte propre. L'atteinte de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

Indicateur 3-1 : Nombre de sortants équipés

Cet indicateur concerne l'équipement de différents sortants (des CAR, CED, CAF et autres) avec un « kit » d'outils/équipements pour faciliter l'installation à compte propre. Il sera essentiellement sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui veillera en collaboration avec les Ministères sectoriels concernés à le faire évoluer de 2 700 en 2015 à 13 100 en 2017.

Indicateur 3-2 : Nombre d'associations féminines appuyées

Le PRODEFPE comptera aussi sur le rôle des associations féminines dans l'encadrement et l'appui à l'insertion, particulièrement en faveur du genre féminin. Le nombre d'associations féminines appuyées (sous forme de la prise en charge de quelques outils de travail ou de subvention) évoluerait de 50 en 2015 à 150 en 2017.

Les deux indicateurs de l'objectif spécifique 3 évolueraient comme suit :

Indicateur	2015	2016	2017	2015-2017
Nombre de sortants équipés	2 700	12 450	13 100	28 250
Nombre d'associations féminines appuyées	50	100	150	300

Objectif spécifique 4 : Améliorer l'image de la formation professionnelle

La formation professionnelle a toujours été considérée comme la voie de l'échec et, par conséquent, elle est restée marginalisée avec une image négative dans la société. Pour garantir un nombre suffisant de demandeurs et de candidats à la formation, compatible avec l'effort d'augmentation de la capacité d'accueil, le

PRODEFPE s'est fixé, parmi ses objectifs, de développer la communication et la sensibilisation, auprès des jeunes et de leurs familles, sur l'importance de la formation professionnelle en tant qu'outil efficace d'acquisition des compétences, d'insertion en emploi et de promotion sociale. Il mettra l'accent sur le fait que les formations mises en œuvre correspondent aux compétences recherchées par l'économie et présentent ainsi une réelle opportunité d'insertion. Il cherchera également à démontrer aux employeurs les avantages qu'ils peuvent tirer de l'existence d'une main d'œuvre bien formée sur le marché du travail. Enfin, il entreprendra des campagnes d'explication sur le programme lui-même afin de susciter une large adhésion autour de ses objectifs.

L'atteinte de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

Indicateur 4-1 : Nombre de demandes de formation initiale

Indicateur 4-2 : Nombre d'actions de formation continue demandées par les entreprises

A cause des difficultés de collecte et de maîtrise des informations relatives à ce sujet, les départements concernés ont préféré reporter la définition de cibles pour ces deux indicateurs aux exercices de programmation ultérieurs.

4.3. Détails relatifs aux indicateurs des objectifs spécifiques

Les projections qui suivent portent sur la période de référence de la première phase du programme. Elles ont été arrêtées et proposées par les départements partenaires sur la base d'une meilleure exploitation de leurs infrastructures et capacités de formation, d'une part, et de l'appui que le PRODEFPE devrait apporter pour la consolidation de l'offre de formation, et qui est par ailleurs pris en compte dans les impacts budgétaires présentés dans la troisième partie. Ces projections intègrent également les projets en cours ou ceux dont le démarrage est prévu durant cette période.

Ces projections ont été arrêtées à partir des estimations et des propositions soumises par les opérateurs. Leur fiabilité sera vérifiée au fur et à mesure de la mise en œuvre du programme et corrigée si nécessaire lors des évaluations et mises à jour prévues en cours d'exécution.

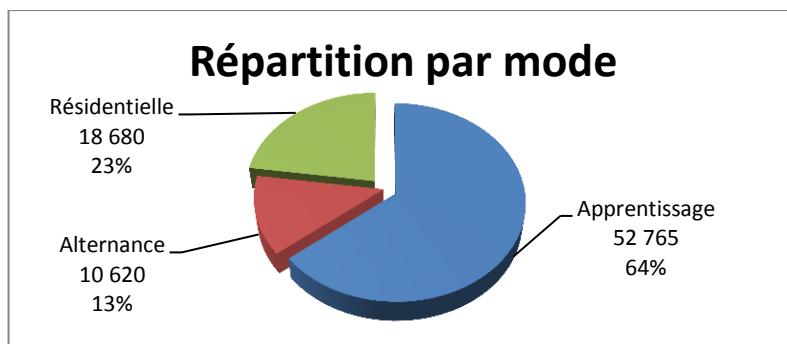
a) La formation professionnelle initiale

Rappel de définition : Ensemble des connaissances et des compétences acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active. La formation professionnelle initiale assure à toute personne, une qualification professionnelle lui permettant d'accéder à un emploi salarié ou de créer son propre emploi. Elle a pour finalité de développer un ensemble des savoirs et de savoir-faire dont une personne peut se prévaloir dans une activité professionnelle. Comme mentionné plus haut, le PRODEFPE vise à normaliser et rendre diplômant progressivement les programmes de formation initiale.

Le total de la capacité d'accueil offerte par l'ensemble des opérateurs partenaires permettrait durant les trois années à plus de **82 000 personnes** de bénéficier d'une formation. Elle évolue de 21 251 en 2015 à 33 842 en 2017.

Le total de la période 2015-2017 se répartit par mode comme suit :

	2015-2017
Apprentissage	52 765
Alternance	10 620
Résidentiel	18 680
Total	82 065



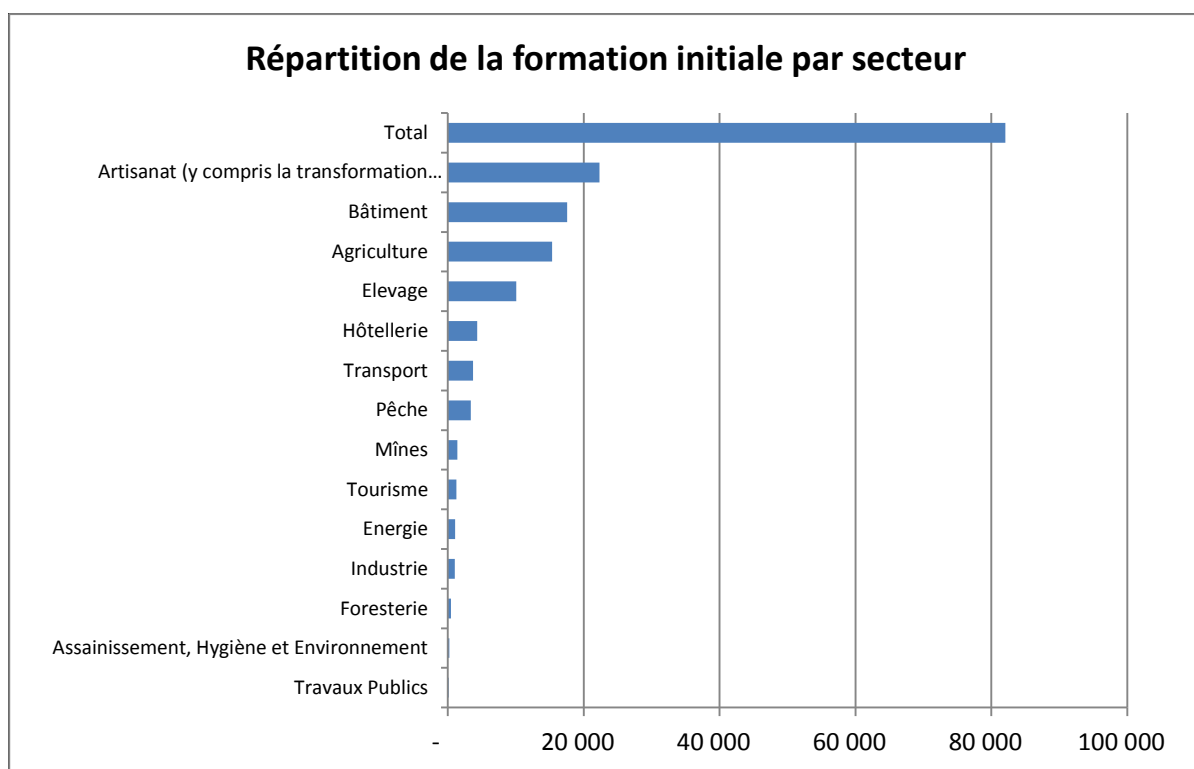
L'apprentissage constitue donc le mode dominant en formation initiale compte tenu de son statut actuel et des efforts supplémentaires en vue d'en assurer la consolidation et le développement, particulièrement dans le secteur de l'artisanat où il jouit d'une longue tradition. Les principaux opérateurs en apprentissage sont le MEFP et le Ministère de l'Artisanat et du Tourisme, alors que l'alternance est pratiquée uniquement par le MEFP.

Concernant la répartition sectorielle, l'on relève que le secteur de l'artisanat accueillera plus de 27% des effectifs (22 300) suivi de près du secteur du bâtiment (17 535, soit 21,4%) qui enregistre une pénurie importante en main d'œuvre qualifiée, de l'agriculture et de l'élevage grâce aux actions qui seront menées aussi bien par le MEFP que par le Ministère du Développement Rural.

Tableau 1 : Répartition de la formation professionnelle initiale par secteur économique¹⁴

Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	%
Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	5 950	7 335	9 015	22 300	27,20%
Bâtiment	4 880	5 790	6 865	17 535	21,40%
Agriculture	4 130	5 055	6 160	15 345	18,70%
Elevage	2 490	3 245	4 340	10 075	12,30%
Hôtellerie	870	1 475	1 975	4 320	5,30%
Transport	1 010	1 160	1 510	3 680	4,50%
Pêche	690	1 150	1 540	3 380	4,10%
Mines	260	425	685	1 370	1,70%
Tourisme	250	410	570	1 230	1,50%
Energie	240	370	460	1 070	1,30%
Industrie	235	310	465	1 010	1,20%
Foresterie	140	140	150	430	0,50%
Assainissement, Hygiène et Environnement	66	67	67	200	0,20%
Travaux Publics	40	40	40	120	0,10%
Total	21 251	26 972	33 842	82 065	100,00%

¹⁴ Voir détail par métier en annexe (Fichier Excel)



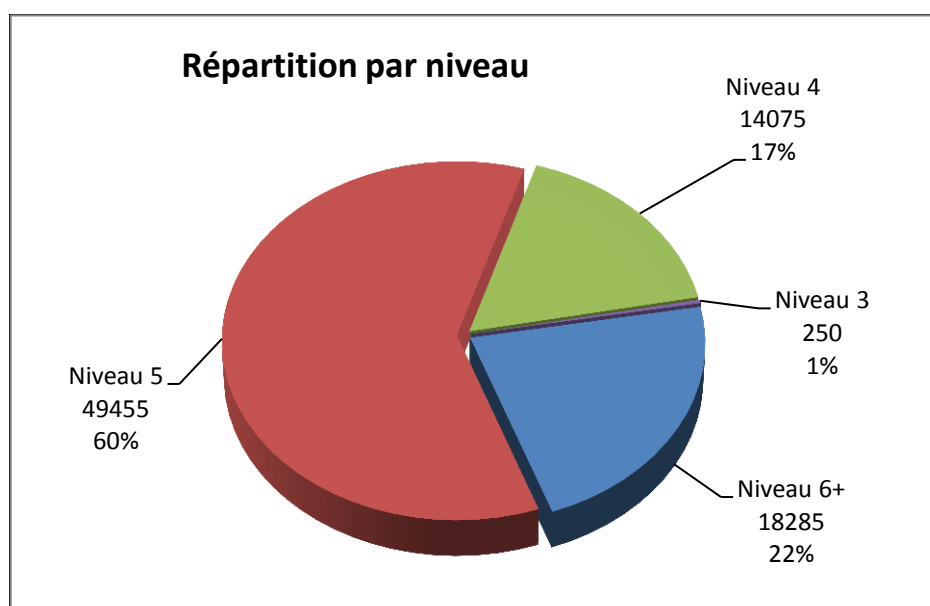
Par grands secteurs économiques, ces projections se présentent comme suit :

	Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	% ¹⁵
Primaire	Agriculture	4 130	5 055	6 160	15 345	18,70%
	Elevage	2 490	3 245	4 340	10 075	12,30%
	Pêche	690	1 150	1 540	3 380	4,10%
	Mines	260	425	685	1 370	1,70%
	Foresterie	140	140	150	430	0,50%
	Total primaire		7 710	10 015	12 875	30 600
Secondaire	Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	5 950	7 335	9 015	22 300	27,20%
	Bâtiment	4 880	5 790	6 865	17 535	21,40%
	Energie	240	370	460	1 070	1,30%
	Industrie	235	310	465	1 010	1,20%
	Assainissement, Hygiène et Environnement	66	67	67	200	0,20%
	Travaux Publics	40	40	40	120	0,10%
	Total secondaire		11 411	13 912	16 912	42 235
Tertiaire	Hôtellerie	870	1 475	1 975	4 320	5,30%
	Transport	1 010	1 160	1 510	3 680	4,50%
	Tourisme	250	410	570	1 230	1,50%
	Total tertiaire		2 130	3 045	4 055	9 230
Total		21 251	26 972	33 842	82 065	100,00%

¹⁵ Du total

Par niveau de qualification, les bénéficiaires de la formation initiale se répartissent principalement sur le niveau 5 (ouvriers qualifiés) avec 49 455 soit 60% du total, et le niveau 6+ (niveau 6 avec un minimum de compétences) avec 18 285 (22%).

Niveau de qualification	2015	2016	2017	2015-2017	%
Niveau 6 +	4 910	6 020	7 355	18 285	22,28%
Niveau 5 (CAP)	12 705	16 495	20 255	49 455	60,26%
Niveau 4 (BT)	3 586	4 357	6 132	14 075	17,15%
Niveau 3 (BTS)	50	100	100	250	0,30%
Total	21 251	26 972	33 842	82 065	100%



Concernant les intervenants, le MEFP apparaît comme le principal opérateur en formation professionnelle initiale (47 720 soit 58,1% du total), ce qui est conforme à son statut et à sa mission de régulation du marché du travail dans le cadre de la Politique Nationale de l'Emploi. Il est suivi par le Département de l'Artisanat et du Tourisme (19 370 soit 23,6%) qui ne dispose toutefois pas de structures propres et qui réalise l'essentiel de ses performances dans le cadre de partenariats avec les établissements publics, le secteur privé de formation ainsi que dans le cadre de l'artisanat par le biais de l'apprentissage.

Tableau 2 : Répartition de la formation professionnelle initiale par département opérateur

Département	2015	2016	2017	2015-2017	%
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	11 530	15 880	20 310	47 720	58,10%
Ministère de l'Artisanat et du Tourisme	5 470	6 600	7 300	19 370	23,6%
Ministère de l'Education Nationale ¹⁶	2 380	2 460	4 070	8 910	10,90%
Ministère du Développement Rural	1 230	1 295	1 390	3 915	4,8%
Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement	270	310	335	915	1,10%
Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement	206	207	217	630	0,80%
Ministère de l'Equipement, des Transport et du Désenclavement	50	100	100	250	0,30%
Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille	60	65	65	190	0,20%
Ministère des Mines	55	55	55	165	0,20%
Total	21 251	26 972	33 842	82 065	100,00%

b) La Formation qualifiante

Rappel de définition : au sens de la pratique au sein du dispositif malien, la formation qualifiante consiste à pourvoir les bénéficiaires, demandeurs non occupés, à travers généralement des sessions de moyenne et de courte durée, de compétences spécifiques leur permettant d'exercer rapidement une activité génératrice de revenus. Elle s'adresse généralement à des adultes sans emploi permanent ou ayant un emploi précaire et désirant améliorer leur situation matérielle. Elle n'est pas sanctionnée par un diplôme. Les opérateurs (ministères) dont la formation n'est pas la mission principale y ont souvent recours.

Si l'on considère l'importance de son impact en termes de réduction du volume du chômage et de réponse rapide à des besoins de qualification de base, le PRODEFPE a inscrit des appuis destinés à soutenir et à développer ce type de formation. Ce type correspond par ailleurs aux capacités et à la compétence actuelles des opérateurs hors MEFP, en général assez limitées, en matière d'organisation de la formation, ainsi qu'à la nature et au profil de la demande. En

¹⁶ Par hypothèse, ne sont intégrées que les formations dans les emplois/métiers correspondant à la liste des priorités identifiées par le PRODEFPE et qui sont réalisées dans le secteur public relevant du ministère de l'Education Nationale

attendant un travail de normalisation et de structuration qui devrait intervenir dans la période et au-delà, il constitue une solution intéressante pour une grande partie de la population en recherche d'emploi, notamment les jeunes diplômés en quête de reconversion, et non éligible à une formation organisée ou débouchant sur une reconnaissance à travers la certification.

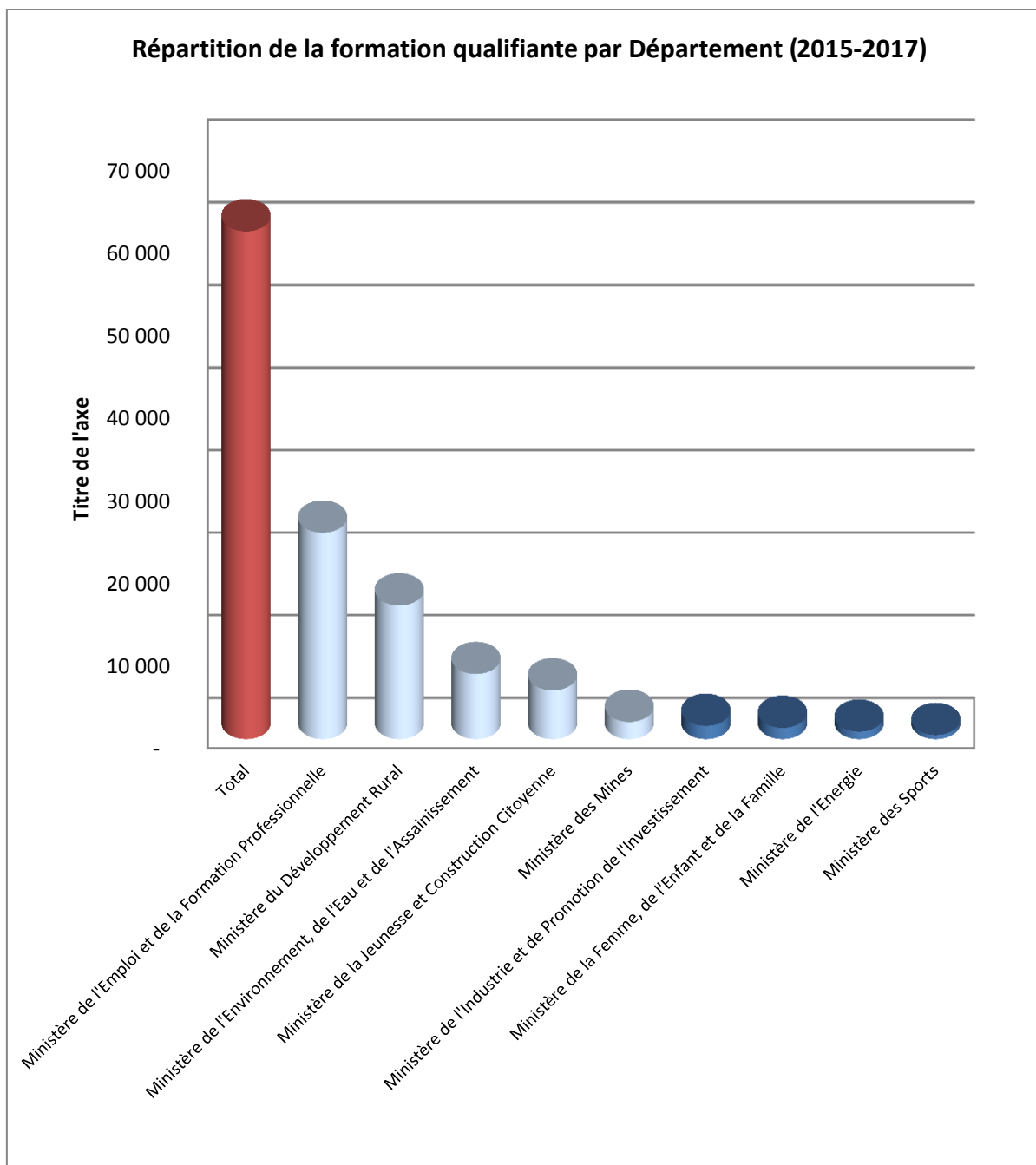
Les départements partenaires du programme se proposent donc d'accentuer leurs efforts dans ce domaine pour certains, et de l'inscrire dans leurs projections pour d'autres. Ainsi, pour la première phase 2015- 2017, le cumul de la montée en charge devrait produire un total de **61 489 bénéficiaires**.

Cette projection sera assurée (pour les trois années) essentiellement par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec 24 995 bénéficiaires (40,6%), le Ministère du Développement Rural avec 16 195 bénéficiaires (26,3%), le Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement avec 7 887 bénéficiaires (12,8%).

Les effectifs touchés dans ce domaine se répartissent par département (9/13) conformément au tableau suivant.

Tableau 3 : Répartition de la formation qualifiante par Département (2015-2017)

Département	2015	2016	2017	2015-2017	%
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	3 700	9 945	11 350	24 995	40,60%
Ministère du Développement Rural	3 155	6 365	6 675	16 195	26,30%
Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement	2 627	2 629	2 631	7 887	12,80%
Ministère de la Jeunesse et Construction Citoyenne	1 500	1 960	2 450	5 910	9,60%
Ministère des Mines	700	700	700	2 100	3,40%
Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement	470	540	600	1 610	2,60%
Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille	450	460	465	1 375	2,20%
Ministère de l'Energie	250	300	360	910	1,50%
Ministère des Sports	124	169	214	507	0,80%
Total	12 976	23 068	25 445	61 489	100,0%



Pour ce qui est de la répartition sectorielle, plus de la moitié (35 645 bénéficiaires, soit 57,8% du total) sera réalisé dans le secteur de l'Agriculture et l'élevage. Vient ensuite le secteur de l'Artisanat avec 10 207 bénéficiaires (16,8%).

Il faut signaler l'existence d'intentions de formation dans les secteurs liés à la protection de l'environnement, qui deviennent aujourd'hui des secteurs porteurs en termes d'emplois, et qui s'inscrivent dans le cadre de la Politique Nationale dans ce domaine : Foresterie, Assainissement, Hygiène et Environnement.

Tableau 4 : Répartition de la formation qualifiante par secteur¹⁷

Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	%
Agriculture	2 984	9 105	10 386	22 475	36,55%
Elevage	2 220	5 330	5 620	13 170	21,42%
Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	2 774	3 424	4 009	10 207	16,60%
Assainissement, Hygiène et Environnement	867	867	869	2 603	4,23%
Transport	803	803	803	2 409	3,92%
Hôtellerie	600	725	850	2 175	3,54%
Mines	700	700	700	2 100	3,42%
Foresterie	674	675	676	2 025	3,29%
Bâtiment	421	421	422	1 264	2,06%
Energie	277	327	387	991	1,61%
Pêche	275	275	275	825	1,34%
Sport	90	125	160	375	0,61%
Travaux publics	100	100	100	300	0,49%
Tourisme	106	106	103	315	0,51%
Eau et Hydraulique	55	55	55	165	0,27%
Industrie	30	30	30	90	0,15%
Total	12 976	23 068	25 445	61 489	100,0%

c) La Formation continue

Rappel de définition : La formation continue est un processus d'amélioration des compétences acquises ou d'acquisition de nouvelles compétences à l'intérieur du champ de l'activité professionnelle ou en dehors de ce champ. Il permet aux actifs des secteurs productifs d'optimiser leurs performances, de mieux s'adapter aux techniques de production, et de maîtriser les nouvelles technologies.

En raison du faible niveau de qualification de la main d'œuvre au Mali, la formation continue constitue un enjeu majeur de la stratégie de développement. Le PRODEFPE prend en charge uniquement la formation continue des actifs des secteurs productifs.

Les formations qui seront organisées en la matière doivent profiter pour la période triennale à **161 765** bénéficiaires. Les grands opérateurs dans ce domaine sont dans l'ordre : le Ministère du Développement Rural avec 58 210 bénéficiaires (36%), de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec 20 985 bénéficiaires (13%), de l'Artisanat et du Tourisme avec 20 760 (13%), de l'Eau et de l'Assainissement avec 19 800 (12%).

¹⁷ Voir détail par métier en annexe (fichier Excel)

Tableau 5 : Evolution de la formation continue par département

Département	2015	2016	2017	2015-2017	%
Ministère du Développement Rural	10 115	22 385	25 710	58 210	35,98%
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	3 650	7 705	9 630	20 985	12,97%
Ministère de l'Artisanat et du Tourisme	2 080	8 540	10 140	20 760	12,83%
Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement	600	9 600	9 600	19 800	12,24%
Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille	1 155	5 880	7 070	14 105	8,72%
Ministère de l'Équipement, des Transports et du Désenclavement	1 675	4 895	4 995	11 565	7,15%
Ministère de l'Énergie	1 920	4 350	4 750	11 020	6,81%
Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement	1 098	1 246	1 371	3 715	2,30%
Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	415	535	655	1605	0,99%
Total	22 708	65 136	73 921	161 765	100%

Par secteur, on note une concentration des projections en formation continue pour la période dans le secteur de l'Agriculture avec un total de 37 945 (24%) et celui de l'Élevage, 28 090 (17%), suivis du secteur de l'Artisanat = 14% et de l'Eau et de l'Hydraulique = 12.52%. Le secteur de l'Industrie est représenté par le textile (4.57%) qui constitue un secteur émergent mais déficitaire en main d'œuvre qualifiée.

Tableau 6 : Evolution de la formation continue par secteur¹⁸

Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	%
Agriculture	6 525	15 180	16 840	38 545	23,83%
Élevage	4 455	10 425	12 610	27 490	16,99%
Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	2 797	9 150	10 795	22 742	14,06%
Eau et Hydraulique	700	9 750	9 800	20 250	12,52%
Travaux publics	1 515	4 700	4 885	11 100	6,86%
Énergie	1 970	4 420	4 840	11 230	6,94%
Bâtiment	1 310	3 125	4 205	8 640	5,34%
Industrie	66	3 466	3 866	7 398	4,57%
Hôtellerie	1 220	1 450	1 820	4 490	2,78%
Transport	940	1 480	1 745	4 165	2,57%
Pêche	660	1 240	1 550	3 450	2,13%
Tourisme	415	570	740	1 725	1,07%
Mines	80	100	120	300	0,19%
Assainissement, Hygiène et Environnement	40	60	80	180	0,11%
Foresterie	15	20	25	60	0,04%
Total	22 708	65 136	73 921	161 765	100%

¹⁸ Voir détail par métier en annexe (fichier Excel)

Synthèse de la montée en charge des bénéficiaires de la formation¹⁹ :

Type / mode de formation	2015	2016	2017	Total 2015-2017
Formation Initiale	21 251	26 972	33 842	82 065
Par apprentissage	13 860	17 545	21 360	52 765
Par alternance	2 600	3 565	4 455	10 620
En résidentiel	4 791	5 862	8 027	18 680
Formation qualifiante	12 976	23 068	25 445	61 489
Formation continue	22 708	65 136	73 921	161 765
Total Formation Continue/Qualifiante²⁰	35 684	88 204	99 366	223 254
Total des trois types de formation	56 935	115 176	133 208	305 319

V. La stratégie opérationnelle du PRODEFPE

5.1. Rappel de quelques principes de la stratégie de mise en œuvre

a) Le caractère fédérateur

Le PRODEFPE est un **programme fédérateur** : Il associe pour sa réalisation l'ensemble des départements techniques. Il intègre et complète leurs propres programmes en y apportant les soutiens et enrichissements nécessaires. Il met également à contribution le secteur privé de la formation professionnelle et participe au rehaussement de la qualité de ses prestations. Il engage dans son exécution l'ensemble des parties concernées, notamment :

- Les acteurs institutionnels :
 - Les départements techniques ministériels
 - Les organisations professionnelles
 - Les conseils régionaux, conseils de cercle et conseils communaux
- La société civile (associations et ONG)
- Les partenaires techniques et financiers

Le Programme décennal permettra l'établissement de liens forts, formalisés et réguliers, la clarification et la détermination des rôles de chaque acteur dans un système plus organisé, mais aussi une gestion efficiente des nombreuses ressources injectées dans la formation professionnelle et dans les activités de création d'emplois. Il favorisera enfin une meilleure coordination et répartition des efforts de l'Etat et de ses partenaires internes et externes pour un développement équilibré de la formation professionnelle.

¹⁹ Les données sur les réalisations ne sont pas disponibles/fiables

²⁰ Pour comparer avec le tableau suivant

b) La régionalisation / décentralisation

La décentralisation confère aux collectivités territoriales la maîtrise d'ouvrage de la FP et donc plus de responsabilités dans la gestion de la FP.

Le programme capitalisera les « success stories » et expériences réussies en matière d'approches stratégiques régionales. L'approche régionale de mise en œuvre se traduira par :

- le renforcement des capacités des acteurs régionaux et locaux en matière de planification et de gestion de la formation professionnelle,
- l'information, la sensibilisation sur les offres de formation en lien avec les potentialités d'emplois tirés des schémas directeurs régionaux de la formation professionnelle,
- le développement de l'offre de formation autour des plateformes de services,
- la gestion des ressources destinées à promouvoir la formation professionnelle,
- la prise en compte de la participation des collectivités dans le financement de la FP.

c) Le pari sur la qualité :

Dans sa conception, le programme est marqué par un souci constant et une orientation forte **vers la qualité** pour se démarquer des effets de la période précédente qui ont engendré la méfiance des opérateurs économiques et la désaffection des jeunes.

Cet aspect se manifeste principalement par la création et la consolidation des fonctions d'ingénierie, d'observation des besoins du marché du travail, d'adaptation des programmes de formation, de réhabilitation et de rééquipement, ainsi que de formation et de recyclage des formateurs. Des expériences novatrices telles que l'Approche par Compétences et la Formation par Alternance seront également renforcées et généralisées à l'ensemble du dispositif.

d) Le partenariat avec les professionnels :

L'une des clés de l'efficacité du programme sera certainement la mise en place d'un **partenariat fort et actif** avec les milieux professionnels. Ceux-ci seront associés par divers mécanismes à la définition de leurs besoins et attentes, au choix et à la formulation des contenus des programmes de formation, à l'évaluation finale et à la certification des sortants, à la gestion du déroulement de la formation, notamment celle réalisée en mode dual, enfin à la formation des formateurs.

Des modalités seront également examinées en partenariat pour garantir une plus grande contribution des entreprises au financement, et pour leur permettre de bénéficier davantage des mesures et programmes destinés au perfectionnement de leur personnel.

e) La responsabilisation des acteurs

Dans la conception et le découpage du programme, chaque Département possède son propre CDMT et est doté d'un plan opérationnel, ce qui le rend autonome dans la gestion des activités qui lui sont affectées. Les budgets sont fixés en fonction des

projets / actions inscrits dans les plans de charge. Le programme, à travers les activités de coordination, favorisera le transfert d'expériences à travers les échanges de proximité et le développement de l'action solidaire entre opérateurs et entre ceux-ci et les autres partenaires;

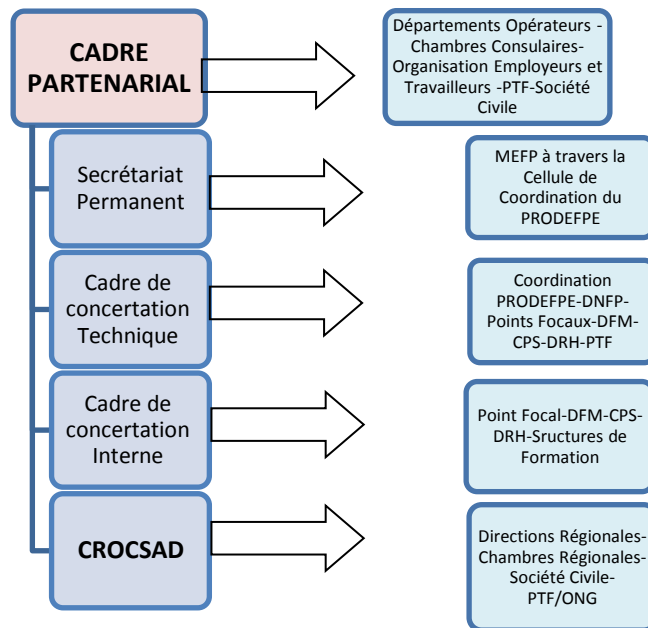
Chaque département opérateur initie un Cadre de Concertation Interne d'Impulsion. Ce cadre regroupe autour d'un point focal, généralement un haut cadre de l'administration, le responsable de la Direction des Finances et du Matériel DFM chargé du suivi du CDMT, des représentants de la Cellule de Planification et des Statistiques (CPS) du secteur et de la Direction des Ressources Humaines (DRH). Ce Cadre de Concertation Interne est mobilisateur, il permet des échanges réguliers sur les conditions de mise en œuvre des activités et projets et sur les mesures nécessaires à leur bon déroulement. Le rôle du point focal est à cet égard déterminant dans l'animation de ce cadre restreint et pour l'atteinte des objectifs du programme.

f) Le pilotage, l'évaluation et le suivi

Chaque département partenaire est responsable de la réalisation de ses activités. La cellule de Coordination et de Suivi du PRODEFPE assurera un rôle de conseil et d'appui auprès des opérateurs et veillera à la mise en cohérence des activités des intervenants dans le programme, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de leur mise en œuvre. Elle animera aussi un cadre de concertation technique qui regroupe un certain nombre de représentants des départements opérateurs. La périodicité des rencontres du cadre de concertation technique est trimestrielle.

La concertation sur le programme et son évaluation se feront à travers le processus déjà décrit et dont nous rappelons, dans le schéma ci-après, l'architecture globale.

Si au plan national, le Cadre Partenarial d'Orientation et de Suivi de l'Emploi et de la Formation professionnelle présidé par le Premier ministre est l'organe d'orientation et de suivi des questions d'emploi et de formation professionnelle, au plan régional, ce rôle est attribué au Comité Régional d'Orientation, de Coordination et de Suivi des Actions de Développement CROCSAD.



g) La dimension genre

Dans le cadre de la Politique Nationale du Genre (PNG), le PRODEFPE a inscrit dans ses activités des projets visant l'amélioration de l'insertion des femmes et le soutien aux associations féminines qui œuvrent dans ce domaine. En outre, un appui sera apporté au Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille en vue de la réhabilitation des espaces de formation, en particulier ceux aménagés dans les Maisons de la Femme, afin d'organiser et de développer la formation qualifiante. Enfin, l'objectif de l'égalité de l'accès à la formation sera régulièrement observé à travers le suivi de l'accueil dans les diverses formations mises en place dans le cadre du programme.

5.2. Les bases institutionnelles

Le programme a été appuyé par des décisions institutionnelles et des dispositions réglementaires prises récemment par les pouvoirs publics, ce qui permettra d'asseoir son existence, son fonctionnement et les modalités de son pilotage et de sa coordination sur des bases juridiques stables, enfin de s'adosser à des institutions nouvelles, indispensables à la réalisation de ses activités. Les principales mesures dans ce champ sont les suivantes :

- L'Ordonnance N° 2013-009 datée du 28 août 2013 portant création de l'Institut National d'Ingénierie de Formation Professionnelle (INIFORP), qui a pour mission d'assurer la recherche, l'appui conseil et l'expertise en la matière. Cet Institut doit notamment participer à l'élaboration des référentiels de formation et produire les supports et les moyens pédagogiques nécessaires à leur application.
- L'Ordonnance N° 2013-024 datée du 30 décembre 2013 portant création de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation, qui a pour mission de mener des recherches et des études afin de fournir aux décideurs et aux usagers des informations fiables et régulièrement actualisées sur le marché du

travail, en vue d'instaurer une meilleure adéquation entre les besoins et les potentialités de l'économie d'une part, et la production du système de formation professionnelle, d'autre part.

- Le Décret N° 2013-433 daté du 9 mai 2013 portant création, organisation et modalités de fonctionnement du Cadre Partenarial d'Orientation et de Suivi de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Présidé par le Premier Ministre, ce Cadre regroupe l'ensemble des départements compétents ainsi que les représentants des organisations patronales et syndicales et ceux des organisations faitières. Il a pour missions de suivre la réalisation des politiques publiques mises en place dans ces domaines et de proposer toute action ou initiative destinées à la mise en cohérence des interventions des départements techniques en matière de création d'emplois et de renforcement des capacités.
- Le Décret N° 2013-434 daté du 9 mai 2013 portant création de la Cellule de Coordination et de Suivi du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE), chargée, sous l'autorité du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'assurer le secrétariat permanent du Cadre Partenarial et de veiller à la mise en cohérence des activités des intervenants dans le programme. La Cellule est dirigée par un Coordinateur nommé par décret du Premier Ministre.

Au plan régional, le Comité Régional d'Orientation, de Coordination et de Suivi des Actions de Développement (CROCSAD) est l'organe qui statue sur toutes les questions de développement économique, social, et culturel. Présidé par le Gouverneur, il a compétence à exercer les attributions du Cadre partenarial.

Il garantit la cohérence des interventions des acteurs régionaux dans la mise en œuvre de l'offre régionale de formation professionnelle et procède à la mobilisation des ressources financières pour le financement des projets/actions. Dans le cadre des activités du programme, le DIRFOP (Directeur Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) en assure le secrétariat technique.

Enfin, et pour assurer un fonctionnement harmonieux du programme, le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a initié la mise en place d'un Cadre de Concertation Technique, réseau fonctionnel qui regroupe la Coordination du PRODEFPE, des représentants de la Direction Nationale de la Formation Professionnelle, les points focaux qui sont de hauts cadres désignés par leurs Ministres, les responsables/DFM chargés du suivi du CDMT, des représentants des CPS des Départements opérateurs et des DRH et les représentants des partenaires techniques et financiers (PTF)..

5.3. Les composantes opérationnelles et leurs déclinaisons

Il convient de préciser que conformément à l'esprit de l'approche méthodologique adoptée, il n'est pas pertinent d'avoir une verticalité systématique entre un objectif spécifique, une composante et des activités. En effet pour atteindre un objectif bien déterminé, on a souvent besoin de la plupart des composantes. Par exemple, pour assurer les compétences professionnelles de base, on a besoin du pilotage, de l'ingénierie, de l'offre de formation, de la communication, ... etc. Ainsi la définition des composantes obéit plutôt à un esprit de regroupement de projets et/ou

d'activités homogènes et complémentaires, qui facilite la programmation, la mise en œuvre et le suivi. Les composantes doivent intégrer toutes les activités et toutes les catégories de dépenses qui, considérées comme un « package » (des inputs), doivent permettre la réalisation des objectifs spécifiques (objectifs orientés usagers) considérés à leur tour comme un « package ».

La stratégie de mise en œuvre a de ce fait été articulée autour de six (06) composantes :

a) Les composantes

Composante 1 : Renforcer la capacité institutionnelle, de pilotage et de gestion de la formation professionnelle

La mise en œuvre du PRODEFPE, dans le cadre des réformes institutionnelles en cours, participera à l'opérationnalisation d'un mécanisme de pilotage qui sera constitué d'organes d'orientation et de suivi, ainsi que d'instances de contrôle et de régulation. Ce mécanisme sera appuyé par un système d'information qui permet de mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs tracés. Les réformes concernant le cadre législatif et réglementaire, doivent conduire à la refonte du cadre actuel de fonctionnement en vue de l'adapter aux exigences de l'étape et en particulier à l'instauration des normes et des règles communes à tous les opérateurs publics et privés pour une meilleure cohérence d'ensemble. Cette composante prévoit également un appui à l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), en cours de démarrage, notamment par la réalisation d'activités qui constituent des outils indispensables à son pilotage et à l'adaptation de ses interventions telles que les études sur le marché du travail et l'analyse de l'insertion. Il prévoit également la mise en place d'un système de veille économique avec les représentants des secteurs économiques prioritaires.

Cette composante prévoit également un dispositif d'évaluation externe du système dont l'objectif est de mesurer le taux d'insertion professionnelle des sortants du dispositif diplômant et qualifiant.

Enfin, le secteur privé de la formation sera pris en compte en particulier par l'établissement de l'état des lieux et par la définition de mesures susceptibles d'en assurer la promotion, mesures qui seront inscrites dans la phase suivante du programme.

Au plan de la gestion, des dispositions seront prises pour une introduction progressive de la Gestion Axée sur les Résultats au niveau de l'ensemble des établissements de formation.

La composante intègre aussi la prise en charge des frais de rémunérations du personnel et des frais de fonctionnement des structures centrales et régionales en charge de la formation.

Composante 2 : Opérationnaliser une capacité nationale d'ingénierie

La mise à niveau du dispositif national de la formation professionnelle nécessite un soutien conséquent à l'opérationnalisation d'une capacité nationale d'ingénierie. En

effet, outre la refonte et l'adaptation des programmes existants, de nouveaux référentiels devront être élaborés en fonction des emplois métiers et des modes de formation retenus par le programme. En outre, la structure d'ingénierie, une fois totalement opérationnelle, doit participer à la réalisation des activités de modernisation, de normalisation et de valorisation du dispositif de formation professionnelle, notamment à travers la production de supports, l'élaboration de démarches pédagogiques innovantes, la formation de formateurs, ainsi qu'à la mise en place d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Composante 3 : Développer l'offre de formation dans les filières porteuses

L'état actuel des infrastructures de formation relevant de tous les départements formateurs nécessite un effort important de réhabilitation et de mise à niveau afin de garantir les conditions optimum d'organisation de la formation. Par ailleurs, la capacité d'accueil existante doit être élargie afin d'offrir des postes supplémentaires et réaliser une meilleure adéquation offre-demande de formation. Celle-ci, au-delà des projets en cours, sera également augmentée par la création d'établissements supplémentaires projetée dans le cadre du programme de décentralisation et de rapprochement de l'offre des utilisateurs et des besoins régionaux. En parallèle à l'optimisation et à l'élargissement de l'infrastructure physique de formation, des formateurs seront recrutés et formés. Les formateurs existants seront recyclés et des maîtres d'apprentissage/ formateurs endogènes seront reçus en formation continue, ...etc. Le dispositif mettra à profit toutes les opportunités et expériences réussies de développement des qualifications, dans une démarche pragmatique de démultiplication de l'offre. Ainsi, les entreprises, les ateliers, les exploitations agricoles et fermes rurales, les centres privés et publics de formations sont davantage mis à contribution ou contractualisés.

Composante 4 : Organiser les formations dans les filières porteuses

Cette composante couvre toutes les activités de prise en charge des apprenants, en formation initiale ou continue, partant de l'accueil de ces apprenants jusqu'à leur délivrer les diplômes ou attestations de formation en passant par l'aménagement des espaces de formation, la fourniture des matières d'œuvre nécessaires à la formation, et la fourniture de tous les moyens liés directement à la formation. On retrouve dans cette catégorie la formation initiale, composée de l'apprentissage sous toutes ses formes, de la formation en alternance, et de la formation professionnelle résidentielle, ainsi que la formation qualifiante assimilée à la formation initiale dans la mesure où elle procure les compétences de base nécessaires à l'exercice d'une activité génératrice de revenus (voir définition) mais se déroule selon une organisation spécifique et s'adresse à une population particulière d'actifs, et la formation continue dont les bénéficiaires sont constitués de travailleurs des secteurs productifs.

Composante 5 : Faciliter l'insertion socioéconomique des femmes et jeunes formés

Le programme apportera une contribution importante à l'amélioration de **l'insertion des jeunes et des femmes** à travers notamment la refonte des programmes de

formation, de façon à intégrer la préparation à la création de l'auto-emploi et le développement des compétences en gestion, la dotation en premiers équipements pour les sortants des structures concernées afin de promouvoir l'installation à compte propre, et le soutien aux associations s'occupant d'aide à l'insertion de ces populations.

Composante 6 : Promouvoir la communication

L'amélioration de l'image de la formation professionnelle et la réussite du PRODEFPE nécessitent l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication qui vise à la fois les bénéficiaires de la formation (les jeunes, les parents, les agents en situation de travail, les entreprises ...) ainsi que les intervenants et partenaires directs et indirects dans la mise en œuvre du programme (les départements directement concernés, les départements concernés indirectement, les organisations professionnelles, les collectivités locales, les partenaires techniques et financiers, ...).

b) Déclinaison des composantes

Chaque composante a été déclinée en résultats attendus et chaque résultat a été lui-même décliné en activités ou projets /actions.

Composante 1 : Renforcer la capacité institutionnelle, de pilotage et de gestion de la formation professionnelle

Résultats attendus	Projet/action
1.1. Les moyens de l'administration sont renforcés à travers l'appui aux organismes nationaux et régionaux impliqués dans le programme	Recruter des cadres supplémentaires au niveau central
	Recruter des cadres supplémentaires au niveau régional et local
	Doter l'Administration, centrale et déconcentrées, en moyens de travail
	Assurer les investissements et les charges diverses du FAFPA
1.2. La coordination, le pilotage et le suivi du PRODEFPE sont assurés	Doter la cellule de coordination et de suivi en moyens de travail
	Former les membres de la cellule de coordination, des membres du cadre de concertation technique et les membres du cadre de concertation interne aux méthodes de planification, de suivi et d'évaluation
	Doter la cellule de coordination et de suivi d'un budget de fonctionnement
	Doter les points focaux en moyens de travail
	Assurer le fonctionnement du cadre partenarial
	Assurer le suivi de la mise en œuvre des projets / actions du programme
1.3. Le cadre institutionnel et juridique de la formation professionnelle est revu et adapté	Adapter le cadre institutionnel et juridique de la formation professionnelle (étude, analyse,...)
1.4. Les capacités des ressources humaines impliquées dans l'exécution du Programme sont renforcées (76 gestionnaires des établissements, 115 agents des structures centrales et régionales, 160 acteurs du secteur privé)	Former les agents et élus des collectivités territoriales aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation
	Former des cadres des organisations professionnelles, syndicales, patronales et faïtières aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation
	Former des agents des structures centrales et régionales aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation

Résultats attendus	Projet/action
	Former des gestionnaires d'établissement de formation réhabilités ou créés par le programme à la gestion axée sur les résultats et aux techniques de négociation et de contractualisation
	Appuyer les collectivités territoriales dans la mise en œuvre décentralisée des projets/actions du Programme
1.5. Un appui à l'observatoire national de l'emploi et de la formation est assuré	Mener des études sur la formation et le marché de travail
	Mettre en place avec les représentants économiques un outil de veille économique
1.6. Les frais de rémunération du personnel chargé de la formation professionnelle et de fonctionnement des structures centrales et régionales chargées de la formation professionnelle sont assurés (en rapport avec la FP, y/c le FAFPA)	Assurer les rémunérations du personnel en exercice des structures centrales et régionales
	Assurer les rémunérations du personnel en exercice des établissements de formation
	Assurer les frais de fonctionnement des Etablissements de formation
	Assurer les frais de fonctionnement des structures centrales et régionales
1.7. Le rôle du secteur privé de formation est clarifié	Réaliser une étude pour définir les mesures de promotion du secteur privé de formation et jeter les bases d'un partenariat public privé
	Organiser un séminaire national sur le secteur privé de formation
1.8. Un système d'information est conçu et mis en œuvre	Réaliser une étude sur la structure du système d'information à mettre en place
	Collecter et analyser les informations relatives au fonctionnement du dispositif de formation
	Mettre en œuvre le système d'information
1.9. Un système de suivi de l'insertion professionnelle des sortants est conçu et est opérationnel au niveau de l'ONEF	Concevoir le système de suivi de l'insertion professionnelle
	Mener des études d'insertion
1.10. Un dispositif d'évaluation externe de l'insertion est mis en place	Mener des évaluations externes de l'insertion professionnelle des sortants des dispositifs de formation diplômante et qualifiante

Composante 2 : Opérationnaliser une capacité nationale d'ingénierie

Résultats attendus	Projet/action
2.1. L'INIFORP est opérationnel	Participer à l'équipement de la structure nationale d'ingénierie de la formation professionnelle (INIFORP)
	Assurer la rémunération du personnel de la structure nationale d'ingénierie de formation professionnelle
	Assurer le fonctionnement de la structure nationale d'ingénierie de la formation professionnelle
	Former les cadres de l'INIFORP aux techniques de l'ingénierie de formation professionnelle
2.2. Des référentiels et des manuels de formation sont produits ou mis à jour	Elaborer et/ou réviser des référentiels (de métiers, de compétence, de formation, de certification/VAE)
	Développer des supports pédagogiques (guides pédagogiques, manuels et autres documents d'accompagnement)
	Elaborer des référentiels et des supports de formation de formateurs (pédagogiques, à caractère technique)
2.3. Un cadre de certification est mis en place	Elaborer le cadre de certification

Composante 3 : Développer l'offre de formation dans les filières porteuses

Résultats attendus	Projet/action
3.1. Des CAR et des CAA sont réhabilités et équipés	Réaliser des études de réhabilitation des centres
	Réhabiliter et équiper les centres (CAR et CAA) ayant fait l'objet d'étude
	Réhabiliter et/ou équiper d'autres centres
	Entretien des CAR et des CAA
3.2. Des centres sont construits et équipés	Réaliser des études de faisabilité de construction et de réhabilitation de centres
	Construire et équiper des centres
	Construire et équiper des CAFé
3.3. Des formateurs sont recyclés	Organiser des sessions de recyclage pour les formateurs (public et privé)
3.4. Des maîtres d'apprentissage/ formateurs endogènes sont reçus en formation continue	Organiser des formations pédagogiques pour les nouveaux maîtres d'apprentissage (MA) et formateurs endogènes (FE)
	Organiser des formations techniques continues pour des MA et FE
3.5. Des entreprises agricoles artisanales et des entreprises familiales agricoles signataires de conventions de formation sont équipées	Inventorier et sélectionner les entreprises à équiper
	Equiper et mettre à niveau des entreprises
3.6. De nouveaux formateurs sont formés et/ou recrutés	Recruter des formateurs
	Former les nouveaux formateurs

Composante 4 : Organiser la formation dans les filières porteuses

Résultats attendus	Projet / action
4.1 Des apprenants sont formés selon le mode par apprentissage	Organiser la Formation selon le mode par apprentissage
4.2. Des apprenants sont formés selon le mode par alternance	Organiser la formation en alternance
4.3. Des apprenants sont formés selon le mode résidentiel	Organiser la formation résidentielle
4.4. Des apprenants sont formés selon le type de formation qualifiante	Organiser la formation qualifiante
4.5. Des actifs sont formés selon le type de formation continue	Organiser la formation continue

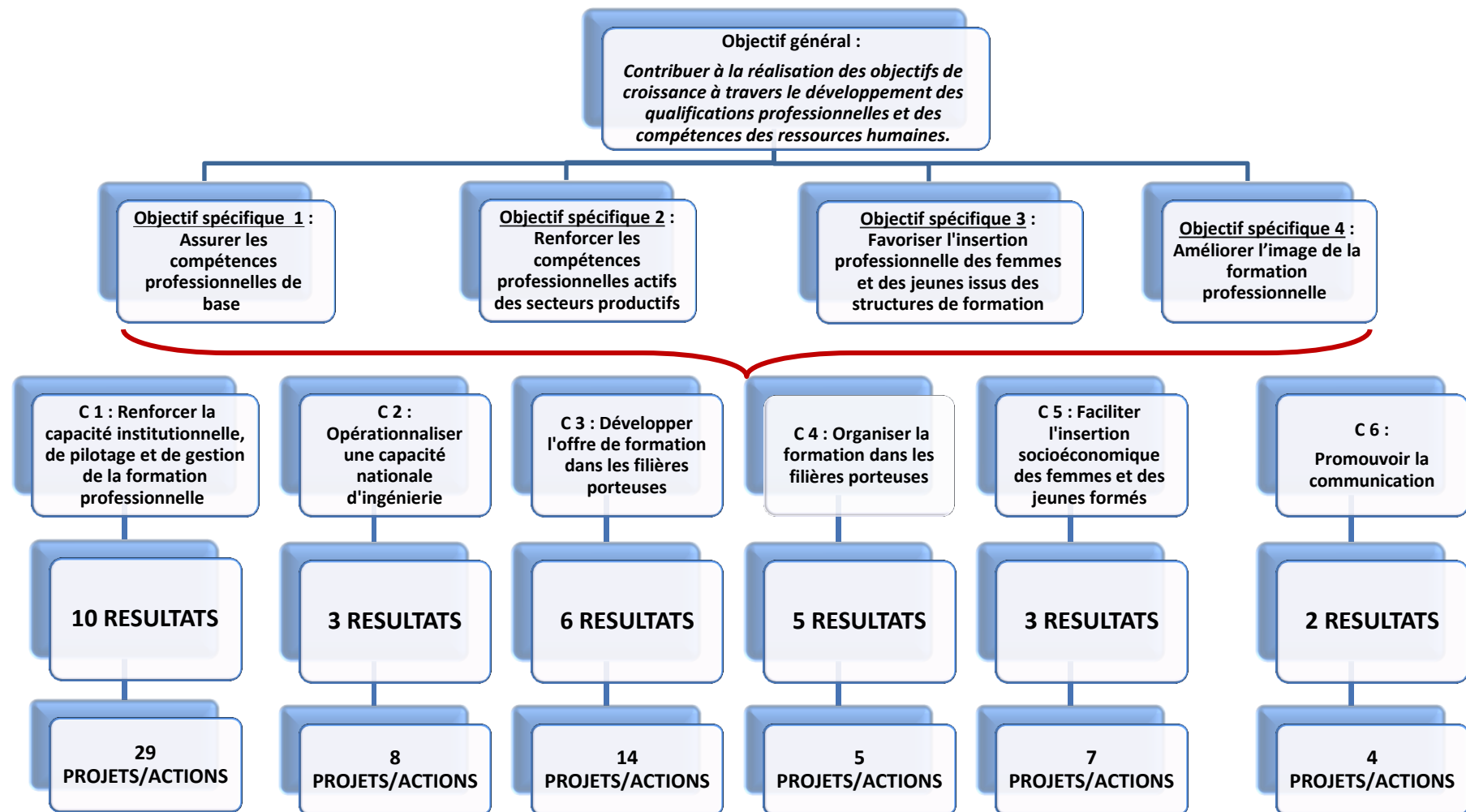
Composante 5 : Faciliter l'insertion socioéconomique des femmes et des jeunes

Résultats attendus	Projet/action
5.1. Le dispositif de financement des projets est renforcé	Renforcer les mécanismes de financement existants
5.2. Des sortants de structures de formation sont équipés	Equiper des sortants des CAR
	Equiper des finalistes CED
	Equiper des sortants des CAF
	Equiper des sortants des CAFé
	Equiper des sortants actifs sans emploi des autres secteurs
5.3. Des associations féminines sont appuyées	Appuyer des associations féminines

Composante 6 : Promouvoir la communication

Résultats attendus	Projet/action
6.1. Une stratégie de communication est mise en œuvre	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication en direction des usagers (jeunes, familles, entreprises, ... etc.)
	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication institutionnelle pour le Programme
	Informé et sensibiliser les élus et agents des collectivités territoriales sur le programme
6.2. Un centre d'Information et d'orientation pour la FP est créé et opérationnel	Créer et rendre opérationnel un centre d'information et d'orientation pour la formation professionnelle

5.4. Architecture globale du Cadre logique du PRODEFPE



L'accolade signifie que l'ensemble des composantes concourent, comme un package, à l'atteinte de tous les objectifs également comme un « package ».

Troisième Partie : LES IMPACTS BUDGETAIRES

VI. Projection des dépenses

⇒ Hypothèses de calcul de coûts

a- En ce qui concerne le calcul des coûts de la composante 4 « Organisation des formations dans les filières porteuses », des hypothèses de coûts unitaires ont été retenues, sur la base de la connaissance du terrain des représentants des différents ministères impliqués dans le PRODEFPE, comme suit (en millier de FCFA) :

- Formation d'1 personne en formation initiale résidentielle en un an : 400,
- Formation d'1 personne en formation initiale par apprentissage en un an : 175,
- Formation d'1 personne en formation initiale par alternance en un an : 300,
- Formation d'1 personne en formation qualifiante : 275,
- Formation d'1 personne en formation continue : 250,

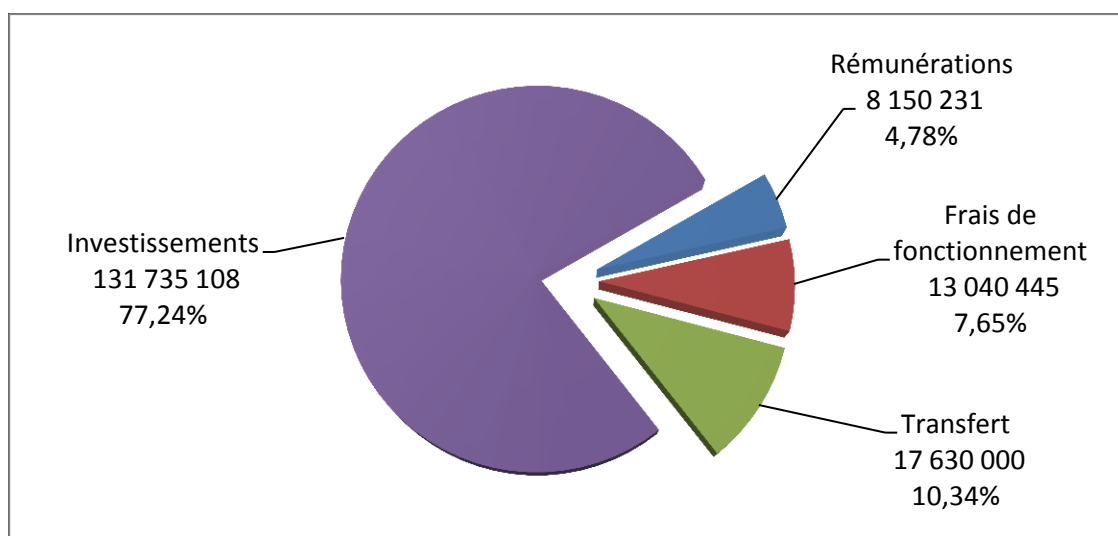
b- Pour les formations continue et qualifiante, les coûts unitaires intègrent le paiement des formateurs (vacations ou autres), le coût des matières d'œuvre et toute autre dépense liée directement à la formation.

6.1. Les dépenses par nature

Le budget global du PRODEFPE pour la période 2015-2017 a été estimé à **170 555 784** milliers de FCFA réparti, par nature de dépenses, comme suit :

Nature des dépenses	Prévisions (en millier de FCFA)				%
	2015	2016	2017	2015-2017	
Rémunérations	2 524 120	2 723 866	2 902 245	8 150 231	4,78%
Frais de Fonctionnement	3 851 373	4 501 935	4 687 137	13 040 445	7,65%
Transfert	1 725 000	7 730 000	8 175 000	17 630 000	10,34%
Total fonctionnement	8 100 493	14 955 801	15 764 382	38 820 676	22,76%
Investissement	20 944 250	54 571 869	56 218 989	131 735 108	77,24%
Total Dépenses	29 044 743	69 527 670	71 983 371	170 555 784	100,0%

Répartition des dépenses par nature (2015-2017)



6.2. Répartition par intervenant

Pour ce qui est de la part de chaque département opérateur dans ce budget, c'est naturellement le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui enregistre le niveau le plus important de dépenses prévues (44,51%), en raison du rôle qu'il est appelé à jouer en tant qu'organe d'encadrement et de pilotage du dispositif national, et des missions qui lui sont dévolues dans le cadre de la Politique Nationale de l'Emploi en matière de régulation du marché du travail.

Le montant des dépenses affectées aux autres départements illustre le niveau de leur intervention dans le programme. On retrouve ainsi le Ministère du Développement rural en deuxième position (25,53%), le Ministère de l'Education Nationale (5,93%) au troisième rang et le Ministère de l'Artisanat et du Tourisme (5,58%) en quatrième position, ce qui illustre bien l'importance de leurs projets par rapport aux besoins des secteurs qu'ils couvrent et des financements nécessaires pour les réaliser. Cette répartition est rapportée dans le tableau ci-après.

Département	Prévisions (en mille FCFA)				%
	2015	2016	2017	2015-2017	
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	14 209 688	29 848 667	31 860 213	75 918 568	44,51 %
Ministère du Développement Rural	6 230 198	19 114 111	18 192 110	43 536 419	25,53 %
Ministère de l'Education Nationale ²¹	1 473 500	3 935 500	4 699 500	10 108 500	5,93%
Ministère de l'Artisanat et du Tourisme	1 697 441	3 627 625	4 195 581	9 520 647	5,58%
Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement	1 231 952	3 504 643	3 484 196	8 220 791	4,82%
Ministère de l'Equipement, des Transport et du Désenclavement	777 794	3 080 179	2 943 876	6 801 849	3,99%
Ministère de l'Energie	822 850	1 885 100	2 031 600	4 739 550	2,78%
Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille	671 995	1 867 195	2 176 270	4 715 460	2,76%
Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement	877 950	971 400	1 043 150	2 892 500	1,70%
Ministère de la Jeunesse et Construction Citoyenne	494 800	1 091 300	723 050	2 309 150	1,35%
Ministère des Mines	258 625	261 625	261 625	781 875	0,46%
Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	151 550	182 550	213 050	547 150	0,32%
Ministère des Sports	146 400	157 775	159 150	463 325	0,27%
Total	29 044 743	69 527 670	71 983 371	170 555 784	100%

²¹ En attendant de clarifier les informations, une Hypothèse a été faite de ne considérer dans ce programme que les dépenses que le ministère d'éducation compte financer dans le cadre du PRODEFPE.

6.3. Répartition par composante

L'analyse de la distribution des dépenses par composante laisse apparaître une forte concentration au niveau de la composante « Organisation de la formation dans les filières porteuses » (45,29%), qui nécessite des frais conséquents en lien avec l'accueil des apprenants et la réalisation des enseignements. La composante « Développer l'offre de formation dans les filières porteuses » (accroissement des capacités d'accueil, modernisation des équipements, recrutement et formation des formateurs, ...) occupe le deuxième rang en termes de dépenses (24,46%).

L'appui institutionnel inscrit dans la composante « Capacité institutionnelle, pilotage et gestion », nécessite 14,87% des dépenses projetées en raison des défaillances enregistrées dans ce domaine.

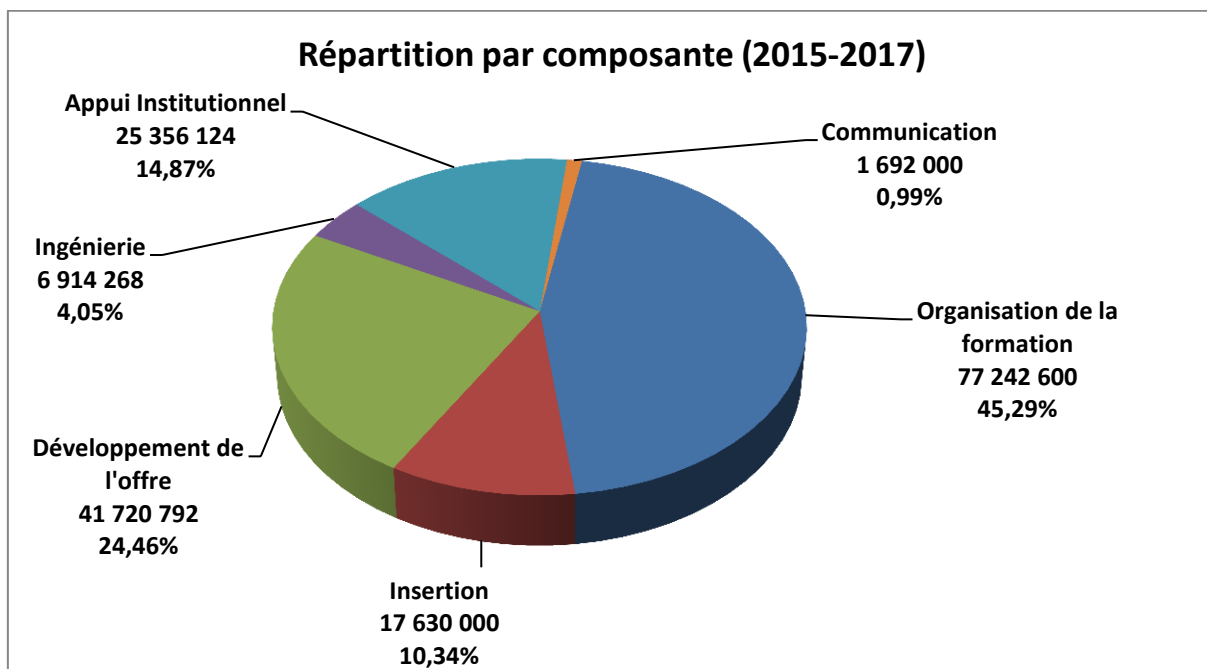
L'insertion socioéconomique, qui constitue l'une des finalités majeures du programme, est en bonne place dans cette répartition avec 10,34% des dépenses prévues.

Enfin, les dépenses liées à l'ingénierie, bien que limitées dans cette répartition (4,05%), demeurent déterminantes pour l'amélioration de la qualité de la formation, en particulier par l'élaboration des référentiels et la mise au point de méthodes pédagogiques innovantes et la contribution en termes méthodologiques à la normalisation du fonctionnement du dispositif. Cette fonction sera renforcée dans les étapes ultérieures.

Ci-après la répartition par composante :

en mFCFA

Composante	2015	2016	2017	2015-2017	%
Capacité institutionnelle, pilotage et gestion	8 144 686	8 552 550	8 658 888	25 356 124	14,87%
Capacité nationale d'ingénierie	1 029 756	3 114 756	2 769 756	6 914 268	4,05%
Offre de formation	3 215 001	20 449 989	18 055 802	41 720 792	24,46%
Organisation des Formations	14 367 300	29 112 375	33 762 925	77 242 600	45,29%
Insertion socio-économique des femmes et des jeunes	1 725 000	7 730 000	8 175 000	17 630 000	10,34%
Communication	563 000	568 000	561 000	1 692 000	0,99%
Total	29 044 743	69 527 670	71 983 371	170 555 784	100,0%



6.4. Répartition des dépenses par composante, résultat et projet/action

Voir en annexe 1

VII. Schéma de financement

7.1. Les ressources de financement disponibles/mobilisables

D'après les informations recueillies auprès des départements concernés, et sur la base d'estimations de leurs parts étant donné que la formation professionnelle est le plus souvent intégrée à d'autres activités, les ressources qui peuvent être considérées comme disponibles ou très probables à mobiliser, au titre de la formation professionnelle, pendant la période 2015-2017 se présentent comme suit (en m FCFA):

	2015	2016	2017	2015-2017	%
Budget de l'Etat	2 294 192	2 385 049	2 486 354	7 165 595	11,02%
Recettes propres des établissements de formation	403 440	421 600	653 920	1 478 960	2,27%
FAFPA	8 652 442	8 912 015	9 179 375	26 743 832	41,13%
Total ressources nationales	11 350 074	11 718 664	12 319 649	35 388 387	54,42%
Ressources extérieures (déjà identifiées et en cours d'exploitation)	12 776 065	8 937 972	7 923 722	29 637 759	45,58%
Total Ressources²²	24 126 139	20 656 636	20 243 371	65 026 146	100%

²² Voir détail en annexe 2

7.2. Les besoins de financement

La comparaison des ressources « disponibles » avec les dépenses projetées dégage un besoin de financement de l'ordre de 105 529 638 mFCFA pour la période 2015-2017, soit **62% du total des dépenses estimées pour la première phase**, comme suit (en mFCFA):

	2015	2016	2017	2015-2017	%
Total Dépenses projetées	29 044 743	69 527 670	71 983 371	170 555 784	100%
Total Ressources « disponibles »	24 126 139	20 656 636	20 243 371	65 026 146	38%
Dont extérieures	12 776 065	8 937 972	7 923 722	29 637 759	
Besoin (gap) de financement (Ressources – Dépenses)	- 4 918 604	- 48 871 034	- 51 740 000	- 105 529 638	62%

L'évolution des besoins d'une année à l'autre s'explique par l'enclenchement des premières actions concrètes essentiellement à partir de la deuxième année, après un démarrage consacré surtout aux études et à la mise en place de l'organisation nécessaire au bon fonctionnement du programme.

Les responsables du PRODEFPE comptent particulièrement sur la table ronde, prévue à Bamako début février 2015, avec leurs Partenaires Techniques et Financier pour mobiliser les crédits nécessaires au financement de ces dépenses additionnelles.

Le schéma de financement au titre de l'année 2015 reste donc tributaire des résultats de la table ronde susmentionnée. La mise en œuvre des projets/actions programmés pour 2015 dépend d'une part, du montant global à mobiliser par l'Etat et de la volonté des PTF à combler rapidement la différence entre l'apport des ressources nationales et les dépenses prévues. Ce ne sera qu'à partir du premier trimestre 2015, que le PRODEFPE pourra envisager la mise en œuvre de ses activités en fonction de l'apport supplémentaire potentiel des PTF. Une mise à jour de la programmation sera par conséquent nécessaire après ladite table ronde en 2015 et aura des conséquences sur celles de 2016 et 2017.

Conclusion

Le programme a une portée décennale : 2015-2024. Toutefois, pour des raisons tant d'orthodoxie budgétaire et de périodicité d'élaboration des CDMT, que pour des considérations de moyens et de capacité de réalisation, il sera scindé en plusieurs phases. Les projections et les analyses présentées dans les parties III et IV concernent **la première étape qui correspond à la période 2015-2017.** Cette phase permettra d'enclencher le processus de réforme sur des bases compatibles avec l'esprit et les orientations de la politique de l'Etat dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle servira également à tester la faisabilité des projets inscrits, à expérimenter la réactivité des opérateurs partenaires, à préparer les bases des développements envisagés et à engager les premières actions de consolidation des institutions, de développement de l'offre de formation et de modernisation du système. Le pilotage et le suivi-évaluation intégrés dans le processus de fonctionnement et la stratégie de mise en œuvre, permettront de mesurer les écarts entre ces prévisions et leur réalisation concrète, de les corriger au fur et à mesure et d'inscrire les activités nécessaires à la réalisation des objectifs tracés, dans la continuité de la philosophie initiale et à la lumière des enseignements de cette première période.

Bibliographie :

- Yves Bourdet et Kassim Dabitaou Relever les défis de l'Emploi au Mali ; Juin 2014.
- Ministère du plan et du développement économique du Mali ; Documents officiels de Planification et de stratégies
- Ministère du plan et du développement économique du Mali ; CSCR 2012-2017
- Plan pour la Relance Durable du Mali (PRED 2013-2014)
- Programme d'Actions du Gouvernement (PAG 2013-2018)
- Etude « Mali horizon 2025 »
- BIT ; « Croissance, emploi et politiques pour l'emploi au Mali » ; Yves Bourdet (Département de sciences économiques, Université de Lund, Suède) ; Kassim Dabitaou (Cellule du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), Mali) ; Aoua SaranDembélé (Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), Mali) - mai 2013.

ANNEXES

Annexe 1 : Evolution du Budget par projet (pour tous les Départements)

C1 : Capacité institutionnelle, pilotage et gestion

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Les moyens de l'administration sont renforcés à travers l'appui aux structures nationales et régionales	Recruter des cadres supplémentaires au niveau des structures ayant une représentation nationale	12 600	14 400	14 400	41 400
	Recruter des cadres supplémentaires au niveau régional et local	18 000	36 000	45 000	99 000
	Doter les structures nationales et déconcentrées en moyens de travail	294 956	304 226	305 718	904 900
	Assurer les investissements et les charges diverses du FAFPA	431 474	453 048	475 701	1 360 223
	Total du résultat	757 030	807 674	840 819	2 405 523
La coordination, le pilotage et le suivi du PRODEFPE sont assurés	Doter la cellule de coordination et de suivi en moyens de travail	20 000	20 000	15 000	55 000
	Former les membres de la cellule de coordination, les membres du cadre de concertation technique et les membres des cadres de concertation interne aux méthodes de planification, de suivi et d'évaluation	163 500	159 000	159 000	481 500
	Doter la cellule de coordination et de suivi d'un budget de fonctionnement	50 000	50 000	50 000	150 000
	Doter les points focaux en moyens de travail	26 000	26 000	26 000	78 000
	Assurer le fonctionnement du cadre partenarial	30 000	30 000	30 000	90 000
	Assurer le suivi de la mise en œuvre des projets / actions du programme	15 000	15 000	15 000	45 000
	Total du résultat	304 500	300 000	295 000	899 500
Le cadre institutionnel et juridique de la FP est revu et adapté	Adapter le cadre institutionnel et juridique de la FP (étude et analyse)	30 000	30 000	-	60 000
	Total du résultat	30 000	30 000	-	60 000
Les capacités des ressources humaines impliquées dans l'exécution du programme sont renforcées	Former les agents et élus des collectivités territoriales aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation	130 000	-	-	130 000
	Former des cadres des organisations professionnelles, syndicales, patronales et faïtières aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation	14 400	15 000	-	29 400
	Former des agents des structures centrales et régionales aux principes de fonctionnement des dispositifs de formation et aux outils d'évaluation	20 000	20 000	20 000	60 000
	Former des gestionnaires d'établissement de formation réhabilités ou créés par le programme à la gestion axée sur les résultats (GAR) et aux techniques de négociation et de contractualisation (TNC)	66 000	70 500	75 000	211 500
	Appuyer les collectivités territoriales dans la mise en œuvre décentralisée des projets/actions du Programme	500 000	500 000	500 000	1 500 000
	Total du résultat	730 400	605 500	595 000	1 930 900

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Un appui à l'observatoire national de l'emploi et de la formation est assuré	Mener des études sur la formation et le marché de travail	200 000	200 000	100 000	500 000
	Total du résultat	200 000	200 000	100 000	500 000
Les frais de rémunération du personnel chargé de la formation professionnelle et de fonctionnement des structures de formation sont assurés (en rapport avec la FP, y/c le FAFPA)	Assurer les rémunérations du personnel en exercice des structures (en FP) centrales et régionales	1 766 629	1 853 899	1 927 022	5 547 550
	Assurer les rémunérations du personnel en exercice des établissements de formation	477 754	501 542	536 910	1 516 206
	Assurer les frais de fonctionnement des structures centrales et régionales	2 678 534	2 809 117	2 946 285	8 433 936
	Assurer les frais de fonctionnement des établissements de formation	871 839	926 818	969 852	2 768 509
	Total du résultat	5 794 756	6 091 376	6 380 069	18 266 201
Le rôle du secteur privé est clarifié	Réaliser une étude pour définir les mesures de promotion du secteur privé de formation et jeter les bases d'un partenariat public et privé	-	50 000	-	50 000
	Organiser un séminaire national sur le secteur privé de formation	-	50 000	40 000	90 000
	Total du résultat	-	100 000	40 000	140 000
Un système d'information est conçu et mis en œuvre	Réaliser une étude sur la structure du système d'information à mettre en place	50 000	-	-	50 000
	Collecter et analyser les informations relatives au fonctionnement du dispositif de formation	20 000	30 000	30 000	80 000
	Mettre en œuvre le système d'information	208 000	308 000	358 000	874 000
	Total du résultat	278 000	338 000	388 000	1 004 000
Un système de suivi de l'insertion professionnelle des sortants est conçu et est opérationnel au niveau de l'ONEF	Concevoir le système de suivi de l'insertion professionnelle	30 000	-	-	30 000
	Mener des études d'insertion	20 000	50 000	20 000	90 000
	Total du résultat	50 000	50 000	20 000	120 000
Un dispositif d'évaluation externe de l'insertion est mis en place	Mener des études d'évaluation externe de l'insertion des sortants des dispositifs de formation diplômante et qualifiante		30 000		30 000
	Total du résultat		30 000		30 000
Total C1		8 144 686	8 552 550	8 658 888	25 356 124

C2 : Capacité nationale d'ingénierie

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
L'INIFORP est opérationnel	Participer à l'équipement de la structure nationale d'ingénierie de la formation professionnelle (INIFORP)	50 000	180 000	80 000	310 000
	Assurer la rémunération du personnel de la structure nationale d'ingénierie de formation professionnelle	109 756	109 756	109 756	329 268
	Assurer le fonctionnement de la structure nationale d'ingénierie de la formation professionnelle	60 000	65 000	70 000	195 000
	Former les cadres de l'INIFORP aux techniques de l'ingénierie de formation professionnelle	50 000	60 000	70 000	180 000
	Total du résultat	269 756	414 756	329 756	1 014 268
Des référentiels et des manuels sont produits ou mis à jour	Elaborer/et ou réviser des référentiels (de métiers, de compétences, de formation, de certification/VAE)	380 000	1 940 000	1 710 000	4 030 000
	Développer des supports pédagogiques (guides pédagogiques, manuels et autres documents d'accompagnement)	300 000	590 000	550 000	1 440 000
	Elaborer des référentiels et des supports de formation de formateurs (pédagogique à caractère technique)	70 000	160 000	170 000	400 000
	Total du résultat	750 000	2 690 000	2 430 000	5 870 000
Un cadre de certification pour la formation professionnelle est mis en place	Elaborer le cadre de certification	10 000	10 000	10 000	30 000
	Total du résultat	10 000	10 000	10 000	30 000
Total C2		1 029 756	3 114 756	2 769 756	6 914 268

C3 : Offre de formation

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Des centres de formation sont réhabilités	Réaliser des études de réhabilitation des centres	160 000	20 000	-	180 000
	Réhabiliter et équiper les centres (CAA et CAR) ayant fait l'objet d'études	200 000	3 200 000	2 600 000	6 000 000
	Réhabiliter et/ou équiper d'autres centres	289 995	751 495	132 995	1 174 485
	Entretenir des CAR et des CAA	100 000	550 000	550 000	1 200 000
	Total du résultat	749 995	4 521 495	3 282 995	8 554 485
Des centres sont construits et équipés	Réaliser des études de faisabilité de construction de centres	90 000	110 000	-	200 000
	Construire et équiper des centres	1 600 000	15 000 000	13 900 000	30 500 000
	Construire et équiper des CAFé	-	-	-	-
	Total du résultat	1 690 000	15 110 000	13 900 000	30 700 000
Des formateurs sont recyclés	Organiser des sessions de recyclage pour les formateurs (public et privé)	172 400	180 425	179 850	532 675
	Total du résultat	172 400	180 425	179 850	532 675
Des maîtres d'apprentissage/ formateurs endogènes sont reçus en formation	Organiser des formations pédagogiques pour les nouveaux maîtres d'apprentissage (MA) et formateurs endogènes (FE)	75 000	87 500	87 500	250 000
	Organiser des formations techniques continues pour des MA et FE	88 375	50 575	50 575	189 525
	Total du résultat	163 375	138 075	138 075	439 525
Des centres de ressources artisanales et des entreprises familiales agricoles (fermes - écoles) signataires de conventions de formation sont équipées	Inventorier et sélectionner les entreprises à équiper (Créer une base de données sur les entreprises artisanales et agricoles)	15 000	15 000	15 000	45 000
	Equiper et mettre à niveau des entreprises	250 000	250 000	250 000	750 000
	Total du résultat	265 000	265 000	265 000	795 000
De nouveaux formateurs de centres sont formés et/ou recrutés	Recruter des formateurs	139 381	208 269	269 157	616 807
	Former les nouveaux formateurs	34 850	26 725	20 725	82 300
	Total du résultat	174 231	234 994	289 882	699 107
Total C3		3 215 001	20 449 989	18 055 802	41 720 792

C4 : Organisation des Formations

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Des apprenants sont formés selon le mode par apprentissage	Organiser la formation selon le mode par apprentissage	2 425 500	3 070 375	3 738 000	9 233 875
	Total du résultat	2 425 500	3 070 375	3 738 000	9 233 875
Des apprenants sont formés selon le mode par alternance	Organiser la formation selon le mode par alternance	780 000	1 069 500	1 336 500	3 186 000
	Total du résultat	780 000	1 069 500	1 336 500	3 186 000
Des apprenants sont formés selon le mode résidentiel	Organiser la formation selon le mode résidentiel	1 916 400	2 344 800	3 210 800	7 472 000
	Total du résultat	1 916 400	2 344 800	3 210 800	7 472 000
Des apprenants sont formés selon le type de formation qualifiante	Organiser les formations qualifiantes	3 568 400	6 343 700	6 997 375	16 909 475
	Total du résultat	3 568 400	6 343 700	6 997 375	16 909 475
Des actifs sont formés selon le type de formation continue	Organiser les formations continues	5 677 000	16 284 000	18 480 250	40 441 250
	Total du résultat	5 677 000	16 284 000	18 480 250	40 441 250
Total C4		14 367 300	29 112 375	33 762 925	77 242 600

C5 : Insertion socio-économique des femmes et des jeunes

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Le dispositif de financement des projets est renforcé	Renforcer les mécanismes existants de financement de projets	50 000	150 000	150 000	350 000
	Total du résultat	50 000	150 000	150 000	350 000
Des sortants de structures de formation sont équipés	Equiper des sortants des CAR	420 000	1 980 000	2 100 000	4 500 000
	Equiper des finalistes CED	420 000	2 460 000	2 520 000	5 400 000
	Equiper des sortants des CAF	420 000	2 460 000	2 520 000	5 400 000
	Equiper des sortants des CAFés	180 000	210 000	240 000	630 000
	Equiper des sortants actifs sans emploi des autres secteurs	180 000	360 000	480 000	1 020 000
	Total du résultat	1 620 000	7 470 000	7 860 000	16 950 000
Des associations féminines sont appuyées	Appuyer des associations féminines	55 000	110 000	165 000	330 000
	Total du résultat	55 000	110 000	165 000	330 000
Total C5		1 725 000	7 730 000	8 175 000	17 630 000

C6: Communication

Résultats	Actions	2015	2016	2017	2015-2017
Une stratégie de communication est mise en œuvre	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication en direction des usagers (jeunes, familles, entreprises etc.)	333 000	288 000	281 000	902 000
	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication institutionnelle pour le programme	130 000	130 000	130 000	390 000
	Informier et sensibiliser les élus et agents des collectivités territoriales sur le programme	50 000	50 000	50 000	150 000
	Total du résultat	513 000	468 000	461 000	1 442 000
Un centre d'information et d'orientation pour la FP est créé et est opérationnel	Créer et rendre opérationnel un dispositif d'information et d'orientation pour la FP	50 000	100 000	100 000	250 000
	Total du résultat	50 000	100 000	100 000	250 000
Total C6		563 000	568 000	561 000	1 692 000
Total Programme		29 044 743	69 527 670	71 983 371	170 555 784

Annexe 2 : Détail des ressources « mobilisables » pour la formation professionnelle et besoins de financement par ministère

Ministère de l'Équipement, des Transport et du Désenclavement

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		40 000	50 000	50 000	60 000	70 000	180 000
	Ressources Extérieures		12 000	190 000	231 000			231 000
	Recettes Propres		70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	210 000
	Total ressources		122 000	310 000	351 000	130 000	140 000	621 000
Total dépenses					777 794	3 080 179	2 943 876	6 801 849
Gap					- 426 794	- 2 950 179	- 2 803 876	- 6 180 849

Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		171 852	312 458	400 995	426 525	462 295	1 289 815
	Ressources Extérieures		42 344					
	Recettes Propres		40 392	52 600	81 000	90 000	97 000	268 000
	Total ressources		254 588	365 058	481 995	516 525	559 295	1 557 815
Total dépenses					671 995	1 867 195	2 176 270	4 715 460
Gap					- 190 000	- 1 350 670	- 1 616 975	- 3 157 645

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat	551 920	480 427	454 608	518 305	531 854	545 510	1 595 669
	Ressources Extérieures	3 854 026	4 020 093	7 752 593	12 467 339	8 859 246	7 843 996	29 170 581
	Recettes Propres	129 320	205 427	152 300	200 000	200 000	200 000	600 000
	FAFPA	7 834 000	5 649 000	8428707	8652442	8912015	9179375	26 743 832
	Total ressources	12 369 266	10 354 947	16 788 208	21 838 086	18 503 115	17 768 881	58 110 082
Total dépenses					14 209 688	29 848 667	31 860 213	75 918 568
Gap					7 628 398	- 11 345 552	- 14 091 332	- 17 808 486

Ministère de l'Industrie et de Promotion de l'Investissement

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		117 000	150 000	154 500	159 135	163 909	477 544
	Ressources Extérieures			60 000				
	Recettes Propres		8 000	14 880	17 440	21 600	241 920	280 960
	Total ressources		125 000	224 880	171 940	180 735	405 829	758 504
Total dépenses					877 950	971 400	1 043 150	2 892 500
Gap					- 706 010	- 790 665	- 637 321	- 2 133 996

Ministère de l'Artisanat et du Tourisme

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat							
	Ressources Extérieures	9 500						
	Recettes Propres		35 000	30 000	35 000	40 000	45 000	120 000
	Total ressources	9500	35 000	30 000	35 000	40 000	45 000	120 000
Total dépenses					1 697 441	3 627 625	4 195 581	9 520 647
Gap					- 1 662 441	- 3 587 625	- 4 150 581	- 9 400 647

Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		155 000	220 000	226 600	233 398	240 400	700 398
	Ressources Extérieures		194 034					
	Recettes Propres							
	Total ressources		349 034	220 000	226 600	233 398	240 400	700 398
Total dépenses					1 231 952	3 504 643	3 484 196	8 220 791
Gap					- 1 005 352	- 3 271 245	- 3 243 796	- 7 520 393

Ministère des Sports

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		203 804	222 430	120 000	124 000	128 000	372 000
	Ressources Extérieures							
	Recettes Propres							
	Total ressources		203 804	222 430	120 000	124 000	128 000	372 000
Total dépenses					146 400	157 775	159 150	463 325
Gap					- 26 400	- 33 775	- 31 150	- 91 325

Ministère de la Jeunesse et Construction Citoyenne

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		180 000	180 000	192 000	197 760	203 693	593 453
	Ressources Extérieures		11 000	150 000				
	Recettes Propres							
	Total ressources		191 000	330 000	192 000	197 760	203 693	593 453
Total dépenses					494 800	1 091 300	723 050	2 309 150
Gap					- 302 800	- 893 540	- 519 357	- 1 715 697

Ministère du Développement Rural

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat			507 431	596 492	614 387	632 818	1 843 697
	Ressources Extérieures			329 726	9 726	9 726	9 726	29 178
	Recettes Propres							
	Total ressources			837 157	606 218	624 113	642 544	1 872 875
Total dépenses					6 230 198	19 114 111	18 192 110	43 536 419
Gap					- 5 623 980	- 18 489 998	- 17 549 566	- 41 663 544

Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat				40 850	42 076	43 338	126 264
	Ressources Extérieures							
	Recettes Propres							
	Total ressources				40 850	42 076	43 338	126 264
Total dépenses					151 550	182 550	213 050	547 150
Gap					- 110 700	- 140 474	- 169 712	- 420 886

Ministère des Mines

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat							
	Ressources Extérieures							
	Recettes Propres							
	Total ressources				-	-	-	-
Total dépenses					258 625	261 625	261 625	781 875
Gap					- 258 625	- 261 625	- 261 625	- 781 875

Ministère de l'Energie

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat		15 000	15 000	15 450	15 914	16 391	47 755
	Ressources Extérieures		40 000	45 000	47 000	49 000	50 000	146 000
	Recettes Propres							
	Total ressources		55 000	60 000	62 450	64 914	66 391	193 755
Total dépenses					822 850	1 885 100	2 031 600	4 739 550
Gap					- 760 400	- 1 820 186	- 1 965 209	- 4 545 795

Ministère de l'Education Nationale²³

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2015-2017
Ressources	Budget de l'Etat							
	Ressources Extérieures							
	Recettes Propres							
	Total ressources				-	-	-	-
Total dépenses					1 473 500	3 935 500	4 699 500	10 108 500
Gap					- 1 473 500	- 3 935 500	- 4 699 500	- 10 108 500

²³ En attendant de clarifier les informations, une Hypothèse a été faite de ne considérer dans ce programme que les dépenses que le ministère d'éducation compte financer dans le cadre du PRODEFPE

Annexe 3 : Besoins régionaux en ressources humaines qualifiées (formulés en septembre 2011)

Au plan régional, les besoins se présentent comme suit :

Secteur économique 1 et 2 : Transport et Travaux publics

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Conduite et travaux publics	Conducteur des travaux	19	21	25	27	24	21	7	6	1	150
		Chef de chantier/ Surveillant des travaux	69	76	92	99	89	77	26	21	3	550
2	Gestion des transports ou logistique	Conducteur des véhicules de transport de marchandises et de personnes	249	275	333	362	322	281	94	75	9	2 000
		Chef d'exploitation de compagnie des transports	37	41	50	54	48	42	14	11	1	300
		Logisticien	69	76	92	99	89	77	26	21	3	550
		Chef de parc automobile et de garage	93	103	125	136	121	105	35	28	3	750
		Conducteur d'engins lourds	748	825	999	1 085	966	842	282	225	28	6 000
		Conducteur d'engins de TP	19	21	25	27	24	21	7	6	1	150
3	Mécanique	Mécanicien auto/engins lourds/machines agricoles	5 119	5 650	6 843	7 431	6 611	5 765	1 929	1 540	191	41 080
		Moniteur d'auto-école	12	14	17	18	16	14	5	4	0	100
4	Entretien routier	Releveur de dégradations	12	14	17	18	16	14	5	4	0	100
		Opérateur topographe	12	14	17	18	16	14	5	4	0	100
		Technicien de laboratoire	12	14	17	18	16	14	5	4	0	100

Secteur économique 3 : Eau et Hydraulique

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Production gestion et exploitation de l'eau	Exploitant du service de l'eau	4 112	4 539	5 497	5 969	5 311	4 631	1 550	1 237	154	33 000
		Aide-foreur	0	20	0	20	0	0	0	0	0	40
		Aiguadier	0	32	33	40	40	36	10	8	1	200

Secteur économique 4 : agriculture

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Céréalière	Céréaliculteur	65 175	71 938	87 123	94 602	84 167	73 397	24 559	19 603	2 437	523 000
		Riziculteur	65 175	71 938	87 123	94 602	84 167	73 397	24 559	19 603	2 437	523 000
		Semencier	748	825	999	1 085	966	842	282	225	28	6 000
		Producteur de Blé	2 031	2 242	2 715	2 948	2 623	2 288	765	611	76	16 300
2	Horticulture	pépiniériste	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Producteur de pois sucré	424	468	566	615	547	477	160	127	16	3 400
		Arboriculteur	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Producteur d'oléagineux	8 100	8 941	10 828	11 757	10 460	9 122	3 052	2 436	303	65 000
		Maraicher	9 969	11 004	13 327	14 471	12 874	11 227	3 757	2 998	373	80 000

Secteur économique 5 : élevage

°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kikro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Bétail-Viande	Eleveur	69 662	76 889	93 120	101 114	89 960	78 450	26 249	20 952	2 604	559 000
		Producteur de viande	1 470	1 623	1 966	2 134	1 899	1 656	554	442	55	11 800
		Boucher (abattant, détaillant)	623	688	833	904	805	702	235	187	23	5 000
2	Lait	Producteur de lait	6 542	7 221	8 746	9 496	8 449	7 368	2 465	1 968	245	52 500
3	Cuir et peaux	Collecteur des Cuir et peaux	36	40	48	52	47	41	14	11	1	290
4	Aviculture	Aviculteur/accoureur	4 985	5 502	6 663	7 235	6 437	5 614	1 878	1 499	186	40 000
		Marchand de volaille	872	963	1 166	1 266	1 127	982	329	262	33	7 000
		Abatteur de volaille	19	21	25	27	24	21	7	6	1	150
5	Apiculture	Apiculteur	312	344	416	452	402	351	117	94	12	2 500
6	Piscicultures/aquaculture	Transformateur/Mareyeur	1 495	1 651	1 999	2 171	1 931	1 684	563	450	56	12 000
		Poissonnier	498	550	666	724	644	561	188	150	19	4 000
7	Alimentation animale	Producteur de fourrage	58 197	64 235	77 794	84 473	75 154	65 538	21 929	17 504	2 176	467 000
		Fabricant d'aliments pour volaille et poisson	30	33	40	43	39	34	11	9	1	240

Secteur économique 6 : Foresterie

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Production	Fabricant de briquettes combustibles	374	413	500	543	483	421	141	112	14	3 000
		Pêcheur	14 954	16 506	19 990	21 706	19 312	16 841	5 635	4 498	559	120 000
		Pépiniériste forestier	50	55	67	72	64	56	19	15	2	400

Secteur économique 7 : Pêche

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
		Pêcheur	14 954	16 506	19 990	21 706	19 312	16 841	5 635	4 498	559	120 000

Secteur économique 8 : mines

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Prospection minière	Foreur/foreuse	15	17	20	22	19	17	6	4	1	120
		Géologue prospecteur	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
		Géophysicien	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
2	Exploitation minière	Géologue des mines	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
		Technicien en exploitation minière	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
		Technicien/technicienne de laboratoire/ Géochimiste	75	83	100	109	97	84	28	22	3	600
		Agent de laboratoire	6	7	8	9	8	7	2	2	0	50
		Technicien qualité	6	7	8	9	8	7	2	2	0	50

Secteur économique 9 : énergie

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Energies nouvelles et renouvelables	Technicien en solaires photovoltaïque et thermique	374	413	500	543	483	421	141	112	14	3 000
		Technicien en énergie Eolienne	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Technicien en énergie de biomasse	93	103	125	136	121	105	35	28	3	750
		Installateur/maintenancier d'équipements solaires	56	62	75	81	72	63	21	17	2	450

Secteur économique 10 : industrie

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Installation et Maintenance des équipements	Agent de maintenance	187	206	250	271	241	211	70	56	7	1 500
2	Opérateur sur machines industrielles	Opérateurs sur de fabrication ou de conditionnement	31	34	42	45	40	35	12	9	1	250
		Opérateur sur ligne de fabrication ou de conditionnement	6	7	8	9	8	7	2	2	0	50

Secteur économique 11 : Bâtiment

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Maçonnerie	Maçon	374	413	500	543	483	421	141	112	14	3 000
		Décorateur de façade	62	69	83	90	80	70	23	19	2	500
		Etanchéiste	62	69	83	90	80	70	23	19	2	500
		Ferrailleur	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Staffeur	187	206	250	271	241	211	70	56	7	1 500
		Confectionneur de briques /pavés/dalles/tuiles	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1000
2	Menuiserie	Coffreur	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Menuiserie métallique	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Menuiserie aluminium	4 299	4 745	5 747	6 240	5 552	4 842	1 620	1 293	161	34 500
3	Carrelage	Carreleur	112	124	150	163	145	126	42	34	4	900
		Poseur de pavé/dalles	623	688	833	904	805	702	235	187	23	5 000
4	Peinture	Peintre bâtiment	162	179	217	235	209	182	61	49	6	1 300
		Peintre décorateur	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
		Peintre automobile	860	949	1 149	1 248	1 110	968	324	259	32	6 900
5	Plomberie	Plombier sanitaire	249	275	333	362	322	281	94	75	9	2 000
		Tuyauteur industriel	573	633	766	832	740	646	216	172	21	4 600
6	Electricité	Electricien bâtiment	162	179	217	235	209	182	61	49	6	1 300

Secteur économique 12 : Assainissement, Hygiène et Environnement

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Assainissement/ génie sanitaire	Techniciens d'hygiène /d'assainissement	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Agent d'assainissement (composteur, recycleur, chargé d'incinération, balayeur, etc...)	312	344	416	452	402	351	117	94	12	2 500
2	Hygiène et sécurité	Agent de nettoyage industriel	13	14	17	19	17	14	5	4	0	103

Secteur économique 13 : Hôtellerie

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Hébergement	Réceptionniste	37	41	50	54	48	42	14	11	1	300
		Concierge	19	21	25	27	24	21	7	6	1	150
		Femme de chambre ou valet	37	41	50	54	48	42	14	11	1	300
		Gouvernante	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
2	Cuisine	Cuisinier	125	138	167	181	161	140	47	37	5	1 000
		Contrôleur nourriture	25	28	33	36	32	28	9	7	1	200
		Pâtissier	62	69	83	90	80	70	23	19	2	500
3	Restauration	Commis de restaurant	187	206	250	271	241	211	70	56	7	1 500
		Barman	62	69	83	90	80	70	23	19	2	500

Secteur économique 14 : Tourisme

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Agence de voyage	Agent de comptoir/billetterie	0	23	28	31	27	34	12	10	5	170
		Chef de projet touristique	0	21	25	27	24	31	10	9	3	150
		Agent de Développement Touristique local	0	28	33	36	32	38	18	11	4	200
		Agent de comptoir tourisme	0	46	56	55	48	52	23	15	5	300
		Animateur touristique	0	28	33	36	32	38	17	12	4	200
		Guide touristique	0	175	210	227	203	218	80	65	22	1 200

Secteur économique 15 : artisanat

N°	FILIERES	METIERS	Besoins par métier et par région administrative									TOTAL
			D BKO	Kayes	Kkro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tomb	Gao	Kidal	
1	Coupe couture stylisme	Tailleur	1 869	2 063	2 499	2 713	2 414	2 105	704	562	70	15 000
		Brodeur	573	633	766	832	740	646	216	172	21	4 600
		Styliste	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
2	Forge	Forgeron	872	963	1 166	1 266	1 127	982	329	262	33	7 000
		Chaudronnier	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
		Ferblantier	623	688	833	904	805	702	235	187	23	5 000
		Ferronnier d'art	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
3	Sculpture	Sculpteur bois et pierre	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
		Tailleur de pierre	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
4	Coiffure-esthétique	Coiffeur/ Tresseur	872	963	1166	1266	1127	982	329	262	33	7 000
5	Bijouterie/Joaillerie/ Orfèvrerie	Bijoutier/ Joaillier/ Orfèvre	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
6	Electronique	Electronicien	1 745	1 926	2 332	2 532	2 253	1 965	657	525	65	14 000
7	Teinture	Teinturier	573	633	766	832	740	646	216	172	21	4 600
8	Tapiserie	Tapissier	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
9	Tissage	Tisserand	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
10	Photographie	Photographe	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
11	Froid et climatisation	Frigoriste	1 745	1 926	2 332	2 532	2 253	1 965	657	525	65	14 000
12	Poterie céramique	Potier céramique	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
13	Cordonnerie	Cordonnier	430	475	575	624	555	484	162	129	16	3 450
14	Designer	Designer	324	358	433	470	418	365	122	97	12	2 600
15	Fabrication d'équipements/ matériel	Fabricant de matériels agricoles	860	949	1 149	1 248	1 110	968	324	259	32	6 900
		Fabricant de pirogues	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300
		Fabricant des instruments de musique	287	316	383	416	370	323	108	86	11	2 300