

# REPUBLIQUE DU MALI

Ministère de la jeunesse, de l'emploi et de la construction citoyenne

---

Observatoire national de l'emploi et de la formation



## SUIVI DE L'EFFICACITE EXTERNE DES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU MALI

---

Indicateurs-clés et dispositif de suivi

**Avec l'appui de**



Décembre 2018

# Table des matières

Avant-propos .....	3
Introduction .....	4
1. Définition de l'efficacité externe d'un dispositif de formation professionnelle.....	5
2. Les objectifs de la politique malienne de formation professionnelle et le suivi de l'efficacité externe.....	6
3. Etat actuel des travaux sur les indicateurs du marché du travail .....	8
4. Les indicateurs-clés du suivi de l'efficacité externe .....	11
4.1 Au niveau national.....	11
4.2 Au niveau micro : Le centre de formation .....	16
5. Opérationnalisation du recueil d'indicateurs de suivi de l'efficacité externe du dispositif de la formation professionnelle : mise en place d'un dispositif de suivi .....	23
6.1 Les objectifs du dispositif de suivi.....	23
6.2 Mettre en place un dispositif de suivi de l'efficacité externe .....	23
Conclusion.....	25
Références bibliographiques.....	26

## Avant-propos

Ce recueil d'indicateurs pour le suivi de l'efficacité externe des dispositifs<sup>1</sup> de formation professionnelle est réalisé par l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) du Mali, avec l'appui technique du Pôle de Dakar de l'Institut international pour la planification de l'éducation et du Bureau régional multisectoriel de l'UNESCO, sur financement de la coopération luxembourgeoise.

Ce travail fait suite à une enquête de satisfaction des employeurs qui a révélé un taux de satisfaction plus élevé que la valeur-cible fixée dans le cadre du projet Formation et insertion professionnelle appuyé financièrement et techniquement par la coopération luxembourgeoise.

Tenant compte du contexte malien, ce recueil propose de travailler sur des indicateurs de suivi simples et maîtrisables par les différents acteurs, publics et privés. Plusieurs institutions internationales ont produit divers indicateurs et l'ONEF du Mali lui-même travaille déjà sur une bonne partie de ces indicateurs. Donc l'apport de ce recueil n'est pas dans la nouveauté des indicateurs proposés, mais dans (i) la manière d'en retenir quelques-uns en se focalisant sur la politique nationale de formation professionnelle d'une part et, d'autre part, (ii) la mise en relation des acteurs publics et privés pour la production des données nécessaires à un bon fonctionnement d'un dispositif de suivi. En effet, aussi bien sophistiqué que soit un dispositif, si les acteurs qui le font vivre n'assument pas véritablement leurs rôles et responsabilités, ce dispositif est voué à l'échec.

Le choix a donc été fait de retenir un nombre limité d'indicateurs et d'impliquer les acteurs publics et privés dans la production, le recueil et la transmission des données à l'ONEF ou à toute autre structure compétente qui se chargera du traitement, de l'analyse et de la publication des résultats.

---

<sup>1</sup> Plusieurs dispositifs de formation coexistent: la formation professionnelle et l'Apprentissage relevant du ministère de la jeunesse, de l'emploi et de la construction citoyenne, l'enseignement technique professionnel sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale et les dispositifs des ministères sectoriels (Agriculture, santé, etc.).

## Introduction

L'évaluation de l'efficacité externe d'un dispositif de formation professionnelle permet de porter un jugement "ex-post" sur le fonctionnement des modes et des structures de formation à partir de l'examen de la situation de ses sortants sur le marché du travail et d'en tirer les enseignements pour mieux adapter l'offre de formation professionnelle. L'efficacité externe mesure donc la capacité de ce dispositif à assurer à ses sortants une **intégration sociale et économique**. Cependant, cette mesure est très délicate à produire surtout pour l'intégration sociale et nécessite de combiner plusieurs informations dont la convergence permet d'appréhender cette intégration. L'intégration sociale étant plus difficile à mesurer, on se contente le plus souvent de mesurer l'intégration économique. Voir au tableau N°1 suivant, les différentes dimensions des deux intégrations.

Même réduite aux dimensions strictement économiques, l'analyse de l'efficacité externe reste difficile car l'insertion des sortants du dispositif de formation professionnelle dépend aussi du fonctionnement général de l'économie du pays, des chocs externes qui peuvent l'affecter et de la rareté des données nécessaires à cette analyse. Donc **le contexte national du marché du travail est un facteur déterminant dans la mesure de l'efficacité externe**. En effet, si le Mali a connu un taux de croissance de l'ordre de 5,2% au cours de ces quinze dernières années, l'augmentation de la production ne s'est traduite que par une faible progression de l'emploi, d'après le cadrage économique et démographique de la Politique nationale de la formation professionnelle.

La politique nationale de formation professionnelle (PNFP) estimait le nombre d'entrées sur le marché du travail à 278 000 en 2010 et il devrait passer à 434 000 (dont la majorité sans réelle qualification) en 2030.

Au Mali, chaque année, le dispositif national de formation professionnelle formelle du ministère de la jeunesse, de l'emploi et de la construction citoyenne met sur le marché du travail environ 15 000<sup>2</sup> sortants dont 77% de niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), 22% du niveau du brevet de technicien (BT) et 1% du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT).

Or, le Gouvernement du Mali s'est fixé, via sa stratégie de croissance accélérée, d'atteindre une croissance plus stable et des plus créatrices d'emplois. Pour cela, il considère la formation professionnelle comme un des moyens et l'une de ses priorités, donc un des piliers majeurs du développement économique et social du pays.

Face à une telle attente vis-à-vis de la formation professionnelle, il est légitime et opportun pour les acteurs publics et privés de la formation professionnelle de s'interroger sur le devenir des sortants, donc sur l'efficacité du dispositif de formation, surtout dans un contexte de rareté des ressources et d'enjeux de développement.

L'évaluation de l'efficacité externe d'un dispositif de formation professionnelle, pour qu'elle soit pertinente, nécessite de disposer de données factuelles pour pouvoir réaliser des analyses pertinentes et en tirer des enseignements opérationnels. Un des moyens est de retenir un certain nombre d'indicateurs pertinents et de suivre leur évolution dans le temps.

Le présent recueil présente (i) une définition de l'efficacité externe, (ii) rappelle les objectifs de la politique nationale de la formation professionnelle (PNFP), notamment du Programme de développement la formation professionnelle pour l'emploi (PRODEFPE) et les met en perspective avec les questions évaluatives de l'efficacité externe avant de proposer (iii) un certain nombre d'indicateurs de mesure de l'efficacité externe. Enfin, il propose une approche pour mettre en place un dispositif participatif et inclusif de suivi de cette efficacité externe au Mali.

---

<sup>2</sup> Estimé sur la base de la capacité d'accueil en formation initiale mentionnée dans le PRODEFPE, avec notre estimation à 70% du taux de réussite aux examens et certifications. Cette estimation doit être corrigée par l'ONEF.

# 1. Définition de l'efficacité externe d'un dispositif de formation professionnelle

L'efficacité est la capacité à parvenir aux **objectifs fixés** en produisant les **résultats escomptés**. Pour les dispositifs d'éducation et de formation, on parle d'« Efficacité externe », par opposition à l'« efficacité interne » qui s'intéresse essentiellement aux aspects pédagogiques, à la relation entre les intrants et les résultats pédagogiques<sup>3</sup>. L'efficacité externe, quant à elle, s'intéresse au devenir du diplômé sur le marché du travail, une fois sorti du dispositif de formation. L'évaluation de l'efficacité externe prend donc en compte les produits ou les effets engendrés par le dispositif et observés hors de ce dispositif lui-même. Mais dans la plupart des travaux dans les pays en développement comme le Mali, les acteurs de la formation professionnelle (comme de l'éducation de manière général) s'intéressent essentiellement à l'efficacité interne du dispositif parce qu'elle est plus facile à maîtriser puisque les produits et les effets sont internes au dispositif.

De manière générale, la notion de l'efficacité externe du dispositif d'éducation et de formation renvoie à la rentabilité économique (accès à l'emploi, les revenus, l'épargne, la croissance économique engendrée, etc.) et sociale (moralité, comportements adéquats par rapport à la santé, à la reproduction, à la vie civique, etc.) dans une double dimension individuelle et collective telle que synthétisée dans le tableau suivant :

**Tableau N°1 : Les quatre dimensions analytiques de l'efficacité externe de l'éducation**

	Dimension économique	Dimension sociale
<b>Dimension individuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation au marché du travail</li> <li>- Productivité du travail</li> <li>- Revenu</li> <li>- Epargne</li> </ul>	Modification des comportements en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- reproduction (planification familiale et fécondité, prévention des MST, etc.)</li> <li>- santé maternelle et infantile</li> <li>- éducation des enfants</li> <li>- participation à la vie de la cité</li> <li>- protection de l'environnement</li> <li>- loisirs</li> <li>- qualité de vie</li> </ul>
<b>Dimension collective</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômage</li> <li>- Croissance économique</li> <li>- Capacité de production nationale (découvertes, adaptation ou utilisation de nouveaux savoirs)</li> <li>- Inégalités</li> <li>- Revenus de l'Etat (prélèvement fiscal)</li> <li>- Compétitivité internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolutions démographiques (croissance de la population, transition démographique, ratio de dépendance démographique)</li> <li>- Etat sanitaire de la population (espérance de vie, couverture vaccinale, taux de mortalité...)</li> <li>- Adaptation et usage de nouvelles technologies</li> <li>- Choix publics</li> <li>- Cohésion sociale</li> <li>- Criminalité</li> </ul>

Source : Module 6 du programme de formation Pilotage Stratégique et Gestion des Systèmes Educatifs (PSGSE) de l'IIPE-Pôle de Dakar et de la FASTEF de l'UCAD.

Mais comme souligné dans l'introduction, la dimension sociale étant difficile à appréhender, l'accent sera mis ici sur la dimension économique. Ainsi, à travers l'efficacité externe du dispositif de formation professionnelle, c'est l'adéquation entre les compétences acquises lors de la formation et les besoins économiques et sociaux de la région ou du pays qui sera visée.

<sup>3</sup> Exemple des indicateurs de l'objectif spécifique N°1 (Assurer les compétences professionnelles de base) du PRODEFPE : 1.1: Pourcentage d'apprenants formés par apprentissage ; 1.2 Nombre d'apprenants formés selon le mode par alternance et 1.3 Nombre d'apprenants en formation résidentielle.

Généralement, ces besoins économiques et sociaux font l'objet d'analyse lors de l'élaboration des politiques et stratégies de développement de la formation professionnelle et cette analyse aboutit à la définition des objectifs assignés au dispositif de formation. Puisque les dimensions économiques et sociales de l'efficacité externe de la formation sont assez éparpillées, l'analyse et le suivi de cette efficacité ne peuvent ou ne doivent être envisagés que par rapport à ces objectifs, car « **sans objectif, il ne peut y avoir de jugement sur les objectifs, d'évaluation des résultats ou des performances** » selon Pierre CAZALIS (OCDE 1988, p. 27) cité par Nacuzon SALL dans sa thèse « Efficacité et équité de l'enseignement supérieur : *Quels étudiants réussissent à l'Université de Dakar ?* » qui y ajoute que « l'évaluation de l'efficacité externe requiert des objectifs opérationnels quantifiés et qualifiés en fonction desquels on pourrait éventuellement juger de l'atteinte ou de la non atteinte des résultats ».

« Évaluer l'efficacité externe d'un système éducatif ou d'une institution pédagogique, c'est se demander si les individus qui en sortent sont non seulement socialement et économiquement utiles (ou productifs), mais aussi s'ils sont en mesure de développer leur personnalité dans les différentes dimensions (cognitive, affective, psychomotrice, relationnelle ou artistique) ». (Mesure et évaluation en éducation, vol.19, N°3, p.125)

L'efficacité externe doit donc tenir compte de trois éléments : les objectifs de la société, les besoins du marché du travail et les aspirations individuelles. » Mesure et évaluation en éducation, vol.19, N°3, p7.

Il existe deux types d'efficacité externe :

- **Efficacité externe quantitative** : elle compare le nombre de sortants mis sur le marché du travail par rapport à la demande actuelle ou future du marché ;
- **Efficacité externe qualitative** : compare les compétences acquises lors de la formation à celles requises par les postes de travail et à celles recherchées par les sortants.

« Au total, l'appréciation quantitative ou l'évaluation qualitative de l'efficacité, la recherche d'une plus grande efficacité externe (...) nécessitent une parfaite connaissance des besoins actuels et futurs de la société en main-d'œuvre » selon Nacuzon SALL. Cela suppose que le dispositif de formation s'est fixé des objectifs à atteindre par rapport aux orientations de la politique économique et sociale du pays.

Dans cette perspective, il semble important, voire nécessaire, d'analyser les objectifs de la politique de formation professionnelle du Mali.

## 2. Les objectifs de la politique malienne de formation professionnelle et le suivi de l'efficacité externe

En 2009, le Mali a élaboré sa politique nationale de formation professionnelle dont les objectifs sont :

- Tendre vers l'adéquation formation/emploi ;
- Améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et des services ;
- Améliorer les compétences des actifs des secteurs productifs ;
- Satisfaire les besoins du marché du travail en main-d'œuvre qualifiée ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des actifs en milieu rural et urbain ;
- Assurer la formation permanente (tout au long de la vie) de la communauté ;
- Consolider et développer la formation professionnelle par apprentissage.

Cette politique est opérationnalisée par le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) dont la première décennie couvre la période 2015-2024, avec un premier plan triennal 2015-2017. Pour le suivi de l'efficacité externe du dispositif de formation professionnelle, le PRODEFPE peut constituer le document de

référence. Son objectif général est de « contribuer à la réalisation des objectifs de croissance à travers le développement des qualifications professionnelles et des compétences des ressources humaines ». Cet objectif général est décliné en trois objectifs spécifiques :

- **Objectif spécifique 1** : Assurer les compétences professionnelles de base pour **répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de l'économie nationale** en terme de compétences professionnelles de base;
- **Objectif spécifique 2** : Renforcer les compétences professionnelles des actifs des secteurs **productifs** en assurant la mise à niveau continue des compétences des actifs des secteurs productifs pour **préserver les emplois existants et les consolider** ;
- **Objectif spécifique 3** : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes issus des structures de formation par **l'auto emploi et la micro entreprise** à travers l'appui à l'installation effective des bénéficiaires.

Pour suivre et évaluer l'atteinte de ces objectifs spécifiques, il est nécessaire de s'interroger sur les deux aspects de l'efficacité externe rappelés dans la définition, à savoir les aspects quantitatifs et qualitatifs de la situation des sortants de la formation professionnelle qui sont déjà sur le marché du travail et poser un postulat ou une hypothèse de base : le dispositif de la formation professionnelle est efficace du point de vue externe si les objectifs de la PNFP, particulièrement ceux du PRODEFPE, sont atteints. L'analyse des objectifs spécifiques du PRODEFPE amènerait les trois principaux acteurs concernés (Etat et ses démembrements, les entreprises et les organisations professionnelles et patronales et les centres de formation et leurs sortants) à se poser les questions suivantes :

Tableau N°2 : Questionnements des acteurs publics et privés et des bénéficiaires de la formation professionnelle

ACTEURS	QUESTIONS
<p align="center"><b>ETAT et ses démembrements</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que les entreprises arrivent à trouver facilement les profils dont elles ont besoin?</li> <li>• Sont-elles satisfaites des compétences des sortants de la FTP ?</li> <li>• Est-ce que toutes les demandes en formation continue des entreprises sont satisfaites ? (Quantité)</li> <li>• Est-ce que les employeurs sont satisfaits des formations continues délivrées ? (Qualité)</li> <li>• Quelles retombées de la FC pour les travailleurs en ayant bénéficié (préservation emploi, compétences renforcées, promotion, etc.) ?</li> <li>• Adéquation entre Offres et Demande d'emploi?</li> <li>• Est-ce que tous les sortants ayant bénéficié de l'appui à l'installation réussissent leurs projets personnels et professionnels ?</li> <li>• Quelle est la part des auto-employeurs et des micro-entrepreneurs dans le nombre de sortants en emploi ? ;</li> <li>• Est-ce que l'auto-emploi ou la microentreprise est créé dans les secteurs économiques productifs de l'économie nationale ?</li> <li>• Est-ce que les microentreprises créées par les sortants sont viables ?</li> </ul>
<p align="center"><b>EMPLOYEURS/PATRONAT /ENTREPRISES/SYNDICATS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que les entreprises arrivent à trouver facilement les profils dont elles ont besoin?</li> <li>• Sont-elles satisfaites des compétences des sortants de la FTP ?</li> <li>• Est-ce que toutes les demandes en formation continue des entreprises sont satisfaites ? (Quantité)</li> <li>• Est-ce que les employeurs sont satisfaits des formations continues délivrées ? (Qualité)</li> <li>• Quelles retombées de la FC pour les travailleurs en ayant bénéficié (préservation emploi, compétences renforcées, promotion, etc.) ?</li> </ul>
<p align="center"><b>CENTRES DE FORMATION ET SORTANTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que les sortants arrivent à trouver de l'emploi (Insertion/chômage)?</li> <li>• Sur quelle durée moyenne ?</li> <li>• Arrivent-ils à se maintenir dans l'emploi?</li> <li>• Est-ce que les sortants en emploi sont satisfaits de leurs emplois?</li> <li>• Est-ce que l'emploi correspond à leurs domaines de formation?</li> <li>• Est-ce que les salaires sont à la hauteur des attentes?</li> </ul>

En rapportant ce questionnement des acteurs publics et privés aux objectifs spécifiques du PRODEFPE, on obtient le tableau ci-dessous :

**Tableau N°3 : Questions évaluatives sur l'atteinte des objectifs spécifiques du PRODEFPE**

OBJECTIFS SPECIFIQUES (OS) DU PRODEFPE	QUESTIONS DE SUIVI ET D'EVALUATION DES OBJECTIFS SPECIFIQUES
<p><b>Objectif spécifique 1 :</b> Assurer les compétences professionnelles de base pour <b>répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs</b> de l'économie nationale en terme de compétences professionnelles de base;</p>	<p><b>Besoins quantitatifs :</b> est-ce que, chaque année, le dispositif de formation professionnelle met sur le marché du travail un nombre de sortants qui satisfait la demande ?</p> <p><b>Besoins qualitatifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que les sortants arrivent à trouver de l'emploi ? Sur quelle durée moyenne ?</li> <li>• Est-ce que les filières de formation sont celles que demande le marché du travail ?</li> <li>• Est-ce que les compétences acquises par les sortants sont celles qui sont demandées par les employeurs ?</li> <li>• Est-ce que les compétences acquises par les sortants sont celles qu'ils recherchaient ?</li> </ul>
<p><b>Objectif spécifique 2 :</b> Renforcer les compétences professionnelles des actifs des secteurs productifs en assurant la <b>mise à niveau continue des compétences des actifs des secteurs productifs</b> pour préserver les emplois existants et les consolider ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que l'offre de formation continue (FC) cible les secteurs productifs ?</li> <li>• Est-ce que toutes les demandes en FC des travailleurs sont satisfaites ?</li> <li>• Est-ce que les actifs ayant bénéficié de FC sont satisfaits de leurs formations (préservation emploi, compétences renforcées, promotion, etc.) ?</li> <li>• Est-ce que les employeurs sont satisfaits des FC reçues par les employés (amélioration productivité, autres) ?</li> </ul>
<p><b>Objectif spécifique 3 :</b> Favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes* issus des structures de formation par <b>l'auto emploi et la micro entreprise à travers l'appui à l'installation effective des bénéficiaires.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle est la part des auto-employeurs et des micro-entrepreneurs dans le nombre de sortants en emploi ? ;</li> <li>• Est-ce que tous les sortants ayant bénéficié de l'appui à l'installation réussissent leurs projets personnels et professionnels ?</li> <li>• Est-ce que l'auto-emploi et la microentreprise sont créés dans les secteurs ou créneaux productifs de l'économie nationale ?</li> </ul>

\*Définition malienne des jeunes ?

Les réponses à ces différentes questions évaluatives doivent s'appuyer sur des éléments précis permettant de mesurer le degré d'atteinte des objectifs. Le marché du travail étant dynamique, il ne s'agit pas de trouver une réponse aux questions une seule fois – ce qui donnerait une photographie à un instant - mais y répondre régulièrement (à une fréquence à définir) pour suivre cette dynamique. Des éléments qui permettent de mesurer cette dynamique de manière synthétique sont des indicateurs que nous définissons avec Mahmoud Ghouil<sup>4</sup>, comme « ... *une mesure quantitative ou qualitative, objectivement vérifiable et renouvelable d'un résultat qui permet la vérification des changements produits par une intervention de développement par rapport à ce qui est planifié* »<sup>5</sup>. Autrement, l'indicateur est une « *information chiffrée qui fournit une échelle sur laquelle une performance peut être mesurée, conformément à un critère d'appréciation* », selon Jean-Louis Dethier (2007).

Pour mesurer l'atteinte des objectifs du PRODEFPE, nous nous appuyons sur des indicateurs du marché du travail, de l'évaluation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, ou de la relation éducation-formation-emploi, qui renseignent sur la situation des sortants du dispositif de formation professionnelle malien sur ce même marché du travail.

### 3. Etat actuel des travaux sur les indicateurs du marché du travail

Plusieurs institutions internationales ont produit des indicateurs sur le marché du travail, sur l'évaluation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, sur la relation éducation-formation-emploi ou sur les Objectifs du développement durable (ODD). Ainsi, le Bureau international du Travail (BIT) a retenu 17 indicateurs clés du marché du travail (ICMT) ou KILM (key indicators of labour market) en anglais. L'IPE-Pôle de Dakar de l'UNESCO, dans

<sup>4</sup> Chargé de suivi-évaluation au UNDP

<sup>5</sup> Cette définition montre que « les indicateurs doivent être accompagnés de points de référence et de cibles, car en l'absence de tels éléments, il est impossible de mesurer les changements au fil du temps » selon toujours Mahmoud Ghouil.



sa série « Outils et Méthodes », a publié en 2017 un recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations entre l'éducation, la formation et l'emploi. En 2009, l'UNESCO, l'OCDE, la Banque Mondiale, l'OIT et la Fondation européenne pour la formation (ETF) de la commission européenne ont créé un groupe inter-agences pour l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Ce groupe a publié en 2012 un recueil d'indicateurs sur l'enseignement technique et de la formation professionnelle. La Commission de statistique sur le Programme des objectifs du développement durable (ODD) à l'horizon 2030 a produit un cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et cibles du programme. Certains des indicateurs retenus de l'ODD 8 concernent le marché du travail. L'Union économique et monétaire ouest africaine a également produit une liste minimale d'indicateurs, dont une vingtaine sur le marché du travail, une quinzaine sur la formation professionnelle et six en Développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP). D'autres travaux sur les indicateurs existent certainement.

L'analyse de ces différents travaux sur les indicateurs et leur mise en relation avec les questionnements sur l'atteinte des objectifs spécifiques du PRODEFPE, le tout croisé aux niveaux macro et micro, fait ressortir un certain nombre d'indicateurs (colonne droite du tableau ci-dessous) qui pourraient renseigner sur la situation des sortants sur le marché du travail :

Tableau N°4 : Indicateurs de suivi de l'atteinte des objectifs spécifiques du PRODEFPE

OBJECTIFS SPECIFIQUES (OS) DU PRODEFPE	QUESTIONS DE SUIVI ET D'EVALUATION DES OBJECTIFS SPECIFIQUES	INDICATEURS DE SUIVI DE L'EFFICACITE
<b>Objectif spécifique 1 : Assurer les compétences professionnelles de base</b> pour répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de l'économie nationale en terme de compétences professionnelles de base;	<b>Besoins quantitatifs :</b> 1.1 Est-ce que, chaque année, le dispositif de formation professionnelle met sur le marché du travail un nombre de sortants qui satisfait la demande ?	<b>1. Balance Formation-Emploi</b>
	<b>Besoins qualitatifs :</b> 1.2 Est-ce que les sortants arrivent à trouver de l'emploi ? Sur quelle durée moyenne ? 1.3 Est-ce que les filières de formation sont celles que demande le marché du travail ? 1.4 Est-ce que les compétences acquises lors des formations sont celles qui sont attendues par les employeurs ? 1.5 Est-ce que les compétences acquises lors des formations sont celles recherchées par les sortants ?	<b>2. Taux d'emploi ou Taux de chômage ;</b> Le Taux d'emploi peut être affiné avec des indicateurs complémentaires tels que : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Temps moyen d'accès au premier emploi ;</i></li> <li>• <i>Durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active</i></li> </ul> <b>3. Taux global de satisfaction des employeurs des sortants;</b> <b>4. Taux global de satisfaction des sortants</b>
<b>Objectif spécifique 2 : Renforcer les compétences professionnelles des actifs des secteurs productifs</b> en assurant la mise à niveau continue des compétences des actifs des secteurs productifs pour préserver les emplois existants et les consolider ;	2.1 Est-ce que l'offre de formation continue (FC) cible les secteurs productifs ? 2.2 Est-ce que toutes les demandes en FC des travailleurs sont satisfaites ? 2.3 Est-ce que les actifs ayant bénéficié de FC sont satisfaits de leurs formations (préservation emploi, compétences renforcées, promotion, etc.) ? 2.4 Est-ce que les employeurs sont satisfaits des FC reçues par les employés (amélioration productivité, autres)?	<b>5. Taux de couverture des secteurs productifs prioritaires ;</b> <b>6. Taux de satisfaction des employés</b> ayant bénéficié de la formation continue <b>7. Taux de satisfaction des employeurs</b> ayant envoyé leurs employés en FC.
<b>Objectif spécifique 3 : Favoriser</b> l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes* issus des structures de formation par <b>l'auto emploi et la micro entreprise à travers l'appui à</b>	3.1 Quelle est la part des auto-employeurs et des micro-entrepreneurs dans le nombre de sortants en emploi ? (A décliner en genre et âge) ; 3.2 Est-ce que tous les sortants ayant bénéficié de l'appui à l'installation	<b>8. Part des auto-employeurs et des micro-entrepreneurs dans l'emploi des sortants ;</b>

l'installation effective des bénéficiaires.	réussissent leurs projets personnels et professionnels ? 3.3 Est-ce que l'auto-emploi et la microentreprise sont créés dans les secteurs productifs de l'économie nationale ?	9. Taux de mortalité <sup>6</sup> des microentreprises ayant bénéficié d'un appui ; 10. Part des secteurs productifs prioritaires dans les microentreprises créées.
---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La colonne à droite du tableau N°4 recense une dizaine d'indicateurs qui semblent être les plus pertinents pour étudier et suivre l'efficacité externe du dispositif de formation professionnelle au Mali, mais également l'efficacité des dispositifs d'appui à l'insertion et à l'emploi, à travers le PRODEFPE.

Tenant compte du contexte actuel du Mali quant à la disponibilité de certaines données pour le calcul de ces indicateurs, il est proposé de rester uniquement sur les indicateurs permettant de suivre l'efficacité externe de la formation professionnelle. Mieux, de travailler à deux niveaux pour réaliser le suivi de l'efficacité : le niveau macro, ou national/central et le niveau micro qui se trouve être le centre de formation. A part la Balance formation-emploi, il est proposé de simplement affiner le taux d'insertion des sortants avec l'analyse de la facilité ou de la difficulté que ces derniers ont à accéder au premier emploi, leur comportement sur le marché du travail durant les premières années de leur vie active, leur satisfaction des emplois qu'ils occupent et, enfin, la satisfaction de leurs employeurs.

Ainsi, les indicateurs-clés de suivi proposés sont, selon le niveau :

Niveaux	N°	INDICATEURS DE SUIVI DE L'EFFICACITE EXTERNE
ETAT : Macro, National, Central	1.	Balance Formation-Emploi
	2.	Taux d'insertion des sortants ou Taux de Chômage au niveau national
	3.	Taux de satisfaction des employeurs au niveau national
		Savoirs des sortants
		Compétences techniques des sortants
		Comportement en entreprise des sortants
CENTRE DE FORMATION : Micro, Local	4.	Taux d'insertion des sortants du centre de formation
		Temps moyen d'accès au premier emploi ;
		Durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active
		Taux de satisfaction des employeurs des sortants du centre
		Savoirs des sortants
		Compétences techniques des sortants
		Comportement en entreprise des sortants
		8. Taux de satisfaction des sortants du centre
		Salaire
		Contrat et Durée : Sécurité/stabilité
Chacun de ces indicateurs est explicité, dans les fiches suivantes, en termes de définition, d'objet et d'interprétation, de mode de calcul, de types de désagrégation, de données requises pour son calcul et les sources de données à mobiliser.		

<sup>6</sup> Ce taux de mortalité pourrait être calculé pour toutes les microentreprises (appuyées ou non) et désagréger ce taux en microentreprises appuyées et microentreprises non appuyées pour tirer des leçons de la pertinence et de l'efficacité de l'appui.

## 4. Les indicateurs-clés du suivi de l'efficacité externe

Pour rappel, deux niveaux de suivi de l'efficacité ont été proposés : le niveau macro ou national/central et le niveau micro ou centre de formation.

### 4.1 Au niveau national

#### Indicateur N°1 : Balance Formation-Emploi

La balance formation-emploi (BFE) cherche à répondre à la question suivante : dans quelle mesure les profils de sortie du système de formation sont quantitativement et qualitativement en rapport avec la structure des emplois nationaux offerts par niveau de qualification ? Cette question, cruciale pour l'élaboration de politiques de formation répondant au mieux aux demandes de l'économie, doit être posée, même si la réponse restera imparfaite, puisque très contingente de la disponibilité et de la qualité de l'information statistique.

<b>Balance Formation-Emploi</b>	
<b>Définition</b>	La Balance formation-Emploi est une matrice qui confronte, pour une période donnée (généralement l'année), les flux des nouveaux arrivants sur le marché du travail (sortants du système de formation) au volume et à la composition des nouveaux emplois disponibles.
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	La Balance Formation-Emploi permet d'apprécier l'adéquation quantitative et qualitative entre la production du système de formation et les emplois offerts sur le marché du travail.
<b>Méthode de calcul</b>	<p>On procèdera en trois étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estimation du flux des sortants du système formation :</b>  <i>Méthode direct à partir des statistiques sur les abandons et les diplômes délivrés :</i> cela requiert l'existence d'un système d'information de qualité ;  <i>Méthode indirecte à partir de l'estimation d'un profil de scolarisation :</i> on procède par approximations à partir du profil de scolarisation. Une fois le profil consolidé obtenu, on peut en déduire, pour une pseudo-cohorte de 100 jeunes, le nombre d'individus n'ayant jamais été en formation, le nombre de ceux ayant le primaire comme niveau d'études le plus élevé et ainsi de suite jusqu'à l'enseignement supérieur. Voir Exemple en <b>annexe X</b>.</li> <li>• <b>Estimation du volume et de la composition des nouveaux emplois disponibles sur une base annuelle :</b> si l'on ne dispose pas de suffisamment d'informations de première main (enquêtes de cheminement qui décriraient le processus d'insertion des sortants du système éducatif sur le marché du travail), il est alors nécessaire de procéder par estimations et approximations sur la base de stocks d'emplois mesurés à plusieurs moments du temps. <i>On fait alors l'hypothèse que les nouvelles créations d'emploi bénéficient essentiellement aux nouveaux entrants sur le marché du travail.</i></li> <li>• <b>Mise en regard de ces deux estimations : Bilan formation-emploi</b>            Ce bilan s'effectue sur une base annuelle, pour une cohorte dont la taille correspond au nombre annuel moyen de nouveaux entrants sur le marché du travail. Il correspond au nombre d'emplois effectivement pourvus en moyenne chaque année, majorés du nombre d'individus qui n'ont pas pu trouver un emploi.            Les sortants du système éducatif sont classés par niveau terminal croissant.            Les emplois sont classés selon leurs niveaux de qualification, des emplois informels agricoles aux emplois les plus qualifiés du secteur formel. Mais à ce niveau, il faut inclure le nombre de chômeurs attendus, compte tenu du taux de chômage observé en moyenne chez les jeunes. On raisonne alors sur les flux de nouveaux arrivants sur le marché du travail (nouveaux employés et nouveaux chômeurs).</li> </ul>

	Certains sortants trouveront effectivement un emploi alors que d'autres seront au chômage (volontairement ou non). La balance formation-emploi peut s'établir en tenant compte de la probabilité d'emploi effective de ceux qui sortent du dispositif de formation.
<b>Données requises pour son calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données sur les sortants du dispositif de formation (sans diplôme et diplômés) ;</li> <li>• Les emplois classés selon leurs niveaux de qualification ;</li> <li>• Les chômeurs</li> </ul>
<b>Sources des données</b>	<p><b>Flux des sortants :</b> Statistiques administratives</p> <p><b>Emplois :</b> Deux sources statistiques sont possibles pour estimer les stocks de personnels employés par niveau de qualification à un moment donné. Les statistiques relatives au secteur de l'emploi formel (emploi occupé dans la fonction publique, les entreprises parapubliques et les entreprises privées) font idéalement l'objet d'un recueil régulier si bien qu'on peut disposer d'une série temporelle. Elles peuvent être complétées par des informations issues d'enquêtes de ménages qui renseignent le statut d'emploi des individus exerçant ou non dans le secteur formel.</p> <p><b>EMOP</b></p>

Exemple de Balance formation-emploi du Mali pour une pseudo-cohorte de 34 000 jeunes en 2015.

DISTRIBUTION DES SORTANTS			DISTRIBUTION DES EMPLOIS			
Qualification de sortie	Nombre	%	Secteur	Profession	Nombre	%
Licence/Maitrise/Master1	1 096	3,2	Moderne	Cadre	488	1,4
BAC	310	0,9		Employé qualifié	1 608	4,8
BT	1 283	3,8		Employé non qualifié	536	1,6
CAP	1 452	4,3	Informel	Informel non agricole	10 848	32,1
BEPC/DEF	3 912	11,6		Informel agricole	11 875	35,1
CEP	12 848	38,0	Sans emploi	Chômeurs	8 468	25,0
Aucune qualification	12 921	38,2				
<b>Total</b>	<b>33 822</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>		<b>33 822</b>	<b>100,0</b>

Source : RESEN Mali, Chapitre 5. Calculs à partir des données de l'enquête EMOP 2015

## Indicateur N° 2 : Taux d'insertion des sortants au niveau national

Si on se réfère aux critères définis par l'ONEF dans l'Enquête de référence de 2017 sur l'insertion socioprofessionnelle des sortants des centres appuyés par Lux Dev, on peut définir un diplômé en emploi ou en activité comme étant celui pourvu d'un emploi ou d'une activité rémunérée ou non rémunérée.

Cette enquête distingue deux types d'emplois ou activités :

- *Emploi ou activité hors famille* : toute activité productive exercée par l'individu en dehors de sa famille, en emploi salarié, en stage rémunéré ou en emploi indépendant;
- *Emploi ou activité familiale* : toute activité productive exercée par l'individu pour sa famille (aide familial).

Dans l'enquête de référence citée ci-dessus, les **emplois familiaux** ont été écartés de l'étude. Pour le suivi de l'efficacité externe du dispositif de formation professionnelle, doit-on continuer à considérer l'emploi des sortants comme « emploi ou activité hors famille »<sup>7</sup> ?

La Résolution sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19<sup>ème</sup> Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail d'octobre 2013 définit les personnes en emploi « *comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services, en échange d'une rémunération ou d'un profit* ».

Les personnes en emploi comprennent:

- Celles qui sont « au travail », c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail durant la période de référence;
- Celles qui n'étaient « pas au travail » en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).

<b>Taux d'insertion des sortants (hors famille) au niveau national</b>	
<b>Définition</b>	Le taux d'insertion des sortants est le pourcentage des sortants du dispositif de la formation professionnelle qui est dans l'emploi <b>hors famille</b> .
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	Un taux élevé signifie qu'une proportion importante des sortants a un emploi, alors qu'un taux faible signifie qu'une grande partie des sortants ne participe pas directement aux activités liées au marché du travail. Mais attention : un taux élevé d'emploi n'est toujours et nécessairement pas positif. <b>Il doit être analysé et affiné avec d'autres indicateurs</b> (voir en observation). Cet indicateur fournit des informations sur la capacité du marché du travail malien à absorber l'offre de main-d'œuvre qualifiée du dispositif de formation professionnelle. Dans les pays en développement comme le Mali où l'économie informelle domine, le taux d'emploi analysé et affiné est souvent plus révélateur que le taux de chômage (voir la fiche sur le taux de chômage).
<b>Méthode de calcul</b>	$\text{Taux d'insertion} = 100 \times \frac{\text{Nombre de sortants en emploi}}{\text{Nombre total de sortants}}$

<sup>7</sup> La définition de l'emploi dans l'enquête de référence pose un problème de comparabilité par rapport à la définition habituelle de l'emploi. Un sortant travaillant dans une entreprise familiale, même sans contrat ou salaire, peut être considéré comme inséré. Reste à analyser la qualité de cette insertion. Par ailleurs, un emploi familial peut être intéressant à analyser sous l'angle de l'impact de la formation et de son efficacité externe si les sortants travaillant en tant qu'aides familiaux contribuent à faire évoluer les pratiques traditionnelles des métiers pour améliorer leur productivité.

	Le taux d'insertion peut être calculé à différentes périodes pour suivre le processus d'insertion professionnelle des sortants à partir de leur sortie : à 6, 12, 18 mois, voire plus.
<b>Types de désagrégation</b>	D'abord par les deux principales caractéristiques du diplômé : la filière de formation pour voir les filières les plus performantes et le niveau de formation/diplôme pour voir les diplômes les plus prisés des employeurs. Ensuite, on peut affiner l'emploi en le désagrégeant par situation dans la profession, catégorie socioprofessionnelle <sup>8</sup> (CSP) pour voir les CSP qui recrutent le plus, urbain/rural, formel/informel, secteur économique pour voir si l'insertion se fait dans les secteurs productifs ciblés ou pas, pour les employés, par type de contrat de travail (CDI, CDD, journalier, saisonnier, intérimaire, stagiaire), par type d'employeur (public, privé, ONG, indépendant, auto employeur), par taille des entreprises employeuses (grandes, intermédiaires, PME, micro), etc. Toutes ces désagrégations peuvent être déclinées par sexe et par tranche d'âge.
<b>Données requises pour son calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectif total des sortants ;</li> <li>• Effectif total des sortants en emploi</li> </ul> Ces effectifs doivent être désagrégés selon le type de désagrégation souhaité.
<b>Sources des données</b>	<p><b>Effectif total des sortants</b> : données consolidées des centres de formation sur les différents examens et concours ;</p> <p><b>Effectif des sortants en emploi</b> : enquêtes Emploi, enquête d'insertion, etc. Ici, les employeurs ont rôle extrêmement important dans la production de la donnée sur les sortants en emploi.</p> <p><b>Institutions pourvoyeuses de données</b> : DNFP, CNEC, Direction Nationale du travail (DNT) ; Patronat, Branches professionnelles, INSTAT, etc.</p>
<b>Observations</b>	<p>La qualité de l'emploi peut être analysé sur la base de l'expression la plus objective possible des employeurs et des employés. On peut faire recours aux indicateurs ci-dessous si des données sont disponibles :</p> <p><b>Taux de satisfaction<sup>9</sup> des employeurs</b> qui peut être mesuré à travers leur appréciation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des savoirs de l'employé ;</li> <li>- des compétences techniques de l'employé ;</li> <li>- du comportement professionnel de l'employé dans l'entreprise.</li> </ul> <p><b>Taux de satisfaction des sortants en emploi</b> à travers leur appréciation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leur salaire (comparé à la moyenne sur le marché et au SMIG).</li> <li>- La sécurité ou la stabilité de l'emploi ;</li> <li>- La perspective de progression verticale ou horizontale</li> <li>- L'adéquation du poste au niveau de formation/diplôme ;</li> </ul> <p>Voir les fiches des indicateurs « Taux de Satisfaction des employeurs » et « Taux de Satisfaction des sortants en emploi ».</p> <p>Du côté de l'Etat, la qualité de l'insertion des sortants peut être analysée à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rendement économique et social ;</li> <li>• Le temps moyen d'accès à l'emploi : un temps long de chômage oblige souvent le diplômé à suivre d'autres formations (donc d'autres coûts) pour élargir ses chances de trouver un emploi ;</li> <li>• L'intensité du lien entre Formation et accès à l'emploi ;</li> <li>• L'intensité du lien entre Formation et rémunération</li> </ul> <p>Enfin, le taux d'emploi peut être analysé par rapport à l'effet des stages en calculant la proportion des sortants en emploi qui ont bénéficié de stages en entreprises. Mais cette donnée ne sera parlante et significative que s'il y a une corrélation entre les stages et l'emploi et que les sortants qui sont au chômage sont ceux qui n'ont pas suffisamment bénéficié de stages.</p>

<sup>8</sup> Au Mali, les CSP sont : Cadres, cadres occupants des postes de responsabilité, Agents de maîtrise, Employés, Ouvriers et Apprentis (Guide méthodologique de l'inspection du travail).

<sup>9</sup> Les facteurs de satisfaction pour les employeurs et les employés doivent être discutés avec les concernés pour les valider. Ils doivent être actualisés régulièrement car ils peuvent évoluer selon le contexte.

### Indicateur N°3 : Taux de satisfaction des employeurs (synthétique ou global) au niveau national

Taux de satisfaction des employeurs au niveau national	
<b>Définition</b>	<p>Le taux de satisfaction est représenté par la proportion des employeurs qui se disent satisfaits de (i) la <i>réactivité du dispositif de formation</i> pour répondre aux besoins spécifiques des employeurs en matière de ressources humaines et de (ii) la <i>qualité des sortants</i> de ce dispositif.</p> <p>La satisfaction de l'employeur peut alors être définie comme étant l'opinion qu'il a du dispositif de formation professionnelle et des sortants de ce dispositif. Cette opinion résulte de l'écart entre ses attentes vis-à-vis du dispositif et de ses sortants et sa perception après l'exercice de ses fonctions à un moment donné.</p> <p>Selon le rapport du Sondage des employeurs (Québec), une situation satisfaisante est observée lorsque, quel que soit le niveau d'attentes d'un employeur par rapport à un aspect des connaissances, des capacités ou habiletés ou des attitudes, cet employeur fournit une évaluation très supérieure à ses attentes, plutôt supérieure à ses attentes ou conforme à ses attentes.</p>
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	<p>Le taux de satisfaction est un indicateur qualitatif qui se calcule avec un système d'échelle (échelle de Likert par exemple) car s'il est basé sur des réponses dichotomiques oui/non, il ne serait pas assez sensible pour assurer le suivi des changements dans le temps.</p> <p>Il permet également de condenser une grande quantité d'informations en un seul indicateur, tout en conservant les informations essentielles à la prise de décision.</p>
<b>Méthode de calcul</b>	<p>Enquête de satisfaction par sondage ou par recensement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Savoir ou les connaissances des sortants ;</li> <li>• Le Savoir-faire ou les compétences et capacités techniques des sortants ;</li> <li>• Le Savoir-être ou les attitudes des sortants à l'égard du travail.</li> </ul> <p>Soit <math>T_s</math> le taux de satisfaction ; <math>N_s</math> le nombre d'employeurs se disant satisfaits de l'employé et <math>N_e</math> le nombre total d'employeurs enquêtés :</p> $T_s = \frac{N_s}{N_e} \times 100$ <p>Le taux de satisfaction peut être synthétique (moyenne des taux de satisfaction désagrégés sur les connaissances, compétences et attitudes) ou global (satisfaction globale exprimée pour les trois caractéristiques). Pour le dispositif de la formation professionnelle, le taux synthétique est le plus parlant, parce pouvant lui permettre d'apprécier la pertinence ou l'absence de cours sur les connaissances, sur les travaux pratiques ou sur le développement personnel.</p> <p>Pour plus de détails, la méthode de calcul est explicitée dans le guide méthodologique d'enquête de satisfaction des employeurs des sortants du dispositif de formation professionnelle.</p>
<b>Types de désagrégation</b>	<p>La satisfaction de l'employeur est exprimée par rapport au diplômé qu'il emploie. Or, ce diplômé est caractérisé par deux principaux descriptifs : la filière de formation et le niveau de formation (diplôme). Donc la désagrégation peut se faire suivant ces deux descriptifs. Elle peut être complétée par le secteur économique d'insertion, la taille de l'entreprise, etc.</p>
<b>Données requises pour son calcul</b>	<p>Liste des sortants du dispositif de formation professionnelle en emploi qui permet d'identifier les employeurs et de dresser leur liste.</p>
<b>Sources des données</b>	<p>Enquête Insertion, Enquête Emploi, etc. DNFP, CNEC, DNT, INSTAT, ONEF, etc.</p>
<b>Observations</b>	<p>La satisfaction des employeurs est recueillie par une enquête qui peut être un sondage ou un recensement. Le choix est déterminé par les contraintes de temps et de coût liées à la taille et/ou à l'accessibilité du champ de l'enquête. Pour un champ d'enquête très large et des ressources limitées, le sondage est généralement réalisé. Dans le cas contraire c'est un recensement qui est privilégié. Donc si l'ONEF dispose des contacts de tous les employeurs des sortants et si ses ressources sont suffisantes, il peut opter</p>

	pour le recensement qui permet d'avoir l'ensemble des informations recherchées sur la cible de l'enquête, tandis que le sondage ne concerne qu'une partie de la cible. Cependant, les enquêtes de satisfaction des employeurs sont peu courantes dans les pays africains comme le Mali, ce qui suppose que les Etats ne mobilisent pas encore assez de moyens pour la réalisation d'une telle enquête. Tenant compte de ces contraintes, la méthodologie d'enquête par sondage est proposée, sauf avis contraire.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 4.2 Au niveau micro : Le centre de formation

Le Taux d'insertion des sortants est certes calculé au niveau macro, mais chaque centre de formation doit également le calculer pour lui-même et l'affiner avec d'autres analyses.

### Indicateur N°1 : Taux d'insertion des sortants du centre de formation

Taux d'insertion des sortants du centre de formation	
<b>Définition</b>	Le taux d'insertion des sortants est le pourcentage des sortants du centre de formation professionnelle qui est dans l'emploi <b>hors famille</b> .
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	Un taux élevé signifie qu'une proportion importante des sortants a un emploi, alors qu'un taux faible signifie qu'une grande partie des sortants ne participe pas directement aux activités liées au marché du travail. Mais attention : un taux élevé d'emploi n'est toujours et nécessairement pas positif. <b>Il doit être analysé et affiné avec d'autres indicateurs</b> (voir en observation). Cet indicateur fournit des informations sur la facilité ou non des sortants du centre à s'insérer dans le marché du travail. Dans les pays en développement comme le Mali où l'économie informelle domine, le taux d'insertion analysé et affiné est souvent plus révélateur que le taux de chômage (voir la fiche complémentaire sur le taux de chômage).
<b>Méthode de calcul</b>	$\text{Taux d'insertion} = 100 \times \frac{\text{Nombre de sortants du centre en emploi}}{\text{Nombre total de sortants du centre}}$ <p>Le taux d'insertion peut être calculé à différentes périodes pour suivre le processus d'insertion professionnelle des sortants à partir de leur sortie : à 6, 12, 18 mois, voire plus.</p>
<b>Types de désagrégation</b>	D'abord par les deux principales caractéristiques du diplômé : la filière de formation pour voir les filières les plus performantes et le niveau de formation/diplôme pour voir les diplômes les plus prisés des employeurs. Ensuite, on peut affiner l'emploi en le désagrégant par situation dans la profession, catégorie socioprofessionnelle <sup>10</sup> (CSP) pour voir les CSP qui recrutent le plus, urbain/rural, formel/informel, secteur économique pour voir si l'insertion se fait dans les secteurs productifs ciblés ou pas, pour les employés, par type de contrat de travail (CDI, CDD, journalier, saisonnier, intérimaire, stagiaire), par type d'employeur (public, privé, ONG, indépendant, auto employeur), par taille des entreprises employeuses (grandes, intermédiaires, PME, micro), etc. Toutes ces désagrégations peuvent être déclinées par sexe et par tranche d'âge.
<b>Données requises pour son calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectif total des sortants du centre par filières et par niveaux/diplômes;</li> <li>Effectif total des sortants en emploi, selon les désagrégations voulues ;</li> </ul>
<b>Sources des données</b>	<p><b>Effectif total des sortants</b> : données du centre de formation sur les différents examens et concours : Centre de formation lui-même ;</p> <p><b>Effectif des sortants en emploi</b> : enquêtes de suivi de l'insertion des sortants réalisées par la cellule ou le bureau de suivi de l'insertion du centre.</p>
<b>Observations</b>	La qualité de l'insertion peut être analysée par : <b>Le temps moyen d'accès au premier emploi ;</b>

<sup>10</sup> Au Mali, les CSP sont : Cadres, cadres occupants des postes de responsabilité, Agents de maîtrise, Employés, Ouvriers et Apprentis (Guide méthodologique de l'inspection du travail).



	<p><b>La Durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active</b></p> <p><b>Taux de satisfaction<sup>11</sup> des employeurs</b> qui peut être mesuré à travers leur appréciation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des savoirs de l'employé ;</li> <li>- des compétences techniques de l'employé ;</li> <li>- du comportement professionnel de l'employé dans l'entreprise.</li> </ul> <p><b>Taux de satisfaction des sortants en emploi</b> à travers leur appréciation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leur salaire (comparé à la moyenne sur le marché et au SMIG).</li> <li>- La sécurité ou la stabilité de l'emploi (contrat et durée);</li> <li>- La valorisation de la formation dans l'emploi occupé : déclassement et désajustement</li> </ul> <p>Voir les fiches des indicateurs « Taux de Satisfaction des employeurs » et « Taux de Satisfaction des sortants en emploi ».</p> <p>Enfin, le taux d'insertion peut être analysé par rapport à l'effet des stages en calculant la proportion des sortants en emploi qui ont bénéficié de stages en entreprises. Mais cette donnée ne sera parlante et significative que s'il y a une corrélation entre les stages et l'emploi et que les sortants qui sont au chômage sont ceux qui n'ont pas suffisamment bénéficié de stages.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **Indicateur N°2 : Temps moyen d'accès au premier emploi**

<b>Temps moyen d'accès au premier emploi</b>	
<b>Définition</b>	Temps moyen (généralement en mois) qui s'écoule entre le moment où un diplômé achève sa formation et le moment où il accède à son premier emploi.
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	Apprécier la durée moyenne de passage du système de formation à l'emploi. Moins cette durée est longue, plus l'insertion des jeunes sur le marché du travail est rapide et aisée.
<b>Méthode de calcul</b>	<p>Le calcul de cet indicateur se fait à travers l'enquête de suivi de l'insertion effectuée par le centre de formation, enquête au cours de laquelle les deux questions suivantes sont posées :</p> <p>(i) Êtes-vous dans votre premier emploi ? (Ou question équivalente)</p> <p>(ii) Combien de temps (en mois ?) avez-vous passé au chômage avant d'obtenir votre emploi ? (Ou question équivalente)</p> <p>La durée moyenne de passage de la formation à l'emploi (temps moyen d'accès au premier emploi) est estimée par la médiane des réponses obtenues à la question (ii) chez les personnes qui affirment à la question (i) être dans leurs premiers emplois.</p>
<b>Types de désagrégation</b>	Par filières, par niveau de formation/diplômes, sexe, âge, et toute autre désagrégation pertinente pour le centre de formation.
<b>Données requises pour son calcul</b>	Statut dans l'activité (actif occupé, chômeur), fréquentation d'une formation, âge des personnes, informations sur le premier emploi, etc.
<b>Sources des données</b>	Enquête de suivi de l'insertion des sortants par le centre de formation.
<b>Observations</b>	L'accès au premier emploi peut ne pas être durable. Il est donc préférable de compléter cet indicateur avec ceux relatifs à la durabilité dans l'emploi.

### **Indicateur N°3 : Durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active**

<sup>11</sup> Les facteurs de satisfaction pour les employeurs et les employés doivent être discutés avec les concernés pour les valider. Ils doivent être actualisés régulièrement car ils peuvent évoluer selon le contexte.

<b>Durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active</b>									
<b>Définition</b>	A la fin de la formation, les sortants alternent, durant leurs premières années de vie active, plusieurs statuts (chômage, inactivité, emploi). La durée moyenne en emploi durant les premières années de vie active est obtenue comme la sommation du temps passé en emploi au cours de chacune des années de la période considérée.								
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	L'indicateur permet d'avoir un éclairage sur la difficulté ou non des sortants d'une formation à parvenir à une insertion durable sur le marché du travail. Plus la durée moyenne effectuée en emploi durant la période de transition considérée est longue, plus les jeunes ont une insertion durable dans l'emploi.								
<b>Méthode de calcul</b>	<b>Exemple de calcul pour un sortant sur une période de 3 ans :</b>								
	Lors d'une enquête auprès d'une cohorte de N sortants d'un centre de formation, il a été collecté auprès de l'interviewé i, par exemple, les informations sur le temps qu'il a passé dans les différents statuts durant les trois premières années de sa vie active. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.								
	<b>Année 1</b>			<b>Année 2</b>			<b>Année 3</b>		
	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi
6 mois	2 mois	4 mois	3 mois	1 mois	8 mois	2 mois	1 mois	9 mois	
Temps passé en emploi durant les 3 ans: 4+8+9 = 21 mois, soit 21/36 = 58%.									
On peut faire ce calcul pour chacun des sortants du centre de formation (supposons N individus). La durée moyenne en emploi ou temps moyen en emploi <b>T<sub>moy</sub></b> durant les trois premières années de vie active s'obtiendra comme la moyenne du temps passé en emploi de l'ensemble de la population d'étude soit :									
$T_{moy} = \frac{1}{N} \times \sum_{i=1}^N T_i$									
<b>Types de désagrégation</b>	Par filières, par niveau de formation/diplômes, sexe, âge, et toute autre désagrégation pertinente pour le centre de formation.								
<b>Données requises pour son calcul</b>	Date de sortie, Statut dans l'activité (actif occupé, chômeur), fréquentation d'une formation actuelle, etc.								
<b>Sources des données</b>	Enquête de suivi professionnel du centre de formation								
<b>Observations</b>	<p>Le calcul de la durée moyenne effectuée en emploi durant les premières années de vie active (on considère généralement 3-5 années) nécessite de disposer des enquêtes longitudinales ou rétrospectives qui retracent les parcours professionnels des sortants durant les premières années sur le marché du travail. En effet, il est demandé dans ces enquêtes aux jeunes de remplir un <b>calendrier professionnel</b>.</p> <p>Outre le calcul de la durée moyenne en emploi durant les 3-5 premières années de vie active, il est souvent instructif de calculer aussi « la durée moyenne au chômage » et « la durée moyenne hors main d'œuvre ». Ces trois indicateurs combinés permettent d'avoir une vue globale du vécu des sortants du centre de formation durant les cinq premières années de vie active. Ce qui implique naturellement l'identité suivante : « durée moyenne en emploi + durée moyenne au chômage + durée moyenne hors main d'œuvre = 3-5ans ».</p>								

**Indicateur N°4 : Taux de satisfaction des employeurs (synthétique ou global) des sortants du centre de formation**

<b>Taux de satisfaction des employeurs des sortants du centre de formation</b>	
<b>Définition</b>	<p>Le taux de satisfaction est représenté par la proportion des employeurs qui se disent satisfaits de (i) la <b>réactivité du centre de formation</b> pour répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines et de (ii) la <b>qualité des sortants</b> de ce centre.</p> <p>La satisfaction de l'employeur peut alors être définie comme étant l'opinion qu'il a du centre de formation professionnelle et de ses sortants. Cette opinion résulte de l'écart entre ses attentes vis-à-vis du centre et de ses sortants et sa perception après la mise à l'épreuve des sortants recrutés.</p> <p>L'employeur est satisfait s'il fournit une évaluation très supérieure à ses attentes, plutôt supérieure à ses attentes ou conforme à ses attentes.</p>
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	<p>Le taux de satisfaction est un indicateur qualitatif qui se calcule avec un système d'échelle (échelle de Likert par exemple) car s'il est basé sur des réponses dichotomiques oui/non, il ne serait pas assez sensible pour assurer le suivi des changements dans le temps.</p> <p>Il permet également de condenser une grande quantité d'informations en un seul indicateur, tout en conservant les informations essentielles à la prise de décision.</p>
<b>Méthode de calcul</b>	<p>Enquête de satisfaction par sondage ou par recensement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Savoir ou les connaissances des sortants ;</li> <li>• Le Savoir-faire ou les compétences et capacités techniques des sortants ;</li> <li>• Le Savoir-être ou les attitudes des sortants à l'égard du travail.</li> </ul> <p>Soit <math>T_s</math> le taux de satisfaction ; <math>N_s</math> le nombre d'employeurs se disant satisfaits de l'employé et <math>N_e</math> le nombre total d'employeurs enquêtés :</p> $T_s = \frac{N_s}{N_e} \times 100$ <p>Le taux de satisfaction peut être synthétique (moyenne des taux de satisfaction désagrégés sur les connaissances, compétences et attitudes) ou global (satisfaction globale exprimée pour les trois caractéristiques). Pour le centre de formation professionnelle, le taux synthétique est le plus parlant, parce pouvant lui permettre d'apprécier la pertinence ou l'absence de cours sur les connaissances, sur les travaux pratiques ou sur le développement personnel par exemple.</p> <p>Pour plus de détails, la méthode de calcul est explicitée dans le guide méthodologique d'enquête de satisfaction des employeurs des sortants du dispositif de formation professionnelle.</p>
<b>Types de désagrégation</b>	<p>La satisfaction de l'employeur est exprimée par rapport au diplômé qu'il emploie. Or, ce diplômé est caractérisé par deux principaux descriptifs : la filière de formation et le niveau de formation (diplôme). Donc la désagrégation peut se faire suivant ces deux descriptifs. Elle peut être complétée par le secteur économique d'insertion, la taille de l'entreprise, etc.</p>
<b>Données requises pour son calcul</b>	<p>Listes annuelles des sortants du centre de formation professionnelle en emploi qui permet d'identifier les employeurs et de dresser leur liste.</p>
<b>Sources des données</b>	<p>Enquête de suivi de l'Insertion des sortants du centre.</p>
<b>Observations</b>	<p>La satisfaction des employeurs est recueillie par une enquête qui peut être un sondage ou un recensement. Le choix est déterminé par les contraintes de temps et de coût liées à la taille et/ou à l'accessibilité du champ de l'enquête. Pour un champ d'enquête très large et des ressources limitées, le sondage est généralement réalisé. Dans le cas contraire c'est un recensement qui est privilégié. Donc si le centre de formation dispose des contacts de tous les employeurs de ses sortants et si ses ressources sont suffisantes, il peut opter pour le recensement qui permet d'avoir l'ensemble des informations recherchées sur la cible de l'enquête, tandis que le sondage ne concerne qu'une partie de la cible.</p>

## Indicateur N°5 : Taux de satisfaction des sortants en emploi

Taux de satisfaction des sortants en emploi	
<b>Définition</b>	<p>Le taux de satisfaction est représenté par la proportion des sortants en emploi qui se disent satisfaits de leurs emplois.</p> <p>La satisfaction du diplômé peut alors être définie comme étant l'opinion qu'il a de son emploi, résultant de l'écart entre ses attentes vis-à-vis de l'emploi et sa perception après un certain nombre de mois d'exercice du métier.</p>
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	<p>Le taux de satisfaction est un indicateur qualitatif qui se calcule avec un système d'échelle car s'il est basé sur des réponses dichotomiques oui/non, il ne serait pas assez sensible pour assurer le suivi des changements dans le temps.</p> <p>Il permet également de condenser une grande quantité d'informations en un seul indicateur, tout en conservant les informations essentielles à la prise de décision.</p> <p>Un diplômé serait satisfait<sup>12</sup> de son emploi si cet emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lui procure un salaire qu'il juge adéquat par rapport à son niveau de qualification au salaire moyen de sa CSP, donc pas en sous-emploi invisible, encore moins en-dessous du salaire minimum du Mali (42 500 FCFA) et du seuil de la pauvreté ;</li> <li>- est sécurisé et stable (nature du contrat);</li> <li>- est en adéquation avec son domaine de formation (valorisation de la formation, donc pas de désajustement);</li> </ul>
<b>Méthode de calcul</b>	<p>Enquête de satisfaction par sondage ou par recensement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salaire des sortants ;</li> <li>• La sécurité/stabilité de l'emploi (nature du contrat de travail);</li> <li>• La valorisation de la formation (adéquation emploi-domaine de formation).</li> </ul> <p>Soit <math>T_s</math> le taux de satisfaction ; <math>N_s</math> le nombre d'employés se disant satisfaits de leur emploi et <math>N_e</math> le nombre total d'employés enquêtés :</p> $T_s = \frac{N_s}{N_e} \times 100$ <p>Le taux de satisfaction peut être synthétique (moyenne des taux de satisfaction désagrégés sur le salaire, la sécurité/stabilité et la valorisation de la formation) ou global (satisfaction globale exprimée pour les trois caractéristiques). Le taux synthétique est le plus objectif.</p> <p>La méthode de calcul est la même que celle de la satisfaction des employeurs explicitée dans le guide méthodologique d'enquête de satisfaction des employeurs des sortants du dispositif de formation professionnelle.</p>
<b>Types de désagrégation</b>	<p>Le diplômé est caractérisé par sa filière de formation et son niveau de formation (diplôme). Donc la désagrégation peut se faire suivant ces deux descriptifs. Elle peut être complétée par le secteur économique d'insertion, la taille de l'entreprise, etc.</p>
<b>Données requises pour son calcul</b>	<p>Liste des sortants du centre de formation professionnelle qui sont en emploi, par année, par filière, Intervalles des salariales, Nature des contrats de travail, etc. ;</p> <p>Le questionnaire de l'enquête doit comporter une question sur le salaire, même si c'est une information souvent difficile à obtenir. La technique pourrait consister à situer le salaire de l'enquêté dans des fourchettes et non de demander le salaire exact si cela constitue une raison de non réponse ou de réponse fausse.</p>
<b>Sources des données</b>	<p>Données administratives du centre de formation. Il est donc important que le centre de formation dispose des contacts (mail et téléphone) de tous ses sortants à jour.</p>
<b>Observations</b>	<p>La satisfaction des sortants en emploi est recueillie par une enquête qui peut être un sondage ou un recensement. Le choix est déterminé par les contraintes de temps et de coût liées à la taille et/ou à l'accessibilité du champ de l'enquête. Pour un champ d'enquête très large et des ressources limitées, le sondage est généralement réalisé. Dans le cas contraire c'est un recensement qui privilégie.</p>

<sup>12</sup> Les critères de satisfaction de l'employé (salaire, sécurité/stabilité du poste et valorisation de sa formation via l'adéquation entre la formation et le poste occupé) ont été proposés par les sortants en emploi et au chômage.

## Fiche complémentaire : Taux de chômage ou des sans-emplois des sortants

Analyser l'efficacité externe d'un dispositif de formation professionnelle, c'est comme regarder un verre rempli à moitié :

- Soit on voit que le verre est à moitié rempli : on examine l'emploi des sortants (Taux d'insertion);
- Soit on voit que le verre est à moitié vide : on examine le chômage des sortants (Taux de chômage).

C'est le contexte qui oriente l'analyse soit vers l'emploi, soit vers le chômage. Mais de l'un, on déduit l'autre.

Si l'on se réfère aux critères définis par l'ONEF pour déterminer les sortants sans emplois dans l'Enquête de référence de 2017 sur l'insertion socioprofessionnelle des sortants des centres appuyés par LuxDev, on peut définir un diplômé chômeur comme étant :

- sans emploi pendant la période de l'enquête;
- en dehors du dispositif de formation;
- disponible pour occuper un poste.

Cette définition semble pragmatique puisqu'elle n'intègre pas la notion de « recherche active » de l'emploi de la définition du BIT.

<b>Taux de chômage</b>	
<b>Définition</b>	Le taux de chômage des sortants est le pourcentage des sortants du dispositif de la formation professionnelle qui est sans emploi.
<b>Objet, interprétation et utilisation</b>	<p>Le taux permet d'apprécier le degré d'exclusion des sortants de l'emploi. Le taux de chômage est théoriquement compris entre 0 % et 100 %. Un taux de chômage élevé indique qu'une part importante des sortants n'arrive pas à trouver un emploi. Il représente l'indicateur le plus utilisé pour évaluer l'efficacité des politiques économiques et en particulier celle des politiques d'emploi, les politiques actives<sup>13</sup> du marché du travail et des politiques de formation professionnelle.</p> <p>Attention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un taux de chômage peut être bas, mais cacher une pauvreté importante des travailleurs. Dans les pays qui ne disposent pas d'un filet de sécurité lié à l'assurance chômage et à la protection sociale, beaucoup de personnes ne peuvent pas se permettre d'être au chômage, même si la solidarité familiale est forte. Elles doivent donc survivre comme elles peuvent, en travaillant souvent dans l'économie informelle, ou dans des emplois informels. C'est pourquoi désagréger le taux d'emploi est extrêmement important pour faire ressortir ces aspects. C'est pourquoi d'ailleurs le chômage de longue durée n'est généralement pas considéré comme un indicateur important dans les économies en développement, où la durée du chômage a tendance à être courte, en raison de l'absence d'indemnités de chômage et du fait que la plupart des gens ne peuvent pas se permettre de rester sans travail pendant de longues périodes s'ils ne disposent pas de <b> salaire de réservation </b> assez élevé ;</li> <li>• il ne faut pas interpréter le taux de chômage comme une mesure des difficultés ou du mal-être économique des chômeurs car il ne donne pas d'informations sur les ressources économiques des chômeurs, ni de leur famille. Il doit se limiter à mesurer la non-utilisation d'une main-d'œuvre.</li> </ul>
<b>Méthode de calcul</b>	$\text{Taux de chômage} = 100 \times \frac{\text{Nombre de sortants en chômage}}{\text{Nombre total de sortants}}$

<sup>13</sup> Les politiques actives du marché du travail, ou « politiques d'activation », ou « programmes actifs du marché du travail » (en anglais, *Active labour market policies*), sont des programmes mis en place par les administrations sur le marché du travail afin d'encourager les chômeurs à retrouver un emploi.

	Le taux de chômage peut être calculé à différentes périodes pour suivre le processus d'insertion professionnelle des sortants à partir de leur sortie : à 6, 12, 18 mois, voire plus.
<b>Types de désagrégation</b>	Par filières de formation, par niveau/diplôme, genre, tranches d'âge, lieu géographique (région, cercle, urbain/rural), etc. Il est important de le désagréger en chômage conjoncturel (cyclique et court) et en chômage structurel (longue durée) pour permettre aux décideurs d'apporter des solutions adéquates à chaque type de chômage.
<b>Données requises pour son calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectif total des sortants ;</li> <li>• Effectif total des sortants en chômage</li> </ul> Ces effectifs doivent être désagrégués selon le type de désagrégation voulu.
<b>Sources des données</b>	Effectif total des sortants : statistiques consolidées des centres de formation ; Effectif des sortants en chômage : enquêtes Emploi, Enquêtes de suivi professionnel, Institutions pourvoyeuses de données : Direction Nationale du travail, Centre National des Examens et concours,
<b>Observations</b>	La valeur du taux de chômage étant une photographie à un moment précis de la situation d'une population d'étude par rapport à l'emploi peut présenter des valeurs atypiques dues à un choc conjoncturel (baisse conjoncturelle de la croissance, politique favorable/défavorable à l'emploi à court terme, etc.). Il est ainsi pertinent de tirer les conclusions sur la base d'une série de taux de chômage. En outre, les débats sur l'insertion professionnelle se focalisent le plus souvent sur cet indicateur. Cependant, le taux de chômage à lui seul ne permet pas d'apprécier la qualité de l'insertion professionnelle qui, par essence, est multifacette (type d'emploi, qualité de l'emploi, etc.). Un taux de chômage élevé peut résulter d'une mauvaise régulation du marché du travail (problème conjoncturel) ou d'une inadéquation des formations à l'économie (problème structurel).

## 5. Opérationnalisation du recueil d'indicateurs de suivi de l'efficacité externe du dispositif de la formation professionnelle : mise en place d'un dispositif de suivi

Les sortants du dispositif de la formation professionnelle constituent une cible particulière quand on traite de l'emploi et de l'insertion. Cependant, elle ne l'est pas dans la plupart des enquêtes menées au niveau national, exceptée l'Enquête de référence sur l'insertion professionnelle (hors famille) des apprenants sortis des Centres appuyés par Lux-Development dans la région de Ségou. Donc pour une analyse fine de leur situation sur le marché du travail, il est nécessaire de procéder par une enquête annuelle spécifique ciblée sur ces sortants ou, si l'INSTAT mène une enquête annuelle sur l'emploi et le chômage, d'intégrer une partie spécifique aux sortants dans les enquêtes. Mais il est préférable de s'inscrire dans une démarche de veille impliquant tous les acteurs concernés.

Les données dans les fiches des indicateurs peuvent servir de base pour élaborer le questionnaire de l'enquête ou de collecte de données (veille). Elles peuvent également être utilisées pour réviser les questionnaires existants et utilisés déjà par les différentes structures pour leurs enquêtes. Par conséquent, il est important de s'accorder sur ce que l'on veut mesurer et l'intégrer dans les questionnaires ou les fiches de collecte de données (veille), d'où l'intérêt des indicateurs-clés de suivi de l'efficacité externe.

Les données doivent être mobilisées et exploitées par ou pour les gestionnaires du dispositif de la formation professionnelle. Cela implique une étroite collaboration entre ces derniers et les structures productrices de ces données (voir les institutions pourvoyeuses des données mentionnées sur les fiches des indicateurs) dans une logique d'un partenariat permanent.

### 6.1 Les objectifs du dispositif de suivi

Le suivi de l'efficacité externe de la formation professionnelle intéresse ou interpelle plusieurs acteurs nationaux qui ont des objectifs différents selon leur appartenance à une famille d'acteurs:

- **Décideurs politiques** : prendre des décisions et des orientations politiques adéquates ;
- **Services de l'emploi** : informer les demandeurs de formation professionnelle sur les niveaux de qualification exigés, mais également sur les filières de formation et les secteurs d'activités les plus porteurs ;
- **Entreprises** : connaître le niveau de qualification des chercheurs d'emploi et mettre en place la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- **Centres et établissement de formation** : avoir un retour objectif d'information sur leurs offres de formation et les ajuster par rapport aux compétences demandées et/ou anticiper sur les compétences des métiers émergents ou sur l'évolution des technologies ;
- **Ménages** : orienter les demandeurs de formation vers les besoins exprimés par les acteurs économiques pour plus de chance d'insertion ou vers les secteurs économiques dynamiques pour l'auto-emploi.

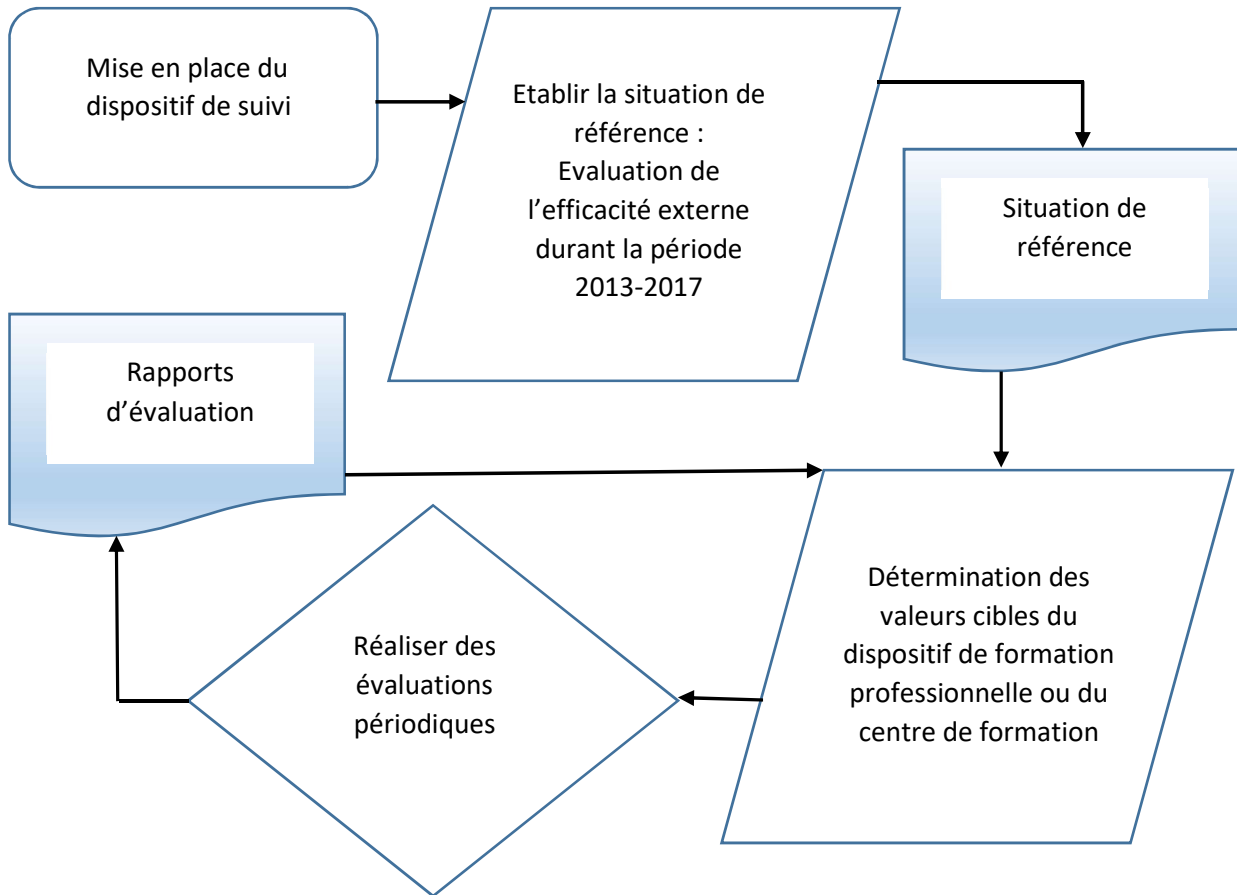
### 6.2 Mettre en place un dispositif de suivi de l'efficacité externe

Deux niveaux pertinents de suivi de l'efficacité externe sont identifiés :

**Niveau national** : Plusieurs directions, instituts et agences interviennent dans la production, l'analyse et l'exploitation des données de suivi de l'efficacité externe. Il est important que

l'ensemble de ces acteurs puissent se retrouver régulièrement pour apprécier les résultats obtenus avec les trois indicateurs proposés pour le niveau national.

### Logigramme du dispositif de suivi de l'efficacité externe



**Niveau du centre de formation : la Cellule ou le Bureau de suivi de l'insertion des sortants :** Le suivi de l'efficacité externe le plus efficace viendrait des centres de formation eux-mêmes. Pour cela, chaque centre devrait disposer d'une cellule ou d'un bureau de suivi de l'insertion des sortants. Les textes régissant l'organigramme et le fonctionnement des centres doivent être relus au besoin pour instituer ces cellules ou bureaux, avec des moyens de fonctionnement leur permettant d'accomplir leurs missions.

Des expériences existent déjà (cellule du centre Missabougou ou Bureau de liaison école – entreprise du projet de Lux-dev) et elles doivent être capitalisées et portées à l'échelle.



## Conclusion

Il existe actuellement une panoplie d'indicateurs sur marché du travail qui peuvent renseigner sur l'efficacité externe du dispositif de formation professionnelle. Cependant, leurs calculs peuvent nécessiter de disposer de données qui sont souvent indisponibles ou pas suffisamment significatives dans les pays en développement comme le Mali.

Le choix a donc été porté sur des indicateurs déjà utilisés par les différentes structures maliennes (taux d'emploi, taux de couverture, taux de chômage, etc.) et de les compléter par des indicateurs qui nécessiteront des enquêtes spécifiques (taux de satisfaction des employeurs et des employés) si l'on veut véritablement disposer de données fiables pour apprécier objectivement l'efficacité externe du dispositif de formation malien.

Mais le plus important est d'établir une relation forte entre ces indicateurs et les objectifs et résultats attendus de la politique nationale malienne de formation professionnelle. Pour rappel, l'évaluation n'a de sens que si elle est réalisée par rapport aux objectifs et résultats qui ont été fixés. C'est pourquoi un effort constant a été consenti pour ne pas céder à la tentation de retenir tous les indicateurs pertinents qu'offrent les différentes productions internationales et pour rester rivé sur objectifs de la politique nationale et, plus spécifiquement, sur le PRODEFPE.

L'exploitation des indicateurs proposés nécessite de recueillir des données qui sont produites ou détenues soit par les acteurs publics, soit par les acteurs privés des entreprises et des branches professionnelles. C'est pourquoi un dispositif impliquant ces différents acteurs est proposé pour faciliter la mise à disposition de ces données et mieux les conscientiser sur l'importance de leurs engagements réciproques pour une formation professionnelle qui réponde aux besoins en compétences de l'économie nationale. Une des missions de l'ONEF est de favoriser ce rapprochement entre le public et le privé pour mieux appréhender les problématiques de l'emploi et de la formation.

## Références bibliographiques

Bureau international du travail, Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement, 2009, 50 pages

Bureau international du travail, Indicateurs clés du marché du travail, 9ème édition, 180 pages

Bureau international du travail: Rapport final de la réunion d'experts des statistiques du travail en préparation de la 20ème conférence internationale des statisticiens du travail: Résolution de la 20ème CIST concernant les statistiques sur les relations de travail, 2018, 28 pages

Bureau international du travail: Rapport final de la réunion d'experts des statistiques du travail en préparation de la 20ème conférence internationale des statisticiens du travail: Statistiques sur les relations de travail, 2018, 38 pages

Commission de statistique sur le Programme des objectifs du développement durable (ODD) à l'horizon 2030, Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030, 2018, 24 pages

ETF, ILO and UNESCO: Proposed indicators for assessing technical and vocational education and training, Inter-agency working group on TVET indicators, 2012, 50 pages

Goldie MacDonald, Center for disease control and prevention, Atlanta, Georgie: Critères de sélection d'indicateurs de haute performance: liste de contrôle destinée à rendre compte du suivi et de l'évaluation, 4 pages

Institut international de planification de l'éducation/ Pôle de Dakar/UNESCO: Les cahiers de l'IIEP Pôle de Dakar. Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations éducation-formation-emploi, Série Outils et méthodes N°1, 2017, 33 pages

Institut international de planification de l'éducation/ Pôle de Dakar/UNESCO: RESEN Mali, Chapitre 5 : Efficacité externe du système éducatif : les défis pour une meilleure adéquation avec les besoins de l'économie

Mesure et évaluation en éducation: L'évaluation de la qualité des systèmes de formation, Vol. 24, N°2-3, 2001, pages 53 à 77

Mesure et évaluation en éducation: L'évaluation du rendement des systèmes éducatifs: apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité, Vol. 19, N°3, pages 119 à 142

Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec, Direction générale de la planification, Direction de l'analyse économique. Taux de survie des entreprises au Québec et taux de passage, mars 2011, 29 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali, Secrétariat général: Politique nationale de formation professionnelle, 2009, 22 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali, Secrétariat général: Politique nationale de l'emploi du Mali, 2014, 57 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali/Observatoire national de l'emploi et de la formation: Bulletin trimestriel sur le Marché du travail, 2ème trimestre 2018, N°002, 12 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali/Observatoire national de l'emploi et de la formation: Enquête de référence sur l'insertion professionnelle (hors famille) des apprenants sortis des centres appuyés par Lux-Development dans la région de Ségou, 2017, 47 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali/Observatoire national de l'emploi et de la formation: Rapport d'étude sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation appuyés par Lux-Development dans les régions de Ségou et Sikasso, 2017, 33 pages

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du Mali: Insertion des diplômés de l'enseignement technique et professionnel au Mali, promotion 2013, 56 pages

Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et de la construction citoyenne du Mali/Observatoire national de l'emploi et de la formation: La typologie du travail au Mali, 2015, 44 pages

Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et de la construction citoyenne du Mali: Programme décennal de développement de la formation professionnelle pour l'emploi, Première phase: programme triennal 2015-2017, 2015, 80 pages

Ministère de l'industrie et du commerce, Direction générale de la planification, Direction de l'analyse économique: Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec, 2008, 94 pages

Ministère du travail, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat/Direction nationale du travail, Mali: Guide méthodologique de l'inspection du travail, 2010, 96 pages

Mohamed Ghouil, ABC2 Suivi et Evaluation: Indicateur: Quoi, pourquoi et comment, 2014, 2 pages

République du Mali, Primature, Secrétariat général du Gouvernement: Ordonnance N°213-024/P-RM du 30 décembre 2013 portant création de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation

Secrétariat du Conseil du Trésor Québec: Guide sur les indicateurs, 2003, 47 pages

UNESCO Dakar: Guide méthodologique d'enquête de satisfaction des employeurs des sortants d'un dispositif de formation professionnelle, 2018, 52 pages

UNESCO/Institut des statistiques de l'Unesco, Guide rapide des indicateurs de l'éducation pour l'ODD4, 2018, 46 pages

UNESCO/ISU, ISU indicator Development in the field of education, Information paper N°45, 2017, 9 pages

Union Africaine, Liste minimale d'indicateurs du marché du travail et de la formation professionnelle, 2012, 54 pages

Université de Poitiers, Suivi et insertion professionnelle des Masters 2 diplômés de l'Université de Poitiers 30 mois après l'obtention du diplôme, promotion 2009-2010, Zoom N°36, 2013, 6 pages