

Conférence PQIP/DCTP de Kigali

Contribution du Mali

Dès son accession à la souveraineté nationale 1960, l'Etat malien avait opté pour la mise en place d'un enseignement de masse et de qualité, en 1962, en vue de faire face à la pénurie en ouvriers, employés qualifiés et techniciens dans les domaines névralgiques de l'économie, notamment les secteurs primaires et secondaires.

Plus d'un demi-siècle après, de grands déséquilibres caractérisaient encore le sous-secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. De nombreuses études menées sur le terrain ainsi que les Etats Généraux sur l'Education de 1989, le forum sur l'éducation en 2011 ont abouti aux mêmes conclusions que ce sous-secteur est inadapté. De nombreux diplômés sont déversés désormais dans les rues, sans espoir d'un emploi. Il existe un besoin de modifier les programmes de formation afin de donner à chaque diplômé des talents plus diversifiés et d'améliorer ses chances de trouver du travail ou sa capacité de créer sa propre entreprise.

1. L'enseignement technique et la formation professionnelle

Bien que certaines structures spécifiques organisent des formations professionnelles, actuellement deux directions principales se partagent la gestion de l'enseignement technique et de la formation professionnelle : la Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnel (DNETP) et la Direction Nationale de la Formation Professionnelle (DNFP).

- La Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnel (DNETP) : elle a en charge l'enseignement technique et professionnel initial au niveau secondaire. Cet enseignement est donné dans les lycées, les centres de formation, les instituts et les entreprises. Cet enseignement technique et professionnel initial a pour mission de former des agents qualifiés pour l'économie nationale et des élèves scientifiquement préparés pour l'enseignement supérieur (loi n°99-046 du 28 décembre 1999 portant orientation sur l'Education) : ouvriers et employés qualifiés pour le marché du travail (niveau CAP) ; cadres moyens pour les besoins de l'économie nationale (niveau BT) ; bacheliers dont les bases techniques et scientifiques assurent l'accès aux études supérieures ».

- La Direction Nationale de la Formation Professionnelle (DNFP), pour sa part, a en charge la formation professionnelle qualifiante, continue et par apprentissage. Plusieurs structures interviennent dans ces formations, notamment l'Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnelle (INIFORP), le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (APEJ) et les entreprises. Il faut aussi noter que d'autres départements ministériels organisent des formations professionnelles spécifiques à leurs domaines d'intervention.

D'après une étude de la Banque Mondiale (BM) sur « Le développement des compétences pour la croissance économique et la compétitivité au Mali », il ne s'agit pas de circonscrire l'offre de formation à la seule acquisition de connaissances spécialisées étroitement définies,

mais de faire en sorte que le contenu des formations corresponde aux exigences du (ou des) métier(s) au(x)quel(s) ces formations doivent conduire. La mise en œuvre de cette approche sera facilitée si les structures de formation concernées ont la flexibilité nécessaire pour s'organiser dans ce sens. Ce qui est encore loin d'être le cas. **La plupart des structures porteuses de ces filières ne disposent pas réellement de l'autonomie nécessaire pour faire évoluer leur curricula selon les besoins des entreprises.**

Au Mali, la formation professionnelle concerne le public ne relevant pas du système éducatif (des jeunes déscolarisés, non scolarisés, sortant des CED ou des adultes à la recherche d'un emploi). Elle conduit à une attestation ou à un certificat; elle peut aussi déboucher sur un titre. Lorsque ce dernier est délivré par une organisation professionnelle, la formation est dite qualifiante.

Une politique de formation professionnelle requiert, au regard des objectifs recherchés que sont l'insertion et la réinsertion dans un emploi si possible qualifié, voire qualifiant, une connaissance réelle du contenu de ces emplois. Il ne s'agit pas tant ici de définir le contenu d'un emploi par le niveau de diplôme qui y correspondrait mais plutôt d'identifier les compétences requises pour exercer cet emploi dans les conditions normales de travail. Il s'agit alors de bien définir ce que l'on entend par compétences et de préciser le contexte même de cet emploi d'où l'importance de concepts tels que ceux de « métiers » et de « familles professionnelles ».

Le taux de chômage représente 9,6% et la durée moyenne du chômage est de cinq ans. 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. La grande majorité des chômeurs (81,5%) sont à la recherche de leur premier emploi.

Les dispositifs de formation professionnelle.

La formation par apprentissage de type dual : C'est un système de formation permettant d'établir un lien entre l'apprentissage traditionnel et le système formel, dont le principe consiste à renforcer les connaissances pratiques de l'apprenti, acquises dans un atelier, avec des connaissances complémentaires (théoriques et pratiques) dans un centre de formation professionnelle. Elle s'adresse aux jeunes hors du circuit formel de formation ayant un pré requis (un niveau minimum d'alphabétisation) et étant en situation de travail dans un atelier/entreprise artisanale au moins une année.

L'apprentissage traditionnel : il existe au Mali dans toutes les localités depuis longtemps. Il se résume essentiellement en une formation sur le tas auprès d'un artisan dont la durée et le contenu ne sont pas véritablement contrôlés ni réglementés.

L'apprentissage traditionnel rénové ou apprentissage tutoré : Il se déroule exclusivement en milieu de travail (atelier école). Le jeune est confié à un maître d'apprentissage qui exécute un programme pratique.

La formation modulaire : Conçue pour répondre aux besoins de formation des jeunes déscolarisés et des finalistes des CED. Elle nécessite un centre de Formation pour les contenus théorique et pratique puis un atelier partenaire pour le stage pratique ;

La formation par unité mobile : Offre de formation qualifiante de proximité ; elle est initiée pour la prise en charge des jeunes en milieu rural qui s'inscrivent dans des filières agro-sylvo-pastorales.

Dispositifs de formation/insertion : l'insertion des sortants se prépare en cours de formation. Des modules conçus à cet effet comme CRE, GERME et aussi des modules adaptés sont dispensés par l'APEJ pour faciliter cette insertion dans le cadre de l'auto emploi ou de l'emploi salarié. Au Mali des cellules d'insertion sont en cours d'être mises en place auprès des centres de formation professionnelle pour suivre l'insertion des formés. Aussi, des jeunes sortants des structures de formation sont placés en stage de qualification dans les entreprises publiques et privées pour renforcer leur employabilité. Il faut aussi noter que des formations de reconversion sont organisées pour prendre en compte l'évolution technique et technologique du marché du travail.

Il faut aussi ajouter l'approche Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) sorte de chantier école qui permet de former un maximum de jeunes qui perçoivent des ressources tout au long de la formation.

Parcours courts de qualification : les formations qualifiantes vont de 3 à 6 mois selon les filières de formation et sont sanctionnées par un CQP. Des formations de perfectionnement sont organisées à l'endroit des actifs de l'économie

Centres d'incubation : des sessions de formation sont organisées en milieu de travail. Ces apprentissages sont axés essentiellement sur la pratique du métier permettant aux jeunes une meilleure imprégnation dans le milieu professionnel.

2. Les politiques et pratiques en cours dans le domaine de la formation des formateurs (publics et privés)

Les critères prioritaires de recrutement de vos formateurs :

Le niveau de diplôme généralement pour prétendre former dans un centre le niveau exigé est le Brevet de Technicien.

Il y a lieu de signaler que dans notre contexte, les formateurs des centres du MEFPJCC sont des contractuels donc leur gestion en termes de maintien pose aujourd'hui des soucis aux autorités du département.

Le niveau de compétences professionnelles dans les domaines d'intervention : il faut cependant noter que dans certains cas (rareté des ressources compétentes) il est fait souvent recours à des détenteurs du CAP d'une expérience avérée pour animer des formations. Cette approche est aussi un appui au processus de décentralisation car permet de produire de la main d'œuvre qualifiée pour les collectivités décentralisées et valorise les matériaux locaux.

La formation des formateurs fait-elle partie intégrante du programme d'action annuel de votre ministère : oui car la qualité d'une formation est tributaire de celle du formateur.

La formation des formateurs

Dans le contexte malien, nous mettons en œuvre des formations pédagogique portant sur la prise en main des programmes, les supports d'accompagnement et des formations techniques

axées sur la pratique réelle du métier. Ces formations s'adressent aux formateurs du public comme du privé.

Des formations de promotion statutaire existent mais se font sur initiative du formateur qui en exprime le besoin. Pour des formations diplômantes d'une durée d'au moins une année, une autorisation de l'employeur et un congé de formation sont indispensables

Les institutions de mise en œuvre des formations des formateurs

Au niveau du MEFPJCC c'est l'Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnelle qui assure les formations. D'autres structures selon des thématiques appropriées sont sollicitées pour la mise en œuvre des formations. Au niveau du Ministère de l'Education Nationale

L'intervention des formateurs du monde professionnel

L'environnement de la formation est un espace dynamique. Tout autour d'un centre de formation gravitent des entreprises animées par des professionnels évoluant sur le marché du travail. Un centre peut selon une thématique donnée, peut faire appel à un professionnel pour l'animation d'un module spécifique. Cette intervention des professionnels dans la formation des jeunes n'est pas toujours synonyme de manque de formateur. Elle résulte surtout d'une nécessité d'adaptation de la formation aux réalités du marché de travail.

Des réformes à introduire dans le recrutement et la formation des formateurs

Proposition de réforme 1 : permettre au département en charge de la formation professionnelle de recruter des formateurs selon le profil demandé

Proposition de réforme 2 : allouer des ressources conséquentes au département pour la prise en compte des besoins spécifiques de formation des formateurs

3. Les politiques et pratiques en cours dans le domaine de la formation des entrepreneurs

L'apprentissage de type moderne implique les organisations qui professionnelles qui interviennent dans la sensibilisation, l'information et l'organisation des tests d'entrée en formation. Le financement de ce dispositif est assuré par le FAFPA à travers la Taxe de l'Apprentissage (2% de la masse salariale du secteur privé). Les représentants des organisations professionnelles assurent le suivi de proximité pour l'amélioration de la qualité des formations.

Apprentissage de type traditionnel : les maîtres artisans (formateurs des jeunes) sont membres d'organisations professionnelles.

Apprentissage de type traditionnel rénové : les maîtres d'apprentissage sont issus du milieu professionnel et appartiennent à des organisations professionnelles membres des structures faitières.

Dispositifs d'insertion en situation professionnelle : des structures d'insertion comme l'Agence Pour l'Emploi des Jeunes (APEJ), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) accompagnent les jeunes. Cet accompagnement va du montage du plan d'affaire à son financement garanti par le Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi (FARE).

Formations à l'entrepreneuriat :

Dans son rôle de structure d'emploi des jeunes, l'APEJ prépare les jeunes à l'entrepreneuriat à travers les modules cités plus haut : CRE, GERME

Renforcement des compétences des entrepreneurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'Appui à la Formation et l'Insertion Professionnelle, la DNFP a renforcé les capacités de 505 maîtres d'apprentissage pour une meilleure organisation de l'apprentissage dans la zone de couverture du projet. Ces maîtres d'apprentissage ont aussi été certifiés par le processus de validation des acquis de leur expérience.

Le type de formation initié

Formation pédagogique : des modules communs (l'environnement de l'apprentissage, rôle des acteurs, hygiène et sécurité dans le travail, mécanisme de transfert des compétences) ont été dispensés.

Formation technique : des modules spécifiques à chaque métier sont animés par des experts praticiens du métier. Ces formations se déroulent généralement en milieu de travail ou des espaces simulés.

Ces formations sont organisées dans un partenariat fructueux entre l'Etat, les structures faitières, les collectivités territoriales et les PTF et viennent en appui au processus de décentralisation en cours au Mali.

Proposition de réformes pour l'implication des entrepreneurs dans les dispositifs de formation et/ou de professionnalisation des jeunes

Proposition de réforme 1 : élaborer une charte de l'entrepreneur/maître d'apprentissage

Proposition de réforme 2 : mieux responsabiliser le maître d'apprentissage/entrepreneur dans la qualification et l'insertion des jeunes

Proposition de réforme 3 : prendre en compte le temps de formation du jeune en entreprise dans le cadre du financement.

4. Une expérience particulièrement significative dans le domaine de la formation des formateurs et/ou des entrepreneurs

La formation des formateurs a été une expérience dans le cadre de la mise en œuvre du PAFIP, un programme financé par la Coopération Luxembourgeoise

Le contexte dans lequel se situe l'expérience : l'expérience se situe dans le cadre de l'adoption de l'Approche Par Compétences comme méthodologie d'élaboration des programmes de formation et aussi son application dans le système de formation et de certification. Les deux directions en charge de l'EFTP ont opté pour cette approche visant à mieux adapter les programmes et le système de formation aux besoins réels du marché de travail.

Principe : il a consisté à former un « task force » de 10 formateurs de formateurs par un consultant. Ce noyau a formé un vivier national constitué de 41 formateurs des deux directions et un vivier régional de 32 formateurs dans la zone de couverture du programme.

Ce vivier a été utilisé pour former 505 maîtres d'apprentissage. Le vivier national a élaboré 41 programmes de formation dont 19 avec l'appui conseil du consultant et 22 en autonomie.

Les bénéficiaires de la formation :

Les formateurs concernés étaient ceux des centres et instituts de formation professionnels, des maîtres d'apprentissage des gestionnaires de centre et aussi les responsables formation des collectivités territoriales. Ils étaient de plusieurs domaines de l'économie (BTP, hôtellerie/tourisme, agro sylvo pastoral, artisanat). En termes de nombre on retient :

« Task force » : 10

Vivier national : 41

Vivier régional : 32

Les entrepreneurs/maître d'apprentissage concernés sont ceux de la région de Ségou, zone de couverture du programme. 505 ont bénéficié de ces formations. Ils exercent dans plusieurs domaines de l'économie comme le BTP, l'hôtellerie/tourisme, l'agro sylvo pastoral, l'artisanat. Ces maîtres d'apprentissage ont formés 2000 jeunes dans 21 métiers.

Le type de formation mis en œuvre

Le renforcement des compétences pédagogiques ;

Le renforcement des compétences techniques et/ou professionnelles ;

Une meilleure maîtrise de l'ingénierie de formation et de certification ;

L'hygiène et la sécurité dans le travail

Les objectifs poursuivis :

Objectif principal

Accroître la qualité et l'efficacité du système de formation

Objectifs spécifiques :

Adapter la formation aux besoins de l'économie

Mieux centrer l'apprentissage sur le besoin de l'apprenant

Diversifier les dispositifs et parcours de formation ?

Renforcer l'employabilité des jeunes

Les résultats atteints

Les acteurs (gestionnaire du dispositif, formateurs) se sont approprié l'approche.

Le principal impact de cette expérience : la maîtrise du processus de l'élaboration des programmes selon l'APC et l'adoption de l'APC dans le système de formation

Les maîtres d'apprentissage/entrepreneurs ont pris conscience de leur rôle combien déterminant dans le processus

La qualité des formations s'est améliorée avec la mise à la disposition des formateurs de nouveaux programmes et des outils. Cette amélioration de la qualité qui implique une employabilité renforcée des jeunes est gage d'une insertion socioéconomique harmonieuse.

Les suites de cette expérience

Cette expérience a été un déclic pour la formation professionnelle au niveau central et dans la région de Ségou où tous les acteurs aujourd'hui conscient de leur rôle à jouer travaillent pour le développement socioéconomique de la région.

Reste à faire

Consolider cette expérience de la région de Ségou ;

Etendre l'expérience aux autres régions dans la mise en œuvre d'autres programmes ;

Renforcer le suivi régulier pour une meilleure capitalisation de l'expérience ;

Partager au besoin l'expérience avec d'autres pays