
SECRETARIAT GENERAL

**POLITIQUE
NATIONALE DE
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

JUILLET 2009

SOMMAIRE

DEFINITIONS DE TERME.....	3
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
I. LE CONTEXTE.....	5
<i>Introduction</i>	
1.1 Cadre économique et démographique	5
1.2 Cadre politique et institutionnel	6
1.3 Le Système de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle.....	7
II. LA JUSTIFICATION.....	10
III LES ORIENTATIONS.....	11
3.1 Développement des ressources humaines	11
3.2 La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail (Adéquation Formation-emploi).....	13
3.3 Qualité et Equité	13
3.4 La décentralisation et la déconcentration	13
3.5 Le partenariat.....	13
3.6 La gestion	13
3.7 Le financement	14
IV. LES OBJECTIFS.....	14
4.1. Objectif général.....	14
4.2 Objectifs spécifiques	14
V. LES STRATEGIES.....	15
VI. LES ACTIONS	15
<i>Composante I : Développement des Ressources humaines</i>	15
<i>Composante II : La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché.</i>	17
<i>Composante III :Qualité et Equité</i>	17
<i>Composante IV : la décentralisation et la déconcentration</i>	19
<i>Composante V : Le partenariat</i>	19
<i>Composante VI : La gestion</i>	20
<i>Composante VII : Le financement</i>	20
VII. LES MOYENS DE MISE EN ŒUVRE.....	21
VIII. LE SUIVI-EVALUATION.....	21

DEFINITIONS DE TERMES

Termes ou expressions	Définitions
Apprenant	Personne en situation d'apprentissage
Apprentissage	Ensemble d'activités qui permet à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques ou de développer des aptitudes.
Apprentissage de type dual	Apprentissage effectué en partie dans une entreprise ou dans un atelier d'artisan, en partie dans un centre de formation.
Centre de Formation Professionnelle	Structure de formation où l'on dispense les formations de niveau CAP.
Compétence	Un ensemble de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être constatés et mesurés permettant à une personne d'accomplir de façon adaptée une tâche ou un ensemble de tâches.
Couches vulnérables	Groupes d'individus dans une situation de précarité.
Développement de programme	Processus d'élaboration de programme qui comprend la planification, la conception, la production, l'application et l'évaluation.
Education non formelle	Formation dispensée dans les centres d'alphabétisation des adultes, les centres d'apprentissage féminins, les centres d'éducation pour le développement.
Enseignement technique et professionnel	Enseignement dispensé dans les instituts et centre de formation professionnelle en vue de développer chez les apprenants des compétences requises pour l'exercice d'un métier ou d'un emploi.
Formation Professionnelle	La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (habilités et compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Elle est historiquement liée au monde du travail.
Formateur endogène	Formateur issu du milieu artisan et reconnu compétent par ses pairs.
Formation continue	Formation au-delà de la formation initiale.
Formation qualifiante	Formation destinée à améliorer l'efficacité d'un travailleur dans une ou plusieurs tâches de son métier ou de sa profession.
Institut de Formation Professionnelle	Structure de formation où l'on dispense les formations de niveau BT et CAP.
Maître d'apprentissage/Tuteur	Personne au sein de l'entreprise/atelier qui s'occupe de l'encadrement des apprentis
Perfectionnement	Formation destinée à améliorer les performances d'un travailleur dans ses tâches.
Reconversion	Changement de métier ou d'activités professionnelles
Taux d'emploi	Rapport entre la population ayant un emploi et la population en âge de travailler

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE :	Agence Nationale Pour l'Emploi
APCAM :	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali
APCMM :	Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali
APEJ :	Agence pour la Promotion de l'Emploi des jeunes
BT :	Brevet de Technicien
BTP :	Bâtiment et Travaux Publics
CAA :	Centre d'Apprentissage Agricole
CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAR :	Centre d'Animation Rural
CCIM :	Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali
CED :	Centre d'Education pour le Développement
CFP :	Centre de Formation Professionnelle
CNPM :	Conseil National du Patronat du Mali
CNR/ENF :	Centre National des Ressources de l'Education Non Formelle
COEFASA :	Commission d'Organisation des Examens de Fin d'Apprentissage dans le Secteur de l'Artisanat
COFPA :	Cellule Opérationnelle pour la Formation Professionnelle dans le Secteur de l'Artisanat
CSCR :	Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
CSLP :	Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté
DACUM :	Developping A Curriculum
DAF :	Direction Administrative et Financière
DEF :	Diplôme d'Etude Fondamentale
DNETP :	Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnelle
DNFP :	Direction Nationale de la Formation Professionnelle
DOEF :	Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation
DRTEFP :	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
EPAM :	Enquête Permanente Auprès des Ménages
ETP :	Enseignement Technique et Professionnel
FAFPA :	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FNAM :	Fédération Nationale des Artisans du Mali
FP :	Formation Professionnelle
IFP :	Institut de Formation Professionnelle
MEFP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MEN :	Ministère de l'Education Nationale
OEF :	Observatoire de l'Emploi et de la Formation
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
PAFPE :	Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Emploi
PCFP :	Projet de Consolidation de la Formation Professionnelle
PDES :	Projet pour le Développement Economique et Social
PISE :	Programme d'Investissement Sectoriel de l'Education
PME-PMI :	Petites et Moyennes Entreprises - Petites et Moyennes Industries
PRODEC :	Programme Décennal de Développement de l'Education
TFP :	Taxe de Formation Professionnelle
TIC :	Technologie de l'Information et de la Communication
UMF :	Unité Mobile de Formation
UFAE :	Unité de Formation et d'Appui aux Entreprises

I. LE CONTEXTE

1.1 Cadre économique et démographique

L'économie malienne est encore largement dominée par un secteur agricole et par un secteur informel très important, tant au plan de sa contribution au PIB qu'en terme de fournisseur d'emplois.

Notre pays bénéficie depuis près de quinze ans d'un taux de croissance appréciable de l'ordre de 5,2% ; et cela, en partie grâce aux réformes macro économiques engagées. Cette croissance a été largement tirée par l'industrie (l'extraction minière- essentiellement d'or) et les services, tandis que le secteur agricole, à l'exception du riz et du coton, restait à la traîne. Par ailleurs, entre 1990 et 2004, un tiers seulement en moyenne de l'augmentation de la production s'est traduit par une progression de l'emploi.

Le Gouvernement du Mali s'est fixé, via une stratégie de croissance accélérée, d'atteindre une croissance plus stable et des plus créatrices d'emplois. Cette stratégie de croissance est axée sur le secteur agro sylvo pastoral et la diversification agricole. Elle place aussi la formation professionnelle, notamment celle des jeunes chercheurs d'emplois, comme l'une des priorités du Gouvernement.

Les performances relativement bonnes du Mali ont permis des progrès économiques qui restent très fragiles à cause d'une croissance démographique très rapide exacerbant le problème d'asymétrie entre l'offre et la demande de travail.

En effet, la population résidente des ménages ordinaires du Mali (2006) est estimée à 12 377 682 habitants avec un taux moyen annuel de croissance de l'ordre de 3%¹. La population vivant en milieu rural est de l'ordre de 73,9%.

La population malienne reste jeune avec un âge médian de 14 ans. Plus de la moitié, soit 51% ont entre 15 et 59 ans.

Le Mali a le plus fort pourcentage d'ouvriers non qualifiés dans le secteur manufacturier (11% contre 1,1% au Kenya), et conserve un système de formation continue encore faible au sein des entreprises formelles, puisqu'en pratique, seulement 28% d'entre elles fournissent une formation externe à leurs employés (en 2004). Par ailleurs, la formation des employés dans le secteur informel (exception faite du secteur de l'artisanat) est un problème récurrent auquel il faut s'attaquer, dans la mesure où les entreprises ne sont pas répertoriées.

En effet, le secteur informel est aujourd'hui reconnu comme une composante durable de nombreuses économies en développement car il apporte une contribution précieuse à la production nationale, à l'amélioration des conditions de vie des catégories les moins favorisées, et participe également à la formation des jeunes et à leur insertion professionnelle.

Pour que le Mali puisse transformer les fruits de sa croissance en emplois et réduire de manière efficace et globale la pauvreté, il lui faut mettre en place des dispositifs de formation permettant d'améliorer l'adéquation entre offre de formation et demande de travail. Les stratégies de croissance partagée doivent se concentrer sur les moyens potentiels d'amplifier l'impact de la croissance sur la création d'emplois, tout en améliorant la qualité des emplois disponibles. Il s'agira pour cela d'articuler de manière

¹ Source CSLP

efficace l'éducation, la formation professionnelle, l'enseignement technique, l'enseignement supérieur et les autres moyens de développer des compétences, tant dans le secteur formel que celui prédominant de l'informel (le plus important secteur d'emplois, mais des emplois qui ont un caractère précaire et pour la plupart sans qualification et sans réelle perspective professionnelle).

L'évolution de la croissance du PIB portée par les mines et les spéculations (or, coton, riz) a amené les pouvoirs politiques à des introspections et questionnements de fond sur les fondamentaux d'une croissance régulière et durable pour garantir l'atteinte des OMD.

Ce faisant, le développement des infrastructures économiques de base et de l'infrastructure physique support, le rôle du secteur privé et le développement des secteurs productifs sont affirmés notamment dans le CSCR, le PDES la LOA, la lettre de politique de développement du secteur privé, avec en perspective, divers programmes multi-années, sectoriels voire multisectoriels.

L'un des objectifs assignés aux différents documents d'orientation politique et de projets et programmes, est d'améliorer l'insertion de l'économie malienne dans le commerce international en développant des grappes industrielles dans les filières porteuses d'avantages comparatifs à travers deux stratégies :

- une croissance accélérée basée sur des progrès nets dans les secteurs Agricole (riz, élevage notamment) et minier (autres que l'or, matériaux de construction) et la valorisation de ces productions ;

- des perspectives nouvelles et volontaristes axées sur les industries (chaines de valeur industrialisant et structurant), l'horticulture (mangues, pomme de terre, tomate, oignon), l'énergie, les chantiers de communication, les industries culturelles, l'Artisanat, le Transport, l'énergie et l'eau, les Bâtiments et Travaux publics, etc.

La régionalisation de l'économie et la décentralisation politique des activités sont des vecteurs incontournables pour une croissance durable et forte.

1.2 Cadre politique et institutionnel

Les priorités de développement ont été définies à travers le Projet de Développement Economique et Social (PDES) du Président de la République en cohérence avec le CSCR, dans la lettre de cadrage du 13 novembre 2007 adressée au Premier Ministre et dans la déclaration de politique générale du Gouvernement. Dans ces différents documents, la volonté de faire du secteur privé, et plus particulièrement du secteur agro sylvo pastoral, le levier de la croissance économique est clairement affirmée, comme est fortement soulignée l'option de mettre en place un environnement propice à l'émergence et au développement du secteur privé, d'œuvrer au développement des ressources humaines, de mettre l'accent sur la formation à des métiers porteurs.

Il existe aujourd'hui une réelle volonté des pouvoirs publics du Mali pour faire de la formation professionnelle (FP) un des piliers majeurs du développement économique et social du pays.

Dans cette perspective, la Formation Professionnelle devra soutenir les axes prioritaires de développement socio-économique fixés par l'Etat et être un instrument privilégié de la croissance économique et de la lutte contre le chômage.

Le renforcement du système démocratique, la décentralisation et la déconcentration, le partenariat public/privé, le partenariat entre les services publics et l'ensemble des acteurs, constitueront le socle de la stratégie de mise en œuvre.

1. 3 Le système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

Le système éducatif national a fait des progrès très importants en termes de couverture de la population d'âge scolaire depuis 1990, dans la mesure où le taux brut de scolarisation du primaire est passé de 26,5 %² en 1990 à 77,60 % en 2007, après une longue période (1970-1990) de quasi stagnation.

Aujourd'hui, l'on se trouve face à un autre défi : le maintien des effectifs. En effet, près de 6 maliens sur 10 n'atteignent jamais la fin du 1^{er} cycle soit parce qu'ils n'y ont jamais eu accès, soit parce qu'ayant commencé à le fréquenter, ils l'ont abandonné trop tôt : le taux de déperdition d'une cohorte entrée 6 ans plus tôt est de près de 44,30 % des effectifs. Le Mali se place ainsi parmi les pays du continent africain ayant les plus faibles taux d'achèvement du premier cycle de l'enseignement fondamental.

Au niveau du second cycle de l'enseignement fondamental, actuellement, près de 23 % des nouveaux entrants en 7^{ème} année n'atteindront pas la 9^{ème} année. Le taux de transition entre l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire est de 40,10%.

En plus, l'application des critères d'orientation des admis au DEF a eu pour conséquence l'arrêt des études pour plus de 25 000 jeunes pendant les années 2006 et 2007. Une grande partie de ces jeunes se retrouvent sur le marché de l'emploi sans qualification professionnelle et sans possibilité d'accès à la formation.

Le nombre d'élèves qui sera touché par ces critères connaîtra une augmentation au cours des prochaines années. Ce problème constitue une préoccupation majeure pour des familles maliennes majoritairement pauvres et pour les autorités nationales.

Pour l'enseignement secondaire général, le taux d'achèvement en 12^{ème} année n'est que de 5,7% pour une cohorte de jeunes rentrés 12 ans plus tôt.

L'enseignement technique et professionnel se caractérise par une limitation des infrastructures. Il ne reçoit que très peu d'effectifs : seulement 41776 en 2006-2007. Deux tiers de ces effectifs sont inscrits dans des établissements privés (76% contre 24% dans le public en 2008).

L'enseignement technique et professionnel forme dans quarante (40) spécialités dont douze (12) dans le tertiaire. Quand aux programmes et aux contenus de formation, ils restent pour la plupart obsolètes. L'enseignement technique et professionnel se caractérise encore par une spécialisation insuffisante, malgré d'importants efforts entrepris par la Direction Nationale de l'Enseignement technique et professionnel de développer de nouveaux programmes basés sur l'approche par compétences (APC).

² Les données statistiques éducatives présentées dans ce document ont été collectées auprès de la Cellule de Planification et des statistiques (CPS) du ministère en charge de l'éducation nationale.

En effet, certaines filières comme la chimie, le secrétariat et l'agro-sylvo-pastoral ne seraient pas assez spécialisées. Les quelques formations en construction métallique sont insuffisantes au point que le Mali est obligé d'importer de la main d'œuvre étrangère.

Les filières de formation développées dans les Etablissements de l'enseignement technique et professionnel présentent une disparité significative entre les formations industrielles et tertiaires. Ces dernières, moins nombreuses, accueillent davantage d'élèves que les filières industrielles.

Les filières industrielles qui offrent plus d'opportunités d'emplois sont les moins fréquentées alors que les filières du tertiaire mettent sur le marché du travail des produits peu demandés. Les filières industrielles ne reçoivent que 25% des effectifs contre 75% pour les filières du tertiaire.

La formation professionnelle est pratiquée au Mali depuis les temps anciens sous la forme traditionnelle. Cette forme d'apprentissage est encore aujourd'hui le principal mode d'acquisition d'une première qualification professionnelle pour la grande majorité de notre population, surtout dans le milieu rural. Elle a toujours eu, en plus de son rôle de formation au métier, une fonction de socialisation importante. A l'avènement de l'indépendance, la formation professionnelle a fait partie intégrante du système éducatif par la création de centres de formation professionnelle et la formation de formateurs spécialisés. Pendant très longtemps, les deux formes (formation traditionnelle et professionnelle classique) ont évolué en parallèle.

Plus tard, à la faveur du développement du secteur informel, notamment dans l'artisanat, un dispositif de formation professionnel a été mis en place grâce au partenariat entre le Gouvernement et le BIT (projet SNS/BIT), au soutien de la coopération suisse à la mise en œuvre du Projet de Consolidation de la Formation Professionnelle (PCFP) et du PAFPE.

Avec la coopération suisse, un nouveau type d'apprentissage dénommé apprentissage de type dual a été introduit dans le système de la formation professionnelle.

L'offre de formation au niveau du secteur primaire reste encore très faible alors qu'il est le premier secteur pourvoyeur d'emplois au Mali (88% des emplois). Dans le monde rural, les formations professionnelles initiales ont surtout été structurées autour des Centres d'Apprentissage Agricole (CAA) et des Centres d'Animation Rurale (CAR) et cela depuis les premières années de notre indépendance. La formation des producteurs a été assurée à travers des formations modulaires qualifiantes et des programmes de vulgarisation mis en œuvre par les offices et projets de développement.

Le secteur secondaire est tout aussi insuffisamment couvert. Quant au secteur tertiaire, il souffre d'un déséquilibre interne dans la répartition des besoins de formation.

Aujourd'hui, les différents systèmes d'apprentissage sont confrontés à des difficultés, notamment l'absence de réglementation (normalisation), la non reconnaissance officielle des acquis professionnels à la fin de l'apprentissage.

L'absence d'une politique de certification et de validation des acquis professionnels, constitue une contrainte majeure à l'établissement des passerelles entre les deux systèmes de formation (formation par apprentissage et formation initiale). Il est à noter aussi que des expériences et des compétences acquises dans la vie professionnelle ne sont pas prises en

compte pour l'obtention d'un titre reconnu officiellement (Validation de l'Acquis de l'Expérience).

Par ailleurs, la formation professionnelle initiale des agents de l'État est essentiellement assurée par le système éducatif national. La formation continue se fait, elle, à travers des programmes de bourses d'études négociées avec les partenaires ou à travers des dispositifs mis en œuvre par le ministère en charge de la fonction publique. En plus, chaque département contribue à la formation continue de ses agents et des acteurs et intervenants de son secteur.

Au plan du financement, la création du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) a apporté un début de réponse à la prise en charge de la formation des actifs des secteurs productifs au Mali. Pendant les premières années de son existence, le Fonds a surtout été alimenté par les partenaires financiers (Banque Mondiale, coopération française, coopération suisse) et l'Etat, à travers la taxe de formation professionnelle (0,5% de cette taxe était reversée au FAFPA). Depuis 2007, ce taux a été revu à la hausse pour atteindre récemment 2%.

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) assure également le financement public de la formation professionnelle. Ses ressources proviennent de la cotisation de 1% de la masse salariale versée par le secteur privé et parapublic.

L'APEJ participe au financement de la formation professionnelle, à travers son dispositif d'apprentissage et à travers les stages de qualification, dans le but d'améliorer l'employabilité de son public cible.

La formation des jeunes déscolarisés, des finalistes CED et des néo alphabètes, est assurée à travers le PISE.

Des départements sectoriels disposent de fonds dédiés au financement de la formation :

- le fonds pour la formation des agents de l'Etat géré par le ministère en charge de la fonction publique ;
- les ressources mises à la disposition des départements ministériels par le budget national pour la formation de leurs agents ;
- les financements prévus pour la formation des ressources humaines du pays dans les métiers liés aux mines, dans le cadre de la mise en œuvre des contrats miniers gérés par le ministère en charge de ce secteur ;
- les financements prévus pour la formation dans les différents programmes et projets mis en œuvre par les départements ministériels et leurs services.
- Il faut signaler le manque total de coordination et de synergie entre ces différentes sources de financement dédiées à la formation. Les moyens financiers actuellement mobilisés sont largement en deçà des besoins de financement du secteur de la formation.

Les entreprises participent aussi au financement de la formation de leurs agents.

Quant au suivi évaluation, il est l'activité qui a été insuffisamment prise en compte dans la mise en œuvre des actions de formation professionnelle au Mali. Il n'existe à ce jour aucun dispositif de suivi évaluation régulier et permanent, permettant d'estimer les taux

d'insertion, de réinsertion ou de consolidation des emplois à travers les actions de formation et de perfectionnements réalisés.

II. LA JUSTIFICATION

Depuis plus de deux décennies, les options stratégiques fondamentales de la politique économique du Gouvernement du Mali sont articulées autour d'un certain nombre de points, à savoir :

- le désengagement de l'Etat des activités productrices et commerciales ;
- la promotion du secteur privé -moteur de la croissance économique ;
- la décentralisation ;
- la stratégie de croissance accélérée.

Dans les années quatre vingt, à l'entame des différents Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) auxquels de nombreux États dont le Mali ont souscrit, des sociétés et entreprises d'État ont été privatisées, restructurées, ou liquidées alors qu'elles étaient les plus grosses pourvoyeuses d'emplois. C'est ainsi que, en plus des licenciements massifs intervenus comme conséquence de la mise en œuvre des réformes, une autre catégorie de demandeurs a fait son apparition suite à l'arrêt systématique des recrutements dans la fonction publique. Il s'agit des diplômés sans emplois. A cette situation, s'est greffée une autre, structurelle, récurrente, préoccupante liée à un taux d'urbanisation croissant et à une démographie galopante qui met chaque année sur le marché du travail de milliers de jeunes sans aucune qualification professionnelle.

Le secteur privé supposé prendre le relais dans la création d'emplois n'a pas comblé toutes les attentes pour plusieurs raisons. Ceci a contribué à créer un déséquilibre croissant entre les besoins et l'offre d'emplois.

Face à cette situation, le Gouvernement a initié plusieurs projets et programmes pour la création et le développement des entreprises privées.

On peut citer entre autres : le Projet FED/PME-PMI, le Projet PNUD/BIT « assistance à l'emploi des jeunes diplômés », le projet PNUD/BIT « Promotion de l'emploi par la création de PME/PMI » et le Programme d'Appui à la Petite et Micro entreprise (PAPME-Canada), l'Agence pour la Promotion des Entreprises Privées (APEP).

En tout état de cause, il apparaît que la plupart des entreprises ainsi créées n'ont pas atteint les objectifs visés en termes de viabilité économique et de pérennité. Les raisons de cette précarité sont certainement le mauvais ancrage du projet dans la réalité socio économique mais surtout l'insuffisance de formation des acteurs.

Dès lors, la formation professionnelle apparaît comme un moyen permettant de formuler des réponses aux besoins de qualification des ressources humaines capables de soutenir les politiques de développement et de lutter contre le chômage et la pauvreté.

Pour autant, l'environnement de la formation professionnelle est marqué par l'absence d'un cadre d'orientation et de mise en cohérence des dispositifs de formation continue, qualifiante et par apprentissage.

La politique de la formation professionnelle se justifie au regard de l'insuffisance de la main d'œuvre dans tous les secteurs de production et de l'immensité des besoins à satisfaire. Elle permettra d'orienter l'intervention de l'Etat, des Collectivités Territoriales, du Secteur privé ainsi que des Partenaires techniques et financiers en matière de formation professionnelle.

Elle définira également les orientations et les objectifs stratégiques de développement de la formation professionnelle. Elle facilitera l'élaboration et la mise en œuvre des programmes stratégiques de promotion des sous-secteurs de la formation professionnelle.

Elle est issue d'un long processus qui a impliqué l'ensemble des acteurs concernés: représentants des pouvoirs publics, du secteur privé, des travailleurs, de la société civile et des partenaires au développement. Le forum national sur l'éducation, organisé en octobre 2008, a été l'occasion d'échanges et de partages qui ont été un apport contributif essentiel dans la formulation de ses orientations, de ses objectifs et de ses stratégies.

III LES ORIENTATIONS

Les composantes essentielles des orientations sont : le développement des ressources humaines, la mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail, la qualité et l'équité, la décentralisation, le partenariat, la gestion et le financement.

3.1 Développement des ressources humaines

La qualité du capital humain constitue un facteur important pour les investissements des entreprises. Les compétences et l'état de santé affectent la capacité des individus à faire face aux risques économiques et naturels et à contribuer à la croissance économique. Les études diagnostics sur le développement du Mali soulignent une main d'œuvre de faible qualité comme le premier frein à l'investissement privé national ou étranger

Il y a un réel problème d'adéquation des ressources humaines formées par les dispositifs de formation professionnelle et les besoins du marché du travail. Cette inadéquation est beaucoup plus marquée dans le secteur primaire où la disponibilité des ressources humaines et leur degré de professionnalisation permettent difficilement d'offrir une production capable de satisfaire la demande intérieure de consommation à fortiori de conquérir de nouvelles parts de marché.

3.1.1 L'articulation entre l'éducation, la formation professionnelle, l'enseignement technique et autres moyens de développer des compétences :

Conformément aux stratégies dégagées par le Forum sur l'Education, il s'agira d'articuler de manière efficace l'éducation, la formation professionnelle, l'enseignement technique, l'enseignement supérieur et les autres moyens de développer des compétences, tant dans le secteur formel que celui prédominant de l'informel

3.1.2 Le développement de l'apprentissage

Il s'agit de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de qualifications professionnelles adaptées aux besoins de l'économie pour le plus grand nombre de personnes, par la diversification des dispositifs et parcours de formation professionnelle. Ces dispositifs et parcours devront tenir compte des réalités locales. Le but recherché est :

- d'assurer à la population en général, à sa composante féminine et jeune, en particulier, des qualifications professionnelles qui leur permettent de s'insérer dans la vie économique et de participer au développement socioéconomique du pays;
- de lutter efficacement contre la pauvreté et toutes les formes d'exclusion.

Le développement de l'apprentissage permettra d'offrir une alternative crédible d'accès à une qualification professionnelle pour un public diversifié (jeunes non scolarisés ou précocement déscolarisés, finalistes CED, néo alphabètes, non orientés du DEF, jeunes en situation de chômage etc.).

3.1.3 La formation continue des actifs des secteurs privés et publics

La formation professionnelle est un moyen au service du développement économique. Elle doit soutenir la croissance et la compétitivité de l'économie nationale en contribuant à augmenter la productivité des entreprises et à améliorer la qualité de leurs produits. Par conséquent, l'offre de formation doit répondre aux besoins actuels et futurs en ressources humaines des secteurs productifs du pays par :

- la formation continue des actifs des secteurs productifs de l'économie nationale;
- la préparation aux métiers de demain en vue d'anticiper sur les changements économiques et sociaux.

Des dispositions seront prises pour amplifier et améliorer les actions de formations et de perfectionnement à l'endroit des actifs exerçant dans les secteurs prioritaires de développement économique et à forte potentialité d'emplois comme le secteur rural, le Bâtiment et Travaux Publics, les mines, l'industrie, l'artisanat, l'énergie et l'eau, les transports.

L'amélioration des compétences des Agents des services publics de l'Etat et des Collectivités territoriale, en lien avec les Départements et services chargés de cette mission, est considérée comme une priorité. Les actions retenues dans ce document contribueront à renforcer les dispositifs existants et à capitaliser les résultats obtenus.

3.2 La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail (Adéquation Formation- Emploi)

Le temps requis pour embaucher un employé est un bon indicateur indirect de l'étendue des asymétries d'information et des problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail (particulièrement au niveau des compétences des employés). Les résultats de certaines études ont signalé qu'il fallait en moyenne en 2003/2004 plus de six semaines pour trouver un employé qualifié au Mali.

Le problème d'asymétrie entre offre et demande de travail concerne aussi l'existence d'un système institutionnel complexe faisant intervenir dans la formation professionnelle, une multiplicité d'acteurs institutionnels (les services publics à travers des départements, des agences relevant de services publics), professionnels (les organisations d'employeurs, les chambres consulaires), et économiques (les organisations faïtières et les promoteurs privés) sans le moindre mécanisme de régulation.

Il s'agit non seulement de mieux organiser le système de la formation professionnelle par une meilleure mise en synergie des intervenants, d'exercer une coordination efficiente et de mettre en place un mécanisme de régulation qui garantisse la qualité de la formation, mais aussi de mieux connaître les besoins de main d'œuvre du marché du travail afin de formuler une offre de formation adaptée.

Cela se fera grâce à une bonne appropriation de l'information sur les secteurs économiques porteurs de croissance et à une meilleure exploitation des filières porteuses pour offrir des bassins d'emploi aussi bien au niveau national que local. Les besoins de main d'œuvre du marché du travail sous-régional et international seront pris en compte dans la formulation des offres de formation professionnelle, pour contribuer à une meilleure régulation du phénomène de la migration qui est une constante sociale et économique importante de notre pays.

3.3 Qualité et Equité

Pour le premier terme, l'objectif visé est l'amélioration des formations et des apprentissages à travers la formation et/ou le perfectionnement des acteurs, la mise à disposition de programmes adaptés, l'amélioration des capacités techniques des structures et organismes de formation et la mise en place d'un dispositif de suivi évaluation adapté. Cela nécessite le développement des capacités nationales en ingénierie de la formation.

Au-delà, la qualité implique le développement de la recherche en vue d'impulser les PMI et de développer des services pour la promotion des produits locaux compétitifs.

Au plan de l'équité, les dispositifs et parcours proposés tiendront compte de la dimension genre, des couches vulnérables (jeunes, handicapés et exclus) et de la lutte contre les pires formes du travail des enfants.

3.4 La décentralisation et la déconcentration

Il s'agit de faire des collectivités territoriales les principaux acteurs de la programmation et de la définition des priorités en matière de formation professionnelle ; elles seront au cœur du partenariat à bâtir autour de celle-ci. Les services déconcentrés de l'Etat apporteront l'appui conseil nécessaire conformément à leurs missions. Une relation forte sera établie avec les services chargés de l'aménagement du territoire afin de tenir compte des projections de développement de chaque localité (PDSEC).

3.5 Le partenariat

Le secteur privé (entreprises, promoteurs privé), la société civile (ONG, organisation et associations professionnelles) interviennent dans le financement, la conception et la mise en œuvre de la formation professionnelle.

Il est important de souligner l'intérêt grandissant des Partenaires Techniques et Financiers pour le secteur de la formation professionnelle. Ainsi les Coopérations Néerlandaise, Suisse, Luxembourgeoise, Allemande, Espagnole, Danoise, Belge, Française, le Bureau International du Travail et la Banque mondiale interviennent actuellement en faveur du secteur.

L'expérience du Mali dans la construction d'un partenariat entre l'Etat et le secteur informel a été décrite dans une étude de l'IPE (Le Dialogue Etat- Secteur informel au Mali). Selon cette étude, le cas malien illustre parfaitement la problématique et l'approche retenue pour établir un dialogue fructueux c'est-à-dire porteur de développement. Ces partenariats se traduiront par la mise en place des cadres de concertation à différents niveaux : national, régional et local.

3.6 La gestion

Le développement d'une politique de gestion visera à moderniser et à améliorer le secteur de la formation professionnelle. Cette politique de gestion permettra une meilleure gouvernance des dispositifs de formation professionnelle par la mise en place de cadres juridiques, des procédures et d'outils adaptés. Il favorisera également le renforcement des capacités des services publics, des collectivités territoriales, des acteurs du secteur privé et de la Société civile impliqués dans le pilotage et la mise en œuvre de la formation professionnelle.

3.7 Le financement

Le développement de la FP nécessite un investissement important dans les constructions, les équipements et la formation des ressources humaines que l'Etat seul ne peut assurer.

La mise en œuvre de cette politique exige alors une diversification des sources de financement (Etat, privé, collectivités, Partenaires Techniques et Financiers et les bénéficiaires).

L'Etat financera la mise en œuvre de la politique à travers les ressources du FAFPA, de l'APEJ, de la DNFP (budget national), de l'ANPE et à travers les budgets des différents ministères sectoriels.

Les collectivités territoriales (Assemblées Régionales) devront mobiliser des ressources pour participer au financement de la formation professionnelle.

Les partenaires techniques et financiers seront sollicités pour le financement des projets et programmes mais aussi dans le cadre de l'Appui Budgétaire Sectoriel.

Le secteur privé devra renforcer sa participation au financement du secteur de la formation professionnelle à travers le paiement des taxes et impôts, le cofinancement des actions de formation et l'investissement privé pour la création de centres et l'appui à la recherche

La contribution des bénéficiaires sera mobilisée à travers leur participation à la prise en charge de leurs frais de formation.

La mise en œuvre de la présente politique permettra le renforcement et l'amélioration de ce mécanisme de financement. Elle assurera une plus grande coordination entre les différents services et fonds de financement.

IV. LES OBJECTIFS

4.1 Objectif général

La politique de formation professionnelle vise le développement des ressources humaines pour la productivité et la compétitivité. Elle prend en charge les besoins de formation des actifs des secteurs productifs, des agents des services de l'Etat et des Collectivités territoriales ainsi que l'insertion socio-économique des jeunes et des femmes.

4.2 Objectifs spécifiques

Elle contribuera à :

- 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.

V. LES STRATEGIES

Les stratégies retenues sont :

- Le renforcement des dispositifs de formation continue et d'apprentissage;
- La prise en compte des besoins du marché du travail à toutes les étapes du processus de réalisation des activités de formation professionnelle ;
- L'amélioration de la qualité des formations à travers la formation des acteurs opérationnels, l'appui technique et matériel aux organismes de formation et la mise en place d'un dispositif de certification et de suivi/insertion des personnes formées ;
- Le renforcement du rôle des collectivités dans le pilotage et la programmation des activités de formation professionnelle au niveau régional et local ;
- Le renforcement des structures chargées de la gestion et du financement des activités de formation.

Ces stratégies découlent des huit (08) composantes des orientations déjà énoncées, à savoir:

- Le développement de ressources humaines ;
- La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché
- La qualité et l'équité
- La décentralisation ;
- Le partenariat ;
- La gestion ;
- Le financement

VI. LES ACTIONS

Pour chacune des composantes, il est prévu des objectifs stratégiques assortis d'actions prioritaires.

Composante I : Développement des Ressources humaines

1.1 Renforcer le dispositif de la formation continue

- **Action 1** : l'élaboration d'un cadre législatif et réglementaire de la formation professionnelle;
- **Action 2** : la facilitation et l'harmonisation des conditions d'accès à la formation professionnelle des actifs de l'économie nationale ;
- **Action 3** : l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation en vue de leur permettre de s'adapter aux évolutions du marché et des technologies et d'améliorer leur compétitivité ;
- **Action 4** : le développement des actions de formation favorisant le maintien des emplois des salariés ;

- **Action 5** : le développement de programmes de reconversion en vue de faciliter la mobilité des travailleurs en situation de chômage ;
- **Action 6** : le diagnostic des besoins de formation des actifs de l'économie nationale, surtout dans les secteurs prioritaires (BTP, artisanat et industrie, mines, énergie et eau, transports, etc.) ;
- **Action 7** : la mise en œuvre de programmes spécifiques de formation professionnelle dans les secteurs prioritaires de l'économie nationale (BTP, artisanat, industrie, mines, énergie et eau, transports) ;
- **Action 8** : le renforcement des capacités des responsables des organisations professionnelles et des structures faïtières en charge de la formation professionnelle ;
- **Action 9** : une meilleure implication des bénéficiaires, des organisations professionnelles et des structures faïtières dans l'identification des besoins de formation.
- **Action 10** : la prise en compte de la protection de l'environnement et de la préservation du cadre de vie dans la mise en œuvre de la politique de la formation professionnelle ;
- **Action 11** : la formation continue des agents de l'Etat et des Collectivités territoriales.

1.2 Renforcer le dispositif de la formation professionnelle agricole pour une plus grande professionnalisation des acteurs ruraux

- **Action 12** : la redéfinition du dispositif national de la formation professionnelle agricole en fonction des orientations fixées par la politique nationale de développement agricole;
- **Action 13** : le développement de programmes de formation professionnelle en direction du monde rural en relation avec les services compétents concernés et les organisations professionnelles du secteur ;
- **Action 14** : l'accroissement des capacités d'accueil des structures existantes ;
- **Action 15** : la réhabilitation des structures de formation existantes,
- **Action 16**: la mise en place d'Unités Mobiles de Formation ;
- **Action 17** : la formation en nombre suffisant des producteurs ruraux à la base en vue de leur professionnalisation.

1.3 Renforcer le dispositif de formation par apprentissage (type dual, alternance, traditionnel, formation qualifiante)

- **Action 18** : la diversification des parcours et des lieux de formation en tenant compte de la spécificité de chaque public cible ;
- **Action 19**: la prise en charge de l'apprentissage traditionnel ;
- **Action 20** : l'extension de la formation par apprentissage à tous les corps de métiers, à toutes les localités, aux secteurs formel et non formel et à tous les genres ;
- **Action 21** : La prise en charge de la formation professionnelle des néo alphabètes issus de l'éducation non formelle, des jeunes non scolarisés, des déscolarisés précoces ;
- **Action 22** : le développement de dispositifs de formation, d'adaptation ou de reconversion pour les jeunes en situation de chômage ;
- **Action 23**: la prise en compte de l'alphabétisation dans les langues nationales dans la formation des jeunes non scolarisés et des déscolarisés précoces;
- **Action 24** : la Promotion de la formation pré-professionnelle dans l'enseignement fondamental et dans l'enseignement secondaire général ;

- **Action 25** : l'appui aux groupements/organisations professionnels pour une meilleure organisation de la FP ;
- **Action 26** : la prise en compte de la lutte contre les pires formes du travail des enfants dans la mise en œuvre de la politique de Formation Professionnelle.

1.4 Renforcer les capacités d'accueil

- **Action 27** : La transformation des structures de formation professionnelle publiques existantes en véritables centres de service ouverts à la formation par apprentissage ;
- **Action 28**: la construction de centres de formation ;
- **Action 29**: l'utilisation des entreprises pour assurer des activités de formation ;

1.5 Promouvoir l'investissement privé dans la Formation Professionnelle

- **Action 30** : l'appui au secteur privé pour la création et /ou l'équipement de centres de formation professionnelle ;
- **Action 31** : la mise en place de mesures incitatives pour favoriser la création d'organismes de formation proposant des filières dans les créneaux porteurs de l'économie nationale.

Composante II : La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché

2.1 Améliorer l'information sur les besoins et filières de formation

- **Action 32**: la mise à jour périodique de la liste des filières porteuses ;
- **Action 33** : l'élaboration d'un Dictionnaire opérationnel répertoire des métiers et emplois ;
- **Action 34** : la production d'un annuaire statistique des masses d'emplois par groupe de métiers, professions ou activités, de même que leur répartition géographique ;
- **Action 35** : la mise en place d'un mécanisme permettant de suivre et d'anticiper l'évolution du marché du travail.
- **Action 36** : Institutionnalisation de la Bourse de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- **Action 37** : Institutionnalisation du Salon des Ingénieries de la Transformation et l'Apprentissage (SITA)

2.2 Encourager et développer un partenariat entre les centres de formation professionnelle et les entreprises

- **Action 38** : le développement de la concertation entre les centres, les entreprises et leur environnement ;
- **Action 39** : la mise en place d'un cadre institutionnel de partenariat ;
- **Action 40**: le renforcement du dispositif des stages de qualification professionnelle.

Composante III : Qualité et Equité

3.1 Mettre en place une stratégie de formation des formateurs, des maîtres d'apprentissage et des formateurs endogènes

- **Action 41** : le développement de programmes de formation technique et pédagogique pour les formateurs ;
- **Action 42** : l'élaboration et la mise en œuvre de plans de formation pour les Maîtres d'Apprentissage et les formateurs endogènes.

3.2 Renforcer les capacités matérielles des organismes de formation

- **Action 43** : l'octroi de subventions aux Organismes de formation ;
- **Action 44** : la dotation des structures de formation formelle et non formelle en supports pédagogiques ;
- **Action 45** : création de Centres de Ressources dédiés à la Formation Professionnelle dans les régions ;
- **Action 46** : création d'un centre national d'ingénierie dédié à la Formation Professionnelle

3.3 Elaborer des programmes de formation adaptés en partenariat avec les organisations professionnelles concernées

- **Action 47** : le développement de l'ingénierie de la formation pour l'élaboration de référentiels de métiers, de compétences, de formation et d'évaluation ;
- **Action 48** : la mise en place de commissions d'évaluation des programmes de formation comprenant le secteur privé et la société civile ;
- **Action 49** : l'établissement d'un plan d'évaluation des programmes ;
- **Action 50** : l'élaboration de documents et de supports pédagogiques pour l'apprentissage.

3.4 Certifier l'apprentissage et valider les acquis de l'expérience

- **Action 51** : la mise en place d'un dispositif de certification de l'apprentissage (homologation) ;
- **Action 52**: la mise en place d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience.

3.5 Etablir des passerelles entre les différents dispositifs de la Formation Professionnelle

- **Action 53** : la mise en place de passerelles entre la formation par apprentissage et l'enseignement technique et professionnel.
- **Action 54** : **La mise en place de passerelles entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur,**

3.6 Encourager et développer la coopération et l'intégration régionale

- **Action 55** : la contribution à l'animation des réseaux de coopération existants ;
- **Action 56** : la création d'une banque de données régionales relatives aux besoins, aux compétences et aux ressources ;
- **Action 57** : le développement d'un mécanisme d'harmonisation des programmes de formation en FP.

3.7 Mettre en place un système de suivi et d'insertion des certifiés

- **Action 58** : la mise en place d'un mécanisme permettant le suivi et l'évaluation des dispositifs et actions de formation ;

- **Action 59** : le développement de modules pour l'acquisition des compétences entrepreneuriales et techniques et pour l'auto emploi ;
- **Action 60** : la mise en place d'un mécanisme d'appui conseil à l'insertion professionnelle ;
- **Action 61** : La mise en place de mécanisme de régulation entre les dispositifs existants.

3.8 Faciliter l'accès des femmes et des filles

- **Action 62** : la multiplication des centres d'apprentissage féminin ;
- **Action 63** : le développement et la diversification des programmes de formation pour les centres d'apprentissage féminins ;
- **Action 64** : la mise en place des mesures incitatives en faveur des filles pour l'accès à la FP notamment dans les filières industrielles.

3.9 Faciliter l'accès des couches vulnérables

- **Action 65** : la création ou le réaménagement de centres en vue de les adapter aux besoins spécifiques des couches vulnérables ;
- **Action 66** : le développement et la diversification des programmes de formation pour les centres d'apprentissage destinés aux couches vulnérables ;
- **Action 67** : la mise en place des mesures incitatives en faveur des couches vulnérables pour l'accès à la Formation Professionnelle.

Composante IV : La décentralisation et la déconcentration

4.1 Institutionnaliser au niveau national le dialogue avec les collectivités Territoriales

- **Action 68** : la création d'une instance de concertation sur la formation professionnelle rassemblant l'Etat et les Collectivités.

4.2 Conforter l'échelon régional comme échelon de programmation

- **Action 69** : la création d'une instance régionale de définition et de gestion partenariale de la formation professionnelle ;
- **Action 70** : la mise en place au niveau régional d'outils de programmation et d'appui conseil aux Collectivités.

4.3 Mieux recenser les besoins locaux

- **Action 71** : l'établissement des schémas directeurs régionaux de la Formation Professionnelle en tenant compte des besoins locaux.

Composante V : Le partenariat

5.1 Encourager et développer le partenariat autour du système de la Formation Professionnelle

- **Action 72**: la mise en place d'un cadre de concertation (Etat, Secteur Privé, Partenaires sociaux, Collectivités Territoriales, Société civile, Partenaires Techniques et Financiers etc.) ;

- **Action 73** : la définition des rôles et des responsabilités des différents partenaires en vue de créer une synergie d'action assurant une capacité constante de changement et d'adaptation.
- **Action 74** : Accompagnement des dispositifs de formation professionnelle existant dans les autres Départements ministériels.

Composante VI : La gestion

6.1 Mettre en place une stratégie de professionnalisation des ressources humaines chargées du pilotage et de la gestion de la FP

- **Action 75**: le renforcement quantitatif et qualitatif des ressources humaines des services centraux, des services déconcentrés, des services personnalisés en charge de la formation professionnelle ;
- **Action 76** : le renforcement des capacités des promoteurs et/ou gestionnaires des structures et organismes de formation.

6.2 Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication

- **Action 77** : la mise en place d'un système d'information, de sensibilisation et d'orientation sur la FP ;
- **Action 78** : le développement de stratégies de promotion de la FP.

6.3 Améliorer le pilotage institutionnel de la FP

- **Action 79** : la relecture des textes des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle;
- **Action 80** : l'institutionnalisation de l'apprentissage comme mode de formation professionnelle ;
- **Action 81** : le réajustement du dispositif institutionnel par la relecture des textes organiques des structures chargées de la gestion de la Formation Professionnelle en vue d'une plus grande efficacité dans la conduite des actions ;
- **Action 82** : le développement de capacités nationales en ingénierie de la formation ;
- **Action 83** : le renforcement du Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation ;
- **Action 84** : le renforcement des capacités matérielles des structures de gestion de la Formation Professionnelle.

Composante VII : Le Financement

7.1 Renforcer et rationaliser le financement de la Formation Professionnelle

- **Action 85** : le renforcement et la diversification des sources de financement de la formation (public, privé, Collectivités territoriales, Partenaires techniques et financiers, bénéficiaires) ;
- **Action 86** : la coordination des actions de financement des différentes structures d'appui de la FP ;
- **Action 87** : le renforcement du mécanisme de financement de la FP (public et privé).
- **Action 88** : L'amélioration de l'information des usagers sur les conditions d'accès au financement public de la FP.

- **Action 89** : La mise en place des fonds sectoriels d'investissement de la formation professionnelle pour le secteur privé

VII. LES MOYENS DE MISE EN ŒUVRE

L'immensité des défis qui se posent à notre système de formation professionnelle et l'importance des moyens et ressources à mettre en œuvre pour relever le défi, exige une programmation à long terme.

Pour ces raisons, dans sa phase opérationnelle, la Politique Nationale de Formation Professionnelle fera l'objet d'un plan d'action sur une période de dix ans. Ce plan d'action prendra la forme d'un Programme Décennal de Développement de la Formation pour l'Emploi (PRODEFPE) afin d'assurer l'adéquation entre la Formation et l'Emploi).

Le choix d'un Programme s'inscrit non seulement en droite ligne du Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR) mais elle répond également à l'exigence d'une gestion consensuelle et de large participation des questions d'insertion et de qualification professionnelle.

Le Programme Décennal permettra l'établissement de liens forts, formalisés et réguliers entre les différents acteurs, la clarification et la détermination des rôles de chaque acteur, mais aussi une gestion efficiente des nombreuses ressources nécessaires au développement de la formation professionnelle et aux activités de création d'emplois. Il s'inscrira dans la dynamique de la décentralisation et veillera à intégrer les préoccupations relatives à l'ingénierie de développement local. Il favorisera enfin une meilleure coordination et répartition des efforts de l'Etat et de ses partenaires internes et externes pour un développement équilibré de la formation professionnelle.

VIII. LE SUIVI-EVALUATION

Le suivi de la mise en œuvre de la politique de Formation Professionnelle sera assuré par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle. Elle bénéficiera de l'appui des services suivants :

- le Conseil National de l'Enseignement Agricole et de la Formation Professionnelle Agricole.
- Les Directions Administratives et Financières des différents départements ministériels ;
- les cellules de planification et de Statistiques (CPS) des départements concernés par la formation professionnelle ;
- le Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) de l'ANPE travers l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) ;
- les Divisions « Etudes et/ou Statistiques » des Services du Ministère chargé de la Formation Professionnelle (DNE, FAFPA, APEJ) ;
- les commissions éducation et formation professionnelle des Assemblées Régionales.

Des dispositifs complémentaires de suivi et d'évaluation seront créés dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique de Formation Professionnelle. Ces dispositifs permettront de réajuster/réorienter la mise en œuvre de cette Politique en fonction des insuffisances constatées et des succès réalisés. Il s'agit de :

- un cadre national de concertation impliquant l'ensemble des acteurs (état, collectivités, secteur privé, Société civile, partenaires techniques et financiers) sur la formation professionnelle ;
- un cadre Régional de concertation entre les ministères impliqués dans la mise en œuvre de la politique de Formation Professionnelle et les Collectivités territoriales.