

ASSEMBLEE REGIONALE DE KOULIKORO



SCHEMA DIRECTEUR REGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE POUR L'EMPLOI - SDRFPTE



Septembre 2010

SOMMAIRE

Avant propos	3
I- Introduction.....	4
II- Présentation de la Région de Koulikoro.....	5
<i>Caractéristiques physiques</i>	6
<i>Caractéristiques démographiques</i>	6
<i>Caractéristiques économiques</i>	8
<i>Caractéristiques du développement de la Région</i>	9
III- Schéma directeur régional de la formation professionnelle	
Portée du SDRFPTE.....	15
Une méthode de travail concerté.....	15
Enjeux et défis du SDRFPTE.....	15
Principes directeurs.....	16
Orientations fondamentales.....	16
<i>Axe stratégique 1</i>	18
<i>Axe stratégique 2</i>	20
<i>Axe stratégique 3</i>	22
<i>Axe stratégique 4</i>	24
<i>Axe stratégique 5</i>	26
<i>Axe stratégique 6</i>	28
IV- Nomenclature des indicateurs clés.....	30
V- Potentiels programmes ciblés.....	31
Pistes d'actions	
Piste d'actions N°1 : <i>Orientation en formation et en insertion</i>	33
Piste d'actions N°2 : <i>Groupe de travail permanent sur la connaissance des publics</i>	34
Piste d'actions N°3 : <i>Suivi de l'insertion des sortants de la formation initiale dans la vie active</i>	35
Piste d'actions N°4 : <i>Pool ingénierie de la formation</i>	36
Piste d'actions N°5 : <i>Développement de la qualité dans les actions de formation</i>	37
Piste d'actions N°6 : <i>Professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion</i>	38
Piste d'actions N°7 : <i>Accueil et formation en entreprise</i>	39
Piste d'actions N°8 : <i>Mise en place des pôles de développement</i>	40
Piste d'actions N°9 : <i>Formations dans les métiers des secteurs porteurs</i>	41
Piste d'actions N°10 : <i>Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation</i>	42
Piste d'actions N°11 : <i>Coordination opérationnelle de la mise en œuvre du SDRFPTE</i>	43
VI- Glossaire.....	44
V Annexes	46
Plan quinquennal de la formation professionnelle de Koulikoro.....	47
Calendrier de mise en œuvre.....	56

AVANT-PROPOS

La Loi N°95-034 du 12 avril 1995 portant Code des Collectivités Territoriales donne à l'Assemblée Régionale une responsabilité d'animation et de coordination des actions de développement régional et local.

Le Décret N°02-313/P-RM du 4 juin 2002 confère à l'Assemblée Régionale des compétences en matière d'éducation. Ces compétences concernent essentiellement l'enseignement secondaire général mais aussi l'enseignement technique et professionnel et la formation professionnelle.

Il est loisible de constater, aujourd'hui, un engagement croissant des Collectivités Territoriales à assumer leur responsabilité en matière de formation professionnelle conformément aux textes de la décentralisation.

Aussi, l'engagement politique est matérialisé par la place prépondérante accordée à la formation professionnelle dans l'agenda de travail du Gouvernement malien (Politique Nationale de Formation Professionnelle, Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi, le CSCRP, le PDES, le PISE, la Déclaration de Politique Générale du Gouvernement...).

Dans ce processus, ainsi enclenché, des transferts de compétences ont été définis et réalisés pour les Collectivités qui, depuis, ont un rôle de coordonnateur et d'ensemblier de réseaux complexes d'acteurs obéissant à leur propre logique institutionnelle, et dont dépend aussi la mise en œuvre des politiques de formation.

C'est pourquoi l'Assemblée Régionale de Koulikoro a entamé une démarche d'élaboration d'un Schéma Directeur Régional de la Formation Professionnelle et Technique pour l'Emploi - SDRFPTE- à partir de la fin du semestre de l'exercice 2009 avec comme leitmotiv : *«la formation doit être considérée comme un investissement consenti par un maître d'ouvrage pour répondre à des objectifs d'action et de production. Les besoins de formation ne sont pas définis dans l'absolu, hors du champ de la production. Ils ne peuvent l'être qu'à partir des objectifs de production et d'actions définis par et pour les services qui constituent les seules sources réelles de légitimité de l'expression des besoins de formation ».*

Le recours à un schéma directeur découle du fait qu'il est un outil essentiel pour un pilotage efficace de la formation professionnelle et de la gestion des ressources humaines. Aussi, permet-il, au-delà d'autres avantages réels, de positionner la formation professionnelle comme un outil stratégique au service du développement socio-économique de la Région.

La formation professionnelle est à la fois un espace social complexe, segmenté, peu valorisé et un champ de recherche minoré. Elle procède d'une longue histoire qui touche autant à la scolarisation qu'à la gestion de la main-d'œuvre et donc à la sociologie de l'éducation et du travail.

En définitive, la décentralisation repose au niveau régional des questions posées au niveau national, celles des missions du système éducatif, celles de la construction d'un système de formation et de ses fondements idéologiques, celles relatives au rôle des acteurs institutionnels et économiques, celles encore des relations entre les institutions et de l'harmonisation de leurs logiques d'action.

I- INTRODUCTION

Après la réalisation d'un diagnostic large et complet de l'emploi et de la situation socio-économique de la Région, dès la fin du second semestre 2009, sous la houlette de l'ARK, il a été organisé une série de consultations, de restitutions et de validations auxquelles ont participé l'ensemble des parties prenantes et partenaires de la formation technique et professionnelle.

Les besoins des territoires, leurs disparités et la nécessaire mise en réseau des ressources ont fait l'objet d'une concertation large : sept ateliers précédés d'un diagnostic territorial mettant en relation les données de base démographiques, économiques et sociales se sont déroulés de novembre à décembre 2009.

Le dialogue avec les acteurs locaux a fait émerger des propositions innovantes destinées à apporter une réponse concrète pour les territoires les plus fragiles et pour les publics prioritaires : jeunes sortis sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, salariés en situation de décrochage...

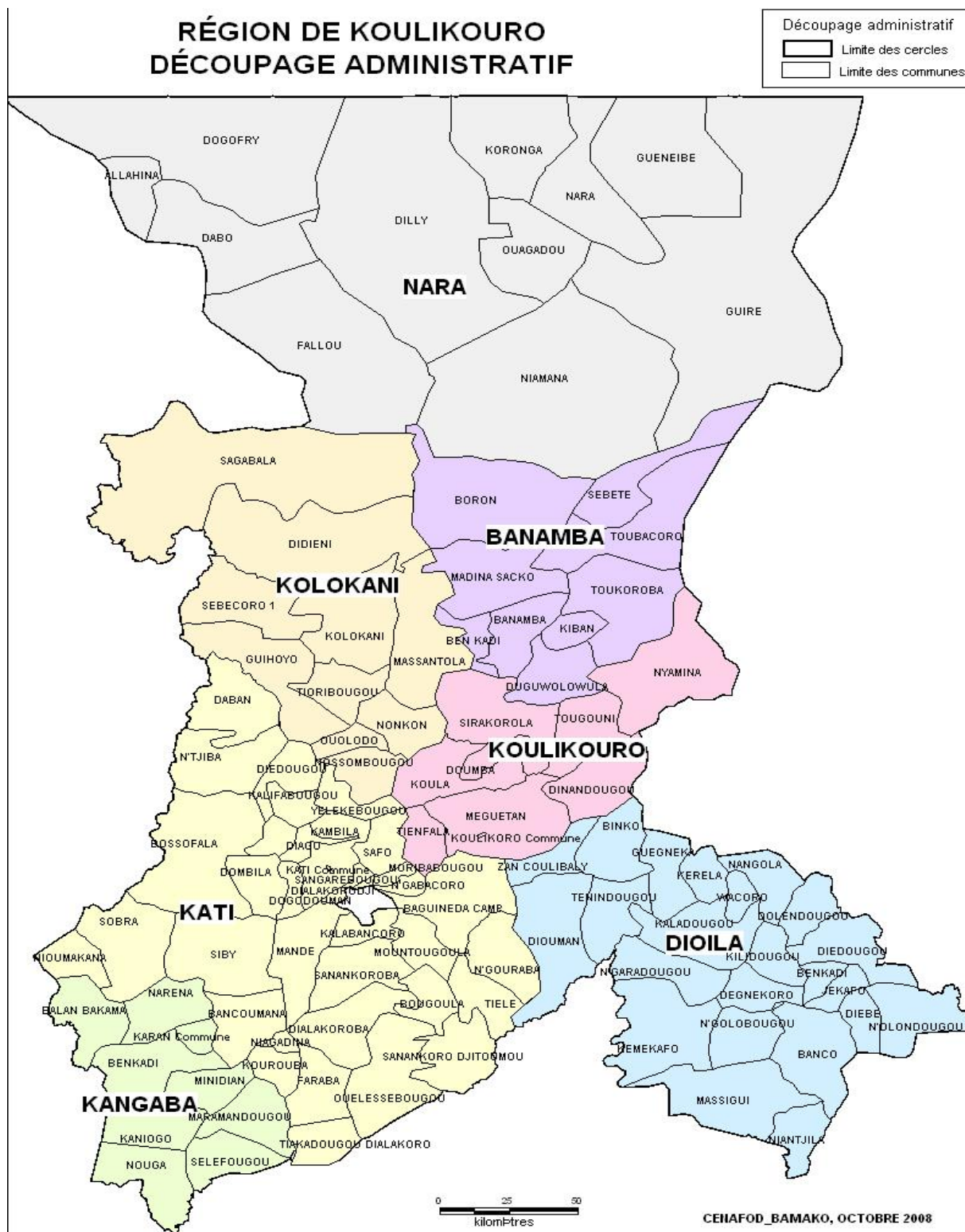
A l'issue de ce dialogue fécond, la poursuite du processus a porté sur la conception d'un schéma directeur qui dans son essence et dans sa formulation est un cadre de référence global pour l'action d'une part ; et d'autre part un socle d'engagements communs car :

- il fixe les grands axes qui ordonnent les propositions ;
- il indique la méthode et les calendriers ;
- il favorise les passerelles entre les instances de concertation et de pilotage.

Délibérément, le document ne rentre pas dans le détail des actions ni des financements mis en place mais il détermine les déclinaisons opérationnelles qui s'inscrivent dans le cadre des instances et des dispositifs conventionnels prévus à cet effet.

La mise en cohérence globale du schéma s'effectuera grâce à une concertation renouvelée, régulière et renforcée et à une gestion partenariale des dispositifs, en anticipation des décisions annuelles.

II- PRESENTATION DE LA REGION



2.1. Caractéristiques physiques

La Région de Koulikoro a une superficie de 90 210 Km² (ce qui représente 7,27 % de la superficie totale du territoire national) avec une prédominance de plateaux et de vallées. Elle s'étend sur les zones sahélienne, soudanienne et guinéen -nord avec des précipitations variant de 600 à 1200mm.

L'hydrographie est dominée par des fleuves comme le Niger, le Baoulé, le Bagoé, le Bafing, le Sankarani et le Bani ; des mares, des rivières et le lac Wegnan.

La superficie potentielle en terres agricoles est de 1 599 510 ha, soit 17,75% de la superficie de la région avec 90% de la population agricole.

Les principales spéculations sont les céréales sèches, la riziculture et les cultures de rente (arachide, sésame, coton, oseille de Guinée) et le maraîchage parmi lesquelles existent des filières porteuses comme le coton, le riz, le bétail et la viande, les fruits et légumes, le karité, les céréales, le sésame, etc.

La Région de Koulikoro possède 11 forêts classées, 10 plans d'aménagement et de gestion d'une superficie de 183 991 ha validés, 99 massifs villageois à marchés ruraux de bois (totalisant 113 332 ha), 75 500 ha de superficies reboisées, 256 000m de Haies vives, 120 000m de Brises vent, 165 000 m de lignes en cailloux – barrières en pierre- fascines- diguettes dans le cadre de la Lutte anti- érosive , 1 543 100 plants (toutes espèces confondues) et enfin plus de 700 000ha de domaines protégés.

Les ressources fauniques ne sont pas assez fournies et elles se trouvent confinées entre le Kéniébaoulé (67 500 ha), le Kongossambougou (920 000 ha) et le parc national du Baoulé (350 000ha) qui sont à cheval sur les régions de Koulikoro et de Kayes.

Au terme de la réforme administrative et de l'enclenchement du processus de la décentralisation, la Région de Koulikoro comprend 07 cercles, 108 communes (dont 03 urbaines) et 1924 villages.

2.2. Caractéristiques démographiques

La population de Koulikoro est estimée à 1 981 364 habitants dont 49,91% de femmes et 50,09% d'hommes, avec une densité de 20,28 habitants au km².

Cette population, selon la répartition par âge, se présente comme suit : 32,45% ont moins de 15 ans ; 61,65 % sont dans la tranche d'âge de 15 -59 ans et 5,90% pour les 60 ans et plus et les non déclarés.

La population de Koulikoro est relativement très jeune : 85,8% ont moins de 40 ans avec une croissance démographique de l'ordre de 2,5%.

Dans la région de Koulikoro, les résultats de l'Enquête Démographique et de Santé (EDS, 2001), ont révélé une nette augmentation de l'ISF : 6,9 enfants par femme en 1996, 7,2 en 2001 et 7,3 en 2006. Cette moyenne régionale est plus élevée que la moyenne nationale et place la région de Koulikoro parmi les régions à fécondité exubérante derrière Sikasso. L'indice moyen au niveau mondial est de 3,1 et celui des pays développés de 1,8.

Le mouvement migratoire est essentiellement orienté en direction de la Capitale Bamako, des autres régions (Ségou, Sikasso) et surtout en Guinée, en Mauritanie et vers les pays côtiers.

Les principaux groupes ethniques de la Région sont les Bambara, les Malinké, les Sarakolé, les Somono, les Peulh, les Maure.

Le dispositif sanitaire est composé de l'Hôpital de Kati, de 130 centres de santé communautaire repartis sur l'ensemble des 7 cercles et 09 centres de santé de référence.

L'animation de ces formations sanitaires est assurée par 69 médecins, 40 sages femmes, 320 infirmiers et assistants médicaux, 59 personnels de l'administration, 356 auxiliaires de santé et un personnel d'appui de 87 agents.

Education/Formation Professionnelle/Emploi

La gestion du système éducatif est assurée par deux Académies : l'Académie de Koulikoro avec 04 CAP (Banamba, Kolokani, Koulikoro et Nara) et l'Académie de Kati qui compte 03 CAP (Kati, Kangaba et Dioïla).

La région de Koulikoro enregistre un taux de scolarisation de 81,30 % dont 95,30 % pour les garçons et 67,60 % pour les filles.

L'effectif des élèves au Premier cycle est de 224 687 dont 126 379 garçons et 98 308 filles (soit 43,59% de filles) pour 4883 classes et au Second cycle de 61 735 dont 37 836 garçons et 23 899 filles (soit 38,75% de filles).

L'Académie d'Enseignement de Koulikoro, en plus des 04 CAP, a dans son dispositif 157 CED ; 40 Centres à passerelle ; 226 Centres Alpha ; 01 CAFé ; 366 Ecoles publiques ; 14 Ecoles privées (Enseignement fondamental) ; 246 Ecoles communautaires ; 86 Médersas ; 41 Etablissements secondaires techniques et professionnels et 02 Etablissements supérieurs (IPR, CFBSS).

Quant à l'AE de Kati, avec ses 03 CAP, elle a un dispositif comprenant 59 CDPE ; 43 jardins d'enfants ; 16 structures alternatives d'encadrement communautaire du jeune enfant ; 1240 Ecoles (publiques, communautaires, Médersas et privées) au niveau de l'Enseignement fondamental ; 38 Lycées privés et publics ; 21 Ets secondaires techniques et professionnels ; 01 IFM avec 1039 élèves encadrés par 31 encadreurs ; 105 CED et 117 CAF.

La région de Koulikoro enregistre à son actif cinquante huit (58) centres de formation tous agréés soit par le Ministère de l'Education, de l'Alphabétisation et des langues nationales et/ou par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Trente (30) centres de formation agréés par le Ministère de l'éducation ont reçu les élèves de l'état courant 2007-2008.

La répartition géographique des centres de formation très inégale : le cercle de Kati dispose de plus de 50% de l'effectif total des centres, 27,58 % pour le cercle de Koulikoro, 8,62 % pour le cercle de Dioïla et 5,17 % pour le cercle de Kolokani. Les cercles de Nara, Banamba et Kangaba ne disposent pas de centre de formation.

Sur le plan de l'insertion, il ressort des analyses que la répartition des individus selon la situation dans l'activité cache des disparités selon le milieu de résidence et le sexe à Koulikoro :

- Près de 3 actifs occupés sur 4 n'ont aucun niveau d'instruction. La main d'œuvre occupée est largement dominée par les travailleurs illettrés.
- Une distinction nette apparaît entre les diplômés et les personnes non instruites ou moins instruites.
- Plus de 43 % des actifs occupés ayant le niveau d'étude fondamentale 1 (7 années d'études) travaillent à leur propre compte comme indépendant dans le secteur informel.
- Toutefois, de plus en plus de diplômés titulaires de licence et plus pour s'insérer sur le marché du travail acceptent d'occuper des emplois en deçà de leurs qualifications. A titre d'illustration, 66 ,7% de ces diplômés du supérieur sont employés comme cadres moyens ou agents de maîtrise dans les entreprises.

En milieu rural les actifs occupés représentent 86,3% de la population active potentielle, cette proportion s'établit à 13,7% dans le milieu urbain mais il renferme aussi les parts de chômeurs les plus élevées soit respectivement 11,7% pour les actifs de (15-40) et 7,9% pour ceux de 41 ans et plus.

Les différentes analyses sur les contraintes majeures qui freinent les opportunités de création d'emploi permettent de retenir :

- l'enclavement intérieur et extérieur ;
- le manque d'Industries Locales de transformation ;
- l'insuffisance d'électrification et de moyens de communication ;
- la non maîtrise des ressources en eau ;
- le sous-développement du secteur primaire ;
- l'inorganisation des acteurs du développement et des secteurs d'activités
- le manque de compétences fondamentales requises pour accéder à la formation professionnelle.

Malgré, la présence des industries en souffrance, la région de Koulikoro, a beaucoup d'atouts d'absorption en matière d'emploi des jeunes et des femmes comme :

- La présence en son sein des Directions Régionales de l'ANPE, de l'APEJ, du FAFPA qui offrent chacune des opportunités énormes de création d'emplois à travers la formation, les appuis techniques et financiers dans le cadre de leur mission de promotion d'emploi.
- La présence de beaucoup de centres professionnels qui offrent des formations adaptées aux besoins de son marché du travail
- L'existence des filières économiques qui constituent d'énormes potentialités de création d'emplois pour la région, mais qu'il faudrait juste dynamiser à savoir l'agriculture ; l'élevage ; la pêche ; le commerce ; le maraîchage ; les industries ; la plantation ; le transport (routier et fluvial) ; le tourisme ; l'exploitation des Matériaux de construction.

2.3. Caractéristiques économiques

Les systèmes de production sont basés sur l'agriculture de zone sèche peu mécanisée et l'agriculture irriguée, l'agro-pastoralisme, la pêche et le pastoralisme transhumant.

La Région de Koulikoro justifie d'un potentiel élevé de terre agricole avec des projets de mise en valeur surtout à Maninkoura, Baguinéda, en élevage, aviculture et arboriculture

Avec la proximité de la Capitale nationale Bamako, la Région justifie de l'existence de quelques unités industrielles de transformation des produits et de conditionnement. Les activités commerciales portent essentiellement sur les produits agricoles, d'élevage, de pêche, artisanat et de tourisme.

Les échanges commerciaux au niveau local, régional, inter-régional, national et sous-régional portent sur l'exportation des produits agricoles et l'importation des denrées alimentaires et matériaux de construction.

Le réseau bancaire est constitué par les banques suivantes : BDM-SA, BNDA, BIM-SA, ECOBANK, BOA, BMS. Ce réseau bancaire est soutenu, d'une part, par un Système Financier Décentralisé qui est largement représenté dans la région à travers entre autres: Nyèsigiso, CANEF, Jigiya Soba, Kafo Jiginew, Kondo Jigima, Jemeni, Miselini, Soroyiriwaso, CAECE, Sinsinso ; et d'autre part, par l'existence d'une série de structures de transfert financier comme Western Union et Moneygram.

Le secteur de l'Artisanat marque sa présence à travers l'Artisanat de service avec les activités liées à la réparation et aux prestations de services ; l'Artisanat de production ; et l'Artisanat pour l'alimentation et la transformation.

La Région de Koulikoro est relativement désenclavée avec :

- 290 Km de voie fluviale navigable 5 mois de l'année entre Koulikoro et Ségou.

- 140 Km de voie ferrée (Koulikoro –Néguela) dans un état assez délabré
- 7 966 Km de routes classées et 891Km de routes et pistes non classées, (soit 8 857 Km de routes) avec 05 péages (Manabougou, Kati, Kassela, Sanankoroba, Naréna) et 02 pesages à Kati et Sanankoroba.
- 04 aérodromes de catégorie3: Nara, Kolokani, Faladié (Kati) et Dioïla, mais non fonctionnels.

La TV nationale couvre toute la région et elle compte également 27 radios libres et nationales.

2.4. Caractéristiques du développement de la Région

Les caractéristiques suivantes jalonnent le processus de développement de la région :

- Une région moyennement peuplée avec une population relativement jeune et inégalement répartie,
- Des activités économiques et sociales concentrées dans les zones à potentialités naturelles élevées surtout au sud et le long des vallées,
- Une région bénéficiant d'une intégration relative tant au plan intra-régional qu'au plan inter- régional et sous- régional,
- Des disparités tant au niveau du milieu physique qu'au niveau démographique et économique,
- De nombreux atouts et facteurs positifs de développement, parmi lesquels :
 - La proximité de la Capitale nationale Bamako et ses opportunités administratives, politiques, économiques, financières et commerciales,
 - Un chapelet de centres urbains aux activités administratives et socio-économiques assez dynamiques autour du District, constitués par les chefs lieux de cercles,
 - Une potentialité de productions agro- sylvo - pastorales,
 - Des infrastructures et moyens de communication (chemins de fer, routes, fleuve et aéroport, réseau de communication téléphonique, de TV et de radio) soutenant des activités d'échanges et de commerce dominées par le secteur informel,
 - Des unités industrielles et des ateliers artisanaux divers,
 - Une population dynamique,
 - Des infrastructures de services sociaux de base (santé, éducation, hydraulique, etc.) et de formation.

Les différents secteurs et leurs sous secteurs (secteur des ressources humaines, développement institutionnel et de renforcement des capacités ; du secteur des infrastructures, équipements et bâtiments ; du secteur secondaire ; secteur Economie rurale) présentent chacun dans sa spécificité les différentes opportunités pour le développement régional.

Ces opportunités constituent autant d'atouts et d'avantages comparatifs de la région lui permettant de jouer un rôle significatif dans le développement national.

La valorisation du potentiel de développement de la région de Koulikoro est confrontée, de façon pertinente, à dix problèmes majeurs devant faire l'objet d'interventions prioritaires.

Données de base de la Région de Koulikoro

Organisation administrative et territoriale	Région divisée en 7 cercles : Banamba, Kati, Kangaba, Koulikoro, Kolokani et Nara 108 communes composée de : 3 communes urbaines (Koulikoro, Kati et Karan) et 105 communes rurales
Localisation géographique au centre du Mali	Limitée par : les régions de Kayes à l'ouest, de Ségou à l'est et Sikasso au sud Sur le plan sous-régional : Koulikoro a une frontière commune avec la Mauritanie au Nord et la Guinée Conakry au Sud
Population et démographie	Population : 1 565 838 habitants (RGPH 1998) - 2 418 305 habitants (résultats provisoires RGPH, 2009) Taux de croissance : 4% (1998 – 2009) Superficie : 90 210 km² Densité en 2009 : 26,8 habitants au km² Taux d'urbanisation : 29%
Conditions de vie	Santé (indicateurs en 2008) 111 CScCom, 9 CSRéf, 1 Centre hospitalier universitaire à Kati Taux d'accès : 41,3% de la population sont situés à moins de 5Km d'un CScCom Taux de couverture : 75,8% des aires de santé couvrent moins de 15 000 habitants Taux de fréquentation des aires de santé : 31 % Taux de consultation curative : 27% Santé (indicateurs en 2008) 111 CScCom, 9 CSRéf, 1 Centre hospitalier universitaire à Kati Taux d'accès : 41,3% de la population sont situés à moins de 5Km d'un CScCom Taux de couverture : 75,8% des aires de santé couvrent moins de 15 000 habitants Taux de fréquentation des aires de santé : 31 % Taux de consultation curative : 27%
	Education (indicateurs en 2008) Taux Brut de Scolarisation au 1er cycle : 98%, dont 71,9% pour les filles Taux Brut de Scolarisation au 2nd cycle : 51 %, dont 35,9% pour les filles Taux de scolarisation au secondaire : 36% dont 23% pour les filles
	Autres indicateurs sociaux Taux d'accès à l'eau potable - hydraulique rurale (2009) : 85,99% Taux d'accès à l'eau potable - EDM (2008) : Koulikoro : 47,0% Kati : 28,6% Indice régional de pauvreté : 59,5%

Données économiques	Agriculture Coton (2009) : superficie cultivée : 36.495 hectares, production : 32.369 tonnes Arachide (2009) : superficie cultivée : 67.997 hectares, production : 57.590 tonnes Autres cultures de rente : sésame, oseille de Guinée, pourghère, henné et soja Céréales sèches : superficie cultivée : 522880 hectare, production : 592 072 tonnes Riz : superficie cultivée : 22 059 hectares, production : 47 358 tonnes Maraîchage : superficie cultivée : 27 242,5 hectares, production : 50 222 tonnes Arboriculture, production 2009 : manguier (79 069 tonnes), Papayer (4 216 tonnes), Goyavier (529 tonnes), Bananier (42 495 tonnes), Anacardier (38 tonnes), Oranger (9 509 tonnes), Mandarinier (2 117 tonnes) et citronnier (2 963 tonnes)
Données environnementales	Elevage en 2009 Effectif: Bovins (1 285 255 têtes), Ovins (1 116 590 têtes), Caprins (1 503 975 têtes), Asins (85 660 têtes), Equins (17 124 têtes), Camelins (860 têtes) Porcins (7055 têtes) Abattage contrôlé (bovins, ovins, caprins, porcins) : Nombre de têtes : 99 268, Poids : 3 591 587 kg Production apicole en 2009 : Production de miel : 30446kg, Production de cire : 4423kg
	Pêche : Situation en 2007 : nombre embarcations (5 618), nombre pêcherie (71), nombre pêcheurs recensés (9950) Situation en 2008 : Poissonneries (104), Pirogues (866), Pinasse (1), superficie des mises en défens (237 ha) Production en tonnes en 2009 : Poissons frais (91,57), poissons fumés (67,49) et poissons séchés (13,02)
	Industrie : effectif en 2009 Agro-alimentaire (35), Matériaux de construction (4), Mécanique (4), Chimique (12) Emplois permanents (1650), Emplois occasionnels (861)
	Changement climatique Dégradation des ressources végétales Techniques culturales inadaptées Fréquence des inondations : Les fortes précipitations de juillet 2007 ont entraîné des inondations dans de nombreuses régions du Mali. Dans la région de Koulikoro, le cercle de Nara à été particulièrement touché et la route entre Nara et Bamako a été coupée. Les pluies se sont poursuivies en août et septembre. Le bilan au début du mois d'octobre était le suivant pour l'ensemble du pays (source : UNDP) : - 42662 sans abri - 4575 personnes déplacées (dans les écoles ou dans des tentes) - 4829 habitations détruites ou rendues inhabitables - 3778 hectares de cultures inondés.

Les acteurs de l'aménagement : rôle de la région	L'Etat : l'administration (Gouvernorat, Cercle, Sous-préfecture), les services techniques (Comité Régional d'Orientation et de Coordination, de Suivi des Actions de Développement), les sociétés semi-publiques et privées (EDM, SOTELMA, etc.) Les collectivités territoriales : l'assemblée régionale, Le conseil de cercle, le conseil communal Les structures d'intermédiation sociale : les associations d'usagers et de développement Les acteurs en appui : les partenaires techniques et financiers
--	--

Problèmes et orientations de la Région de Koulikoro

N°	Problèmes fondamentaux	Objectifs prioritaires
1	Insuffisance de valorisation des potentiels et opportunités de production, des atouts et avantages comparatifs de la région	- Promouvoir les investissements dans les secteurs correspondants à travers un renforcement des capacités et une mobilisation des ressources humaines, financières et techniques - Entreprendre une stratégie vigoureuse de valorisation des filières porteuses de la région - Renforcer le dispositif énergétique pour soutenir et accroître la capacité productive de la région et l'émergence des pôles potentiels de développement
2	Insuffisance de financements pour le développement et l'équipement des collectivités et des autres acteurs de développement local et régional	- Accroître les fonds d'investissement et d'appui technique aux acteurs et la mise en place de mesures incitatives accompagnées de renforcement des capacités des SFD et la sensibilisation des populations - Promouvoir les investissements en faveur du secteur privé et surtout des acteurs du monde rural
3	Insuffisance des capacités techniques, organisationnelles et institutionnelles des acteurs du développement	- Faire du renforcement des capacités une priorité de développement à travers le poids accordé aux formations techniques et professionnelles, à la structuration et au développement institutionnel des acteurs et institutions que sont : CT, structures d'appui, OPA, opérateurs privés, services techniques et financiers
4	Difficile accès des populations aux services sociaux de base	- Soutenir les investissements en matière de services sociaux de base dans les budgets des projets et plans des CT et Services déconcentrés - Formaliser les stratégies de développement régional en conformité avec les programmes sectoriels de santé, éducation, hydraulique
5	Insuffisance dans la mobilisation des ressources financières, du transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux CT et aux Structures déconcentrées	- Accompagner le transfert des compétences et des ressources aux collectivités territoriales par une politique vigoureuse de communication et une stratégie opérationnelle de mobilisation des ressources fiscales - Augmenter l'efficacité des dispositifs et procédures/ systèmes de mobilisation des ressources fiscales au niveau de la Région - Améliorer la bonne gouvernance dans la gestion des activités à travers la mise en place de mécanismes de suivi et de contrôle efficaces
6	Insuffisance de maîtrise des outils et mécanismes de planification, de coordination, de gestion et de suivi des activités de développement	- Maîtriser et rendre fonctionnels les outils, procédures et cadres institutionnels de planification, de coordination, de gestion et de suivi des activités de développement
7	Insuffisance de collaboration et de partenariat sur les questions majeures de développement régional	- Améliorer la collaboration et le partage des visions en matière de synergie et de portage stratégique des questions majeures de développement régional - Instaurer une dynamique de mise en cohérence et de recherche de synergie dans les approches de coopération et de partenariat avec les PTF et ONG intervenant dans la région - Renforcer les capacités de pilotage stratégique de l'Assemblée et surtout ses capacités de négociation avec l'Etat et les PTF
8	Faible exploitation des ressources en eau par manque d'infrastructures hydro-agricoles	- Entreprendre des projets d'aménagement hydro agricole, d'hydraulique rurale et pastorale pour la valorisation du potentiel agricole, pastoral et piscicole - Formaliser les approches de spatialisation et d'aménagement du territoire
9	Enclavement renforcé avec insuffisance du réseau routier	- Extension et amélioration du réseau routier à l'intérieur de la région et à l'extérieur de la région avec diversification des moyens et modes de transport
10	Dégradation et absence de gestion rationnelle des ressources naturelles et de l'environnement	- Sensibiliser et systématiser l'approche de gestion durable des terres et le suivi des études d'impacts environnementaux pour toutes les activités et projets à réaliser dans la région - Initier les activités d'assainissement et de protection des réserves forestières et surtout des abords des cours d'eau, vallées fluviales

De cette présentation générale de la Région, il y'a lieu de retenir l'existence de quelques préoccupations spécifiques des cercles au-delà desquelles persistent des disparités qui sont largement fonction de la situation géographique et physique, du potentiel économique, de la situation administrative et institutionnelle des différentes zones/ cercles composant la région.

Au titre des disparités physiques, il y'a lieu, entre autres, de mettre l'accent sur :

- La position géographique avec une variété de climats s'étalant sur 450km,
- Une bonne partie du territoire régionale regroupe les cours et points d'eau permanents avec des conditions favorables pour l'agriculture toute l'année,
- Des sols aptes aux productions agricoles au sud et au centre plus que dans les Zones nord (Kolokani, Nara et Banamba), disponibilité de terres fertiles
- Enclavement lié à l'éloignement et l'isolement avec des difficultés d'accès,
- Pénurie d'eau,

Ces facteurs permettent de distinguer une situation plus favorable pour les cercles de Koulikoro, Kati, Dioïla, Kangaba et dans une moindre mesure Kolokani, Banamba et Nara.

Pour ce qui est des disparités administratives et institutionnelles, il faut, entre autres, noter :

- L'existence de centres administratifs avec les sièges des institutions et surtout de centres urbains importants (tous les cercles),
- Des écoles secondaires générales, techniques et professionnelles (Kati, Koulikoro, Dioïla, Kangaba),
- Une densité de population élevée (Kati, Dioïla, Koulikoro),
- Des Centres religieux importants (Kati et Banamba),
- Des Centres hospitaliers importants (Koulikoro et Kati),

Sur le plan socioéconomique, la Région de Koulikoro signale les disparités suivantes :

- La densité élevée et la forte concentration autour de Bamako et des centres urbains (Koulikoro et Kati) ;
- Les zones de production de coton (Kati, Dioïla) avec des usines ;
- Les activités pastorales au Nord ;
- Les activités agricoles et industrielles au Sud : l'industrie est concentrée dans les zones de Kati, Koulikoro, Fana et Dioïla ;
- Le taux de couverture scolaire plus élevé au Sud que dans les zones Nord de Kolokani, Nara et Banamba ;
- Les axes routiers et de communication sont plus développés autour de Bamako et au Sud que dans le Nord ;
- L'occupation du sol caractérisée par une forte potentialité agricole avec un grand potentiel humain dans les cercles du Sud contre des atouts en matière d'élevage et une population faible au Nord ;
- Les marchés et foires les plus importants sont au Sud à Kati, Bancoumana, Kangaba, Siby, Fana, Sirakorola, Niamina, Massigui, Dioïla, Ouélessébougou, contre les 3 du Nord (Banamba, Nara, Kolokani), avec des centres commerciaux bien situés sur les axes accessibles ;
- Le flux commercial avec la Mauritanie au Nord est inférieur à ceux avec la Guinée et les régions du Sud ;
- L'existence de nombreux projets de développement ;
- L'existence de zones de grande production avec des unités industrielles, situées sur les axes routiers et bénéficiant de la proximité de la Capitale Bamako ;
- Zone d'accueil et de migration avec les opportunités d'emploi.

III- SCHEMA DIRECTEUR REGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE POUR L'EMPLOI

3.1. PORTEE DU SDRFPTE

Outil de réflexion et d'anticipation pour l'avenir de la Région de Koulikoro et de ses habitants, le SDRFPTE se positionne résolument sur le champ de la formation professionnelle technique et de l'emploi.

Il prend appui sur les principes directeurs de l'action politique de la Région dont le champ comprend:

- ▶ L'accueil, l'information et l'orientation des jeunes et des adultes ;
- ▶ L'impulsion de stratégies régionales pour l'évaluation et la reconnaissance des compétences ;
- ▶ La structuration d'une offre régionale de formation capable de répondre aux besoins de qualification des jeunes et des adultes en recherche d'emploi ;
- ▶ La régulation et la mise en cohérence de la formation professionnelle initiale et continue ;
- ▶ La structuration d'une offre régionale de formation continue capable de répondre aux besoins de promotion sociale et professionnelle de tout individu ;
- ▶ Le développement de compétences des salariés dans les entreprises, la prévention de la déqualification et le maintien dans l'emploi.

3.2. UNE METHODE DE DEMARCHE CONCERTEE

Dans le droit fil du principe de « fédérer pour réussir », le SDRFPTE est élaboré à partir des préoccupations et des propositions de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ de la formation.

En allant à la rencontre des branches, des partenaires sociaux, des entreprises et des organismes de formation pour l'état des lieux ; en prenant en compte les besoins des collectivités territoriales et leurs capacités de développement local ; en écoutant les analyses et avis des experts de la formation technique et professionnelle, des emplois publics et d'autres secteurs vitaux, la Région a recueilli au cours de la période ci-dessus indiquée les contributions de l'ensemble des cercles et des membres du cadre de concertation de la FP de l'Assemblée Régionale.

3.3. ENJEUX ET DEFIS DU SCHEMA

Ces constats permettent d'identifier les principaux enjeux et défis posés au système éducation – formation – Emploi dans la Région de Koulikoro :

- Le développement des connaissances et d'élévation du niveau de formation et de qualification des jeunes et des adultes ;
- L'égalité des chances devant la formation dans l'objectif d'accès à l'emploi ;
- La compétitivité du système d'éducation et de formation pour répondre à la demande sociale, économique et culturelle et soutenir le développement régional ;
- Un aménagement équilibré et solidaire des territoires en matière de services collectifs et individuels.

L'enjeu central est celui du développement des connaissances, du niveau de formation et de qualification des jeunes et des adultes afin de les conduire à l'emploi.

3.4. PRINCIPES DIRECTEURS

C'est dans ce contexte, où les enjeux régionaux sont particulièrement riches et transverses en matière d'aménagement du territoire, de développement économique, social et humain, d'organisation sanitaire, et autres, que le SDRFPTE doit permettre de donner les grandes orientations pour les cinq prochaines années dans une démarche de développement durable pour une offre de formation de qualité, équitable et répondant aux besoins des jeunes et des adultes de la Région.

Ainsi, les principes directeurs qui ont prévalu à la définition et à l'élaboration du SDRFPTE de la Région de Koulikoro sont, entre autres :

1. *L'investissement dans le capital humain a pour corolaire la disponibilité de compétences pertinentes acquises à travers un dispositif de formation professionnelle*
2. *L'égalité des chances dès la formation initiale est un facteur déterminant pour une orientation réussie et que l'insertion sociale du plus grand nombre découle d'un dispositif pertinent et accessible de formation professionnelle*
3. *Le soutien principal du développement de la Région de Koulikoro réside dans l'accompagnement des mutations démographiques, économiques et sociales*
4. *La formation est un vecteur essentiel de l'accès à l'emploi et un instrument du développement local*
5. *Les évolutions économiques et sociales, les modifications de la structuration du travail, et des métiers du secteur agricole dans son ensemble entraînent des mutations et des adaptations importantes*
6. *Le développement des activités dans le secteur des agro-ressources et du développement durable entraîne l'apparition de nouveaux besoins auxquels les formations dans le secteur agricole devront être en mesure de répondre et contribuer à la revitalisation des zones rurales fragiles*
7. *La dimension de la promotion de la formation professionnelle requiert une optimisation des structures et outils d'information et de communication*
8. *Les possibilités d'insertion professionnelle existantes demeureront indistinctes sans un effort d'ouverture sur leurs perspectives d'emploi*
9. *Les procédures de travail, qu'elles soient propres à un acteur ou à une collectivité, doivent favoriser la production de connaissances et d'apprentissages qui soutiennent le sens et l'efficacité de l'action publique*
10. *Le renforcement des capacités de diagnostic est indispensable pour le suivi du déroulement des parcours par delà les frontières institutionnelles et pour l'évaluation de l'offre de formation adaptée*
11. *La coordination des acteurs et la mutualisation des moyens sont des bases sur lesquelles se fonde la mise en œuvre d'un schéma directeur*

3.5. ORIENTATIONS FONDAMENTALES

La présentation de la Région, les conclusions des deux études et les recommandations issues des ateliers locaux de validation des deux études ont dégagé un environnement volatile et contrasté dont la maîtrise effective et efficiente requiert de combiner des réponses dans diverses directions notamment :

- ☒ *s'attacher à la formation globale de la personne et développer son autonomie en tant que citoyen et professionnel : c'est un moyen de lutter contre l'exclusion à l'heure où le savoir-être devient tout aussi important que le savoir-faire pour s'insérer durablement et exercer pleinement sa citoyenneté ;*

- ☑ permettre à chacun de se construire un projet personnel et professionnel, et de le faire évoluer, en fonction de ses aspirations et des réalités économiques et sociales, en rendant les enjeux de la formation plus lisibles ;
- ☑ élever le niveau de formation et améliorer la qualification de chacun : réduire les sorties sans qualification et amener davantage de jeunes au niveau secondaire et au-delà ; améliorer la qualification de chacun et éviter les ruptures dans les parcours professionnels tout en favorisant les formations qui permettent la meilleure insertion ;
- ☑ sécuriser les parcours en utilisant la complémentarité des voies et modes de formation pour accompagner les transitions et les mobilités ;
- ☑ réduire les inégalités: sociales, territoriales, d'information, d'accès à la formation et à la qualification,
- ☑ renforcer les partenariats notamment avec le monde professionnel et socio-économique.

De ces considérations, il est assigné au SDRFPTE les orientations fondamentales suivantes pour servir de base au fondement politique de la formation technique et professionnelle dans la Région de Koulikoro:

- la formation professionnelle est au service du développement, de l'épanouissement des ressources humaines et de la cohésion sociale ;
- la formation professionnelle est au service du développement économique de la Région de Koulikoro ;
- la formation professionnelle est au service de l'équilibre territorial et du développement durable;
- la formation professionnelle est au service de l'anticipation des emplois futurs.

A ces orientations, il y'a lieu d'y ajouter deux préoccupations transversales à savoir :

- Une organisation plus performante de l'information et de l'orientation ;
- Une valorisation des métiers porteurs d'emploi afin d'inciter les différents publics à s'y orienter.

AXE STRATEGIQUE 1

CONTRIBUER A LA VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES, A L'EPANOUISSEMENT DE L'INDIVIDU ET A LA COHESION SOCIALE

L'élaboration du SDRFPTE de la Région de Koulikoro se heurte actuellement à un manque de lisibilité du système de formation au niveau régional.

Cet état de fait découle principalement d'un déficit de connaissance des besoins réels de formation et des difficultés rencontrées par les personnes en formation d'une part, et d'autre part, de la difficulté pour l'ensemble des partenaires (établissements de formation, employeurs, financeurs) d'ajuster leur définition de la formation initiale, de la formation continue et par apprentissage.

La région a besoin d'un effort particulier d'adaptation de ses établissements et de ses formations pour accroître de manière déterminante les compétences, gage d'un renversement des tendances actuelles qui affichent croissance démographique et mutations économiques.

Au contraire d'une adaptation de l'offre de formation à l'évolution des effectifs, la Région doit se consacrer à son maintien et à sa modernisation pour préparer, surtout sa jeunesse, et ses ressources humaines aux enjeux de son développement.

Face à un public fragile issu, pour une grande partie, des catégories socioprofessionnelles dites défavorisées, le dispositif de formation doit être plus performant pour lutter contre le manque d'ambition et le déterminisme social.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
1. CONTRIBUER A LA VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES, A L'EPANOUISSEMENT DE L'INDIVIDU ET A LA COHESION SOCIALE	1.1. Organiser les parcours de réussite afin d'accroître les performances des sortants du système de formation professionnelle	1.1.1. Amélioration de la connaissance des besoins du marché de l'emploi 1.1.2. Acquisition des savoirs fondamentaux (lire, écrire et calculer) 1.1.3. Lutte contre les abandons de formation sans qualification 1.1.4. Amélioration des taux de scolarisation et des résultats de la formation 1.1.5. Ouverture de l'école sur le monde extérieur 1.1.6. Intégration des apprentis et sortants dans la vie professionnelle 1.1.7. Développement d'une approche modulaire des formations 1.1.8. Définition des conditions d'une évolution professionnelle et sociale 1.1.9. Offre de moyens de réalisation de projets professionnels
	1.2. Initier des actions de formation pour les groupes vulnérables en lien avec les acteurs concernés	1.2.1. Création de relations avec les services concernés et les dispositifs existants 1.2.2. Agrégation et partage de l'information sur les publics cibles 1.2.3. Prise en compte de l'ensemble des publics vulnérables pour les préparer à l'emploi 1.2.4. Préparation et accompagnement de l'entrée en formation 1.2.5. Amélioration de l'offre de formation 1.2.6. Accompagnement des groupes cibles dans leur parcours de formation et d'insertion
	1.3. Renforcer les capacités d'ingénierie de la formation	1.3.1. Développement des bases communes et des passerelles inter-formations 1.3.2. Proposition de formations continues adaptées aux besoins des employeurs 1.3.3. Développement du partenariat entre établissements de formation et leur mise en réseau 1.3.4. Soutien au développement de la formation en milieu de production et à distance 1.3.5. Professionnalisation du Personnel des établissements de formation dans leurs tâches de gestion pédagogique, administrative et financière 1.3.6. Connaissance des métiers et formations 1.3.7. Généralisation de la construction de référentiels métiers

AXE STRATEGIQUE 2

SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION DE KOULIKORO

Le capital humain constitue un levier déterminant et essentiel pour accélérer et/ou booster la compétitivité industrielle et une main d'œuvre qualifiée fait partie de l'environnement sans lequel le secteur privé ne peut opérer efficacement et prospérer avec efficience.

Afin de répondre aux besoins actuels et prévisionnels du marché de l'emploi de la Région de Koulikoro, l'offre de formation professionnelle doit être accrue, diversifiée et permettre l'accès à des niveaux supérieurs requis de compétences techniques et professionnelles.

La présence d'une main- d'œuvre qualifiée est un des facteurs importants de la compétitivité et même parfois de la survie des entreprises. La prédominance des TPE dans le tissu économique de la Région expliquerait certainement l'absence quasi généralisée d'une gestion prévisionnelle des compétences et un accès difficile à la formation.

Il conviendra donc de mener, en liaison avec les partenaires sociaux, dont c'est la compétence, une action significative pour répondre à une situation qui pénaliserait l'économie de la Région de Koulikoro si les entreprises ne sont pas incitées à faire face aux contraintes et exigences des mutations économiques technologiques, organisationnelles et démographiques.

L'adaptation de l'offre de formation professionnelle porte tout autant sur les choix des filières qui doivent être corrélés aux besoins de l'emploi actuels et futurs, que sur les contenus de formation et leur mode d'organisation. Par exemple, la capacité d'assimiler de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes organisationnelles est un préalable à l'ajustement industriel.

Il apparaît donc nécessaire de promouvoir, entre autres, une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises/industries et l'offre du système de formation technique et professionnelle ; le développement de la formation professionnelle et technique, si nécessaire par des programmes à vocation locale.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
2. SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION DE KOULIKORO	2.1. Elever le niveau de formation générale et professionnelle	2.1.1. Intensification des formations professionnalisées/professionnalisantes 2.1.2. Adaptation de l'offre de formation aux besoins de l'emploi 2.1.3. Recherche de la cohérence entre les filières et la complémentarité des actions de formation 2.1.4. Décloisonnement de l'offre de formation par l'autorisation de passerelles entre les différents dispositifs et voies de formation 2.1.5. Amélioration de la compétitivité des entreprises 2.1.6. Renforcement des capacités des organisations professionnelles
	2.2. Développer l'esprit d'initiative et d'entreprise	2.2.1. Amélioration de l'accès des actifs aux modules de formation en création et gestion d'entreprise 2.2.2. Renforcement de la capacité d'innovation des entreprises 2.2.3. Organisation du suivi des jeunes stagiaires en entreprises par les organismes/ centres de formation 2.2.4. Poursuite de la contractualisation de la formation avec les secteurs professionnels
	2.3. Contribuer au développement des Ressources Humaines dans les entreprises et services	2.3.1. Amélioration de l'accès des actifs à la formation 2.3.2. Développement des formations de spécialisation 2.3.3. Reconnaissance des acquis professionnels 2.3.4. Facilitation de l'accès à la procédure de reconnaissance des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'obtention de titres officiels 2.3.5. Consolidation de l'accompagnement de l'évolution des secteurs d'activité 2.3.6. Mise en place d'une base de données régionale sur la formation professionnelle accessible aux acteurs économiques et sociaux
	2.4. Valoriser les métiers porteurs dans tous les secteurs	2.4.1. Communication sur les nombreuses perspectives professionnelles des formations existantes dans les domaines définis et retenus 2.4.2. Mobilisation de tous les partenaires autour des opportunités d'insertion identifiées dans ces domaines 2.4.3. Création de commissions régionales des formations en fonction des domaines/secteurs retenus 2.4.4. Accompagnement du renforcement des compétences existantes 2.4.5. Décloisonnement des voies d'accès et des modes de formation des métiers porteurs 2.4.6. Prise en compte des nouveaux besoins sociaux auxquels répondent les formations dans les métiers des secteurs porteurs retenus

AXE STRATEGIQUE 3

FAVORISER LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'EQUILIBRE TERRITORIAL

Si la logique de territorialisation est de plus en plus intégrée dans les politiques de développement économique, de grandes disparités persistent entre les territoires en matière d'offres de formation et de services.

Ces disparités se traduisent par une forte concentration de l'offre de formation dans certaines localités comme Kati et Koulikoro et cette concentration des formations se calque sur la concentration des emplois, mais cette situation ne traduit pas pour autant la réalité de la répartition des employeurs et des opportunités sur le territoire.

Ainsi certaines zones, comme les zones rurales, concentrent les difficultés : une faible présence d'offres de formations mais aussi des difficultés de recrutement. Alors, les difficultés d'attractivité de ces territoires peuvent compromettre la mise en œuvre de dispositif d'incitation à l'implantation d'activités et de professionnels.

Si une attention doit être apportée aux réalités territoriales de la Région de Koulikoro, l'offre de formation doit garder une cohérence régionale et la question de la répartition de l'offre de formation sur le territoire doit être analysée finement.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
3. FAVORISER LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'EQUILIBRE TERRITORIAL	3.1. Améliorer le maillage territorial des dispositifs d'éducation, de formation, d'orientation	3.1.1. Renforcement de tous les établissements publics et privés de formation technique et professionnelle 3.1.2. Disponibilité d'une offre de proximité pour les formations générales, technologiques et professionnalisées 3.1.3. Mutualisation des services d'information et d'orientation 3.1.4. Accompagnement des démarches territoriales de développement concerté 3.1.5. Recherche de l'égalité d'accès aux services d'éducation et de formation 3.1.6. Développement des Technologies d'Information et de Communication dans une perspective de désenclavement des territoires
	3.2. Renforcer la qualité et l'attractivité des établissements et centres de proximité	3.2.1. Amélioration de la qualité 3.2.2. Facilitation de l'innovation en fonction des réalités locales 3.2.3. Prise en compte des spécificités sociales et économiques des territoires 3.2.4. Développement des modalités de formation diversifiées en milieu rural 3.2.5. Développement d'une ingénierie de la formation 3.2.6. Contribution au dynamisme des territoires
	3.3. Articuler les politiques régionales de développement	3.3.1. Fédération des projets collectifs dans le cadre des compétences transférées aux Collectivités Territoriales 3.3.2. Elaboration de stratégies de territoire incluant la dimension relative à l'accompagnement en formation des projets 3.3.3. Coordination de la réflexion et de l'action des différents acteurs intervenant dans le domaine de la relation formation/emploi 3.3.4. Soutien à la concertation, la mutualisation, la mise en réseau 3.3.5. Proposition d'un ensemble de services sur un territoire pour pallier le manque de mobilité des publics 3.3.6. Accompagnement des dynamiques de développement local

AXE STRATEGIQUE 4

RELEVER LE DEFI DES AGRO-RESSOURCES ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

L'un des enjeux du SDRFPTE est de pouvoir réfléchir d'abord sur les besoins globaux de formation, et après d'identifier les options proposées par les différentes voies de formation professionnelle (scolaire, initiale, apprentissage, professionnalisation, continue, et validation des acquis de l'expérience).

Les évolutions économiques et sociales, les modifications de la structuration du travail, et des métiers du secteur agricole dans son ensemble entraînent des mutations importantes : spécialisation des exploitations, volonté d'un développement des groupements d'employeurs (en élevage en particulier), besoin de main-d'œuvre pluri-compétente, augmentation de l'âge de l'installation, développement de la double activité...

Tous ces facteurs auront un impact en termes de formation surtout pour le secteur agricole qui se caractérise actuellement par une forte implication des différents partenaires techniques et financiers autour de ses enjeux de formation.

Les besoins en emploi, déjà identifiés dans la Région de Koulikoro pour les années à venir, sont importants, et toute chose qui nécessitera une articulation des actions de l'ensemble des financeurs pour augmenter le nombre de personnes qualifiées et diplômées.

Ainsi, le développement des activités dans le secteur des agro-ressources et du développement durable entraîne l'apparition de nouveaux besoins auxquels les formations dans le secteur agricole devront être en mesure de répondre.

C'est pourquoi, la réflexion des différentes voies de formation renvoie également à la nécessité de mettre en place un système plus rationalisé et reposant sur l'identification du rôle de chacun.

Autour des formations agricoles, les enjeux sociétaux, économiques et territoriaux sont importants ; toute chose qui fait que cet important secteur d'activité se caractérise actuellement par un réel développement et qui nécessite de conférer à l'échelon régional un rôle d'espace de concertation entre les différents acteurs concernés.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
4. RELEVER LE DEFI DES AGRO-RESSOURCES ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE	4.1. Renforcer l'attractivité des métiers de l'Agriculture	4.1.1. <i>Réhabilitation des formations dans les CAR</i> 4.1.2. <i>Incitation des jeunes à s'orienter vers ce secteur d'activités</i> 4.1.3. <i>Mise en place d'offres de formation en milieu rural</i> 4.1.4. <i>Renforcement du lien de proximité entre le monde agricole et le grand public</i> 4.1.5. <i>Valorisation des filières de la formation agricole et des métiers auxquels elle prépare</i>
	4.2. Accroître la professionnalisation de l'encadrement agricole	4.2.1. <i>Implication des milieux professionnels à l'effort collectif (régional) de promotion des filières de formation et des métiers</i> 4.2.2. <i>Adaptation des parcours à l'évolution des activités et emplois agricoles (polyvalence, multi-activités, nouvelles compétences,...)</i> 4.2.3. <i>Identification des éléments clés et inductions liées au développement de la formation dans le secteur Agricole</i> 4.2.4. <i>Détermination des exigences des évolutions économiques dans le secteur agricole</i>
	4.3. Proposer des formations adaptées aux besoins de développement des agro-ressources et de l'agro-alimentaire	4.3.1. <i>Vulgarisation des incubateurs d'entreprises agricoles</i> 4.3.2. <i>Promotion de l'offre de formation par alternance notamment l'apprentissage</i> 4.3.3. <i>Suivi de la qualité de l'appareil et du système de formation</i>

AXE STRATEGIQUE 5

ANTICIPER LES EMPLOIS FUTURS

La mise en œuvre, le pilotage et l'évaluation de la politique régionale de formation professionnelle nécessitent de pouvoir disposer d'informations précises, compatibles entre elles et facilement actualisables concernant les emplois et les métiers, le fonctionnement du système de formation ainsi que sur le processus d'insertion professionnelle des personnes qualifiées.

Les travaux engagés pour l'élaboration du SDRFPTE ont montré la difficulté de pouvoir disposer d'informations précises, compatibles entre elles, fiables et actualisables. Les thèmes d'observation identifiés concernent les emplois, les métiers, les secteurs d'activité, le système de formation et les processus d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, la démarche de concertation engagée jusqu'alors a fait apparaître la nécessité d'approfondir le diagnostic sur les éléments de prospective et un certain nombre de problématiques relatives à la formation et à l'insertion des personnes qualifiées.

Afin d'apporter des réponses rapides aux enjeux d'observation, il apparaît important de déterminer les besoins et les outils à développer entre les acteurs.

Le champ de l'observation dans le secteur de la formation professionnelle est vaste à couvrir en raison des lacunes repérées pour adapter l'appareil de formation aux besoins des employeurs, des individus et des territoires.

La nécessité d'approfondir le diagnostic, à moyen terme, doit conduire à un travail en partenariat pour mieux prendre en compte notamment les besoins en formation à moyen terme, les perspectives d'évolution de la demande de l'économie, les évolutions des compétences recherchées et des stratégies d'employeurs en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

Autour des thèmes d'observation communs retenus, l'ensemble des producteurs de données doit identifier les outils nécessaires pour croiser les analyses statistiques et agréger les données.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
5. ANTICIPER LES EMPLOIS FUTURS	5.1. Identifier les métiers en développement	5.1.1. Formation de nouveaux formateurs et enseignants en prévision des besoins de renouvellement des prochaines années 5.1.2. Renforcement de la professionnalisation des formateurs dans les formations professionnalisantes 5.1.3. Instauration d'une synergie entre les dispositifs régionaux d'information et d'orientation et les manifestations économiques à caractère régional et local
	5.2. Construire un partenariat durable (Région – Branches – État)	5.2.1. Partenariat avec les secteurs créateurs des emplois futurs 5.2.2. Formation des tuteurs de l'alternance et du Dual 5.2.3. Soutien aux choix professionnels dans les secteurs en développement et dans les secteurs en tension 5.2.4. Mise en place de dispositifs pérennes d'identification des besoins en formation et de l'évolution des compétences des salariés
	5.3. Structurer un dispositif régional d'information, d'orientation et d'accompagnement des parcours de formation	5.3.1. Fédération des actions d'information et d'orientation 5.3.2. Création des espaces – métiers avec les branches professionnelles et en lien avec les partenaires locaux 5.3.3. Développer la professionnalisation commune des conseillers et des structures d'information et d'orientation 5.3.4. Installation des conférences territoriales de la formation sur « les priorités du Schéma » 5.3.5. Développement d'actions de découverte de l'entreprise pour les personnes en charge de l'orientation et les formateurs
	5.4. Anticiper l'évolution des métiers et des compétences nouvelles	5.4.1. Sécurisation des parcours professionnels et personnels 5.4.2. Appui à l'utilisation des outils d'analyse et de prospective pour les TPE et les PME 5.4.3. Adaptation des périodes de professionnalisation aux contraintes et besoins des salariés et des entreprises 5.4.4. Appui à l'acquisition de compétences transférables dans les secteurs économiques en mutations
	5.5. Former les dirigeants et les cadres des entreprises y compris celles qui sont dans des logiques de renouvellement et de reprises	5.5.1. Développement du tutorat, des parrainages 5.5.2. Initiation de pépinières dans les secteurs des métiers porteurs en relation avec le Schéma régional de développement économique 5.5.3. Mise en place d'actions spécifiques de formation entrepreneuriale des cadres 5.5.4. Promotion de la formation pour l'engagement des entreprises, de leurs regroupements et des demandeurs d'emploi

AXE STRATEGIQUE 6

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SUIVI/EVALUATION DU SDRFPTE

Le diagnostic élaboré dans le cadre du schéma a constaté un déficit de lieux de coordination permanents permettant de définir des objectifs collectifs partagés par la Région et ses partenaires dans le domaine de la formation.

Un tissu relationnel fort existe entre les acteurs à l'intérieur de sous-ensembles mais leur cloisonnement ne permet pas une mise en perspective globale et une anticipation des besoins.

Les procédures de travail, qu'elles soient propres à un acteur ou collectives, doivent favoriser la production de connaissances et d'apprentissages qui soutiennent le sens et l'efficacité de l'action publique.

Cette démarche doit s'appuyer sur :

- des capacités de diagnostic renforcées, notamment pour suivre le déroulement des parcours par delà les frontières institutionnelles et proposer ainsi une offre de formation adaptée.
- un effort de coordination des acteurs et de mutualisation des moyens.

AXE STRATEGIQUE	OBJECTIFS	ACTIONS
6. METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SUIVI/EVALUATION DU SDRFPTE	6.1. Elaborer des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du SDRFPTE	6.1.1. <i>Elaboration des outils de suivi et d'évaluation</i> 6.1.2. <i>Croisement des besoins des entreprises et des territoires avec ceux des publics (caractéristiques et de et l'existant en matière de formation</i> 6.1.3. <i>Création d'une base de données sur la relation formation- emploi</i> 6.1.4. <i>Création d'un Observatoire Régional Emploi- Formation- OREF</i> 6.1.5. <i>Agrégation des données sur la relation formation-emploi</i> 6.1.6. <i>Systématisation de la production de diagnostic, d'analyse et de prospective sur la formation professionnelle</i> 6.1.7. <i>Définition d'une stratégie de diffusion large et de facilitation de l'accès aux productions</i> 6.1.8. <i>Elaboration d'un tableau de bord régional du SDRFPTE</i>
	6.2. Mutualiser les moyens et les ressources pour optimiser les financements	6.2.1. <i>Optimisation de l'efficacité et de l'efficience dans la gestion des ressources</i> 6.2.2. <i>Renforcement de la capacité de régulation de la Région</i> 6.2.3. <i>Approfondissement du contrôle des fonds de la formation profession et de l'apprentissage</i> 6.2.4. <i>Instauration du dialogue et de la concertation avec tous les acteurs et parties prenantes</i> 6.2.5. <i>Définition d'un tableau économique de la formation (tarification)</i> 6.2.6. <i>Soutien à l'émergence des plateformes de services coordonnés</i>

IV NOMENCLATURE INDICATIVE DES INDICATEURS

Cette nomenclature est, à cette étape d'élaboration du Schéma, indicative et y figure à titre d'exemple pour la facilitation de la mise en œuvre. Elle a besoin d'être affinée et complétée par le Comité Technique du SDRFPTE.

- **Indicateurs concernant l'affectation des ressources**
 - Budget affecté
 - Coût des actions
 - Moyens humains et techniques affectés
 - Définition des critères de contrôle et d'évaluation
- **Indicateurs concernant la réalisation des objectifs opérationnels**
 - Nombre d'actions réalisées
 - Types d'actions réalisées
 - Nombre de bénéficiaires et nombre d'heures de formation
 - Par type d'action
 - Par type de publics
 - Nombre et typologie des bénéficiaires prévus
 - Ratio H/Fet âges
- **Indicateurs concernant les résultats directs de l'action (objectifs spécifiques)**
 - Tests à l'entrée et à la sortie : résultats
 - Résultats aux examens
- **Indicateurs concernant les effets à moyen ou long terme (objectifs globaux)**
 - Taux de remplacement des bénéficiaires
 - Augmentation de la qualification dans la population cible

NB : Le choix des indicateurs doit répondre à des critères :

- De mesure : l'indicateur peut être traduit en termes quantitatifs ou peut être décrit de façon qualitative
- De pertinence : l'indicateur permet de porter un jugement adéquat sur l'objectif contractualisé
- De faisabilité : l'indicateur peut être accueilli dans les formes et le moment prévus, avec les moyens contractualisés.

V POTENTIELS PROGRAMMES CIBLES DU SDRFPTE

Cette partie est une tentative de contribuer à la facilitation de l'identification de certaines orientations porteuses d'intérêt stratégique pour la mise en œuvre du SDRFPTE.

Il est à noter que ces actions retenues ne recouvrent pas l'ensemble des actions définies dans les orientations stratégiques seulement elles représentent des pistes d'action qui demandent à être affinées et approfondies.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	PROGRAMMES CIBLES
<i>La formation au service du développement de la personne</i>	- Accueil-Information-Orientation (AIO) - Qualité - Egalité des chances
<i>La formation au service du développement économique</i>	- Qualité - Innovation - Prospective et analyse
<i>La formation pour anticiper les changements</i>	- Innovation - Mobilité - Reconnaissance des compétences
<i>Optimiser l'offre de formation et développer l'ingénierie de la formation</i>	- Innovation - Mobilité - Reconnaissance des compétences
<i>Pilotage du SDRFPTE</i>	

PROGRAMMES/PROJETS CIBLES	PISTES D' ACTIONS	ACTIONS
ACCUEIL-INFORMATION- ORIENTATION	1 Espace d'orientation en formation et en insertion 2 Groupe de travail permanent sur la connaissance des publics 3 Comité de suivi de l'insertion des sortants de la formation initiale dans la vie active	1.1.1 ; 1.1.9 ; 1.2.5 ; 1.3.4 ; 1.3.6 ; 1.3.7 ; 3.1.3 ; 4.1.4 ; 5.3.1 ; 6.1.1 ; 6.1.7 2.1.2 ; 2.4.5 ; 2.4.6 ; 2.4.3 ; 3.2.3 ; 4.3.2 ; 5.1.3 ; 5.2.3 ; 6.2.2 2.2.3 ; 1.1.6 ; 4.1.5 ; 5.4.3 ; 6.2.6
QUALITE ET FORMATION	4 Pool ingénierie de la formation 5 Développement de la qualité dans les actions de formation 6 Professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion 7 Cellule Accueil et formation en entreprise	2.4.4 ; 4.1.3 ; 4.2.3 ; 5.4.1 4.1.1 ; 4.2.2 ; 4.3.3 ; 5.5.1 ; 6.2.3 ; 6.2.5 3.1.1 ; 5.1.1 ; 5.1.2 ; 5.2.2 ; 5.3.3 2.1.6 ; 2.2.2 ; 5.4.3 ; 5.5.4 ; 6.2.1
INNOVATION EN FORMATION	8 Mise en place des pôles de développement 9 Formations dans les métiers des secteurs porteurs	2.2.1 ; 4.1.2 ; 4.1.5 ; 5.3.2 2.4.1 ; 5.2.1 ; 5.4.4 ; 5.5.2 ; 5.5.3
PROSPECTIVE ET ANALYSE DES BESOINS EMPLOIS/COMPETENCES	10 Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation	2.4.2 ; 3.3.3 ; 4.2.4 ; 5.2.4 ; 5.3.5 ; 5.4.2 ; 6.1.2 ; 6.1.3 ; 6.1.5
PILOTAGE DU SDRFP	11 Cellule de coordination opérationnelle de la mise en œuvre du SDRFPTE	5.3.4 ; 6.2.4 ; 6.1.6 ; 6.1.8

PISTE D' ACTIONS N°1

TITRE : Espace d'*orientation en formation et en insertion*

PROBLEMATIQUE GENERALE :

L'orientation est le moment d'élaboration du choix de formation et d'un projet professionnel. Elle doit s'appuyer sur un outillage adapté, être accompagnée et se réaliser préalablement et indépendamment de la formation elle-même. Elle est à distinguer de la sélection et du positionnement à l'entrée.

OBJECTIFS DE L'ACTION :

Mettre en place un système d'accueil, d'information et d'orientation pour les jeunes et adultes en recherche de formation et/ou d'insertion professionnelle.

ACTIONS A PLANIFIER

Désigner un chargé de la centralisation des informations au sein de l'ARK

Responsabiliser le Chargé de la centralisation pour :

- Aider au choix professionnel en fonction des centres d'intérêt et des aptitudes,
- Informer sur le parcours de formation pour acquérir les compétences et la qualification nécessaire à la réalisation de ce choix,
- Mettre en réseau des services techniques pour impulser

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

- Publics destinataires : Tous publics, demandeurs de formation et d'insertion.
- Acteurs/Partenaires ;
 - Les organismes actuels d'accueil et d'information : DREFP DRJSAC DRA DRPIA ANPE APEJ FAFPA Chambres consulaires Faïtières Régionales des organisations professionnelles....
 - Les organismes de formation pour la réalisation des cursus de formation définis par les orientations
- Planification
 - Dès 2010
- Moyens (en fonction des modalités d'organisation choisies)

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et typologies des publics accueillis
- Nombre des bilans établis/analyse qualitative

PISTE D'ACTION N°2

TITRE : *Groupe de travail permanent sur la connaissance des publics*

PROBLEMATIQUE GENERALE :

La mise en œuvre des objectifs du SDRFPTE repose sur la cohérence entre les objectifs de formation avec les potentiels et les motivations des publics bénéficiaires.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Rassembler et analyser les connaissances sur les publics de la formation pour aider à la construction des objectifs et des programmes de formation.

ACTIONS A PLANIFIER

Création d'un Groupe de travail permanent dédié ;

- Au rassemblement des données issues des actions d'accueil, d'information et d'orientation ;
- A l'analyse et capitalisation des données ;
- A la production de documents de synthèse à l'intention des commanditaires de formation.

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

- Structures d'accueil et d'orientation : DRSIAP, DREFP, DRJSAC, DRA, DRPIA, DR-ANPE, CR/APEJ, Antenne FAFPA, Chambres consulaires, Faîtières Régionales des organisations professionnelles....
- Personnes ressources : personnes qualifiées hors structures (sociologues, anthropologues, psychologues, etc).

➤ Modalités

- Création d'un Groupe de travail permanent constitué de personnes qualifiées des structures intervenant dans les actions d'accueil, d'information et d'orientation
- Animation assurée par une des structures participantes
- Pilotage par la Cellule de coordination opérationnelle du SDRFPTE pour :
 - o La définition du programme de travail et de production
 - o L'établissement du bilan annuel de travail

➤ Planification

2010 : Dernier trimestre pour la mise en place du Groupe, définition des modalités de fonctionnement du Groupe et des objectifs annuels de production

➤ Moyens

Budget spécifique de production et de diffusion des documents

INDICATEURS DE SUIVI

- types de données rassemblées et des analyses effectuées
- bilan de participation des structures
- bilan des productions

PISTE D'ACTION N°3

TITRE : *Suivi de l'insertion des sortants de la formation initiale dans la vie active*

PROBLEMATIQUE GENERALE :

La connaissance des trajectoires d'insertion des sortants de la formation initiale est un atout pour piloter la politique régionale de formation

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Mettre en place un dispositif d'étude et de suivi des trajectoires d'insertion professionnelle des sortants de Formation Initiale par génération
- Elaborer un tableau d'indicateurs de suivi de l'insertion dans la vie active

ACTIONS PLANIFIEES

Mise en place du Comité :

- Définition du cahier des charges
- Elaboration des conventions permettant la collecte
- Consolidation de la base de données
- Collecte et traitement des données

MISE EN ŒUVRE

➤ Modalités

Structure méthodologique et de traitement des données à définir

Pilotage par la Cellule de coordination opérationnelle du SDRFPTE

➤ Planification

2011 Définition du cahier des charges ; mise en place des conventions ; collecte des fichiers

2012 Première année de collecte des données

2013 Traitement et premiers résultats

2014 N+3 pour renouvellement de l'enquête

➤ Moyens

Moyens à définir en fonction du cahier des charges

INDICATEURS DE SUIVI

A définir en fonction du cahier des charges

PISTE D'ACTION N°4

TITRE : *Pool ingénierie de la formation*

PROBLEMATIQUE GENERALE:

L'ingénierie de la formation accroît l'efficacité du système de formation en permettant de concilier lors de la conception de l'action de formation, les attentes de chaque individu, la diversité des attentes du monde économique, la faisabilité pédagogique et les moyens financiers des commanditaires de formation.

La création de dispositifs innovants et l'adaptation permanente des formations s'imposent, pour répondre de façon plus réactive et efficace aux besoins des secteurs économiques, aux attentes des publics de salariés et de demandeurs d'emploi, aux enjeux du développement de la Région de Koulikoro.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- développer l'ingénierie de la formation pour mieux définir les besoins de formation et construire les dispositifs de formation adaptés ;
- répondre aux besoins d'innovation dans l'offre de formation, notamment en direction des secteurs de l'économie non formelle et du développement durable.

ACTIONS PLANIFIEES

Mise en œuvre de programmes d'ingénierie de formation pour :

- la réalisation d'études des besoins de formation dans certains secteurs particuliers ou de certaines entreprises
- la conception d'actions de formation innovantes dans la prise en compte de la diversité des publics et dans les modalités pédagogiques
- la construction des programmes de formation
- l'aide à la production d'outils pédagogiques

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

- Les organismes de formation et les structures partenaires de la formation
- Les consultants qualifiés hors structures de formation

➤ Modalités

Les programmes d'ingénierie sont supervisés par la Cellule de coordination opérationnelle du SDRFPTE.

Les programmes sont réalisés avec le concours de ressources internes aux opérateurs de formation, aux acteurs partenaires de la formation ou par des ressources externes

L'ingénierie fait partie de la contractualisation des formations selon l'opportunité de cette fonction.

➤ Planification

2011 : mise en place d'un Pool Ingénierie de la formation

➤ Moyens

Budget pour le recrutement de deux spécialistes

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre et types de programmes réalisés

Bilan qualitatif des programmes réalisés

PISTE D'ACTION N°5

TITRE : *Développement de la qualité dans les actions de formation*

PROBLEMATIQUE GENERALE

La performance d'un système de formation est liée au degré d'exigence de la qualité surtout lorsqu'elle est prise en compte de manière plus formelle par les organismes de formation et les commanditaires de formation.

La qualité d'une formation est altérée lorsqu'elle souffre d'une absence de définition, de critères d'évaluation et de contrôle.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Concevoir et mettre en place un dispositif de définition, d'évaluation et de contrôle de la qualité qui permette de la valoriser dans la politique de formation.

ACTIONS A PLANIFIER

Réalisation d'un outil référent de la qualité
Réalisation d'une Charte « Qualité en formation »

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

Acteurs et commanditaires de la formation, organismes publics et privés en charge de la qualité, organismes de formation....

➤ Modalités

Pilotage par la Cellule de coordination opérationnelle pour le suivi du SDRFPTE
Un Chargé de la formation (suivi et contrôle de la qualité en exergue dans le Cahier des charges)

➤ Planification

2011 : choix et conception de l'outil référent de la qualité ; rédaction et mise en œuvre de la Charte qualité

➤ Moyens

Coût de réalisation de l'outil référent de la qualité
Incidence sur le coût horaire de formation à définir (tarification)

INDICATEURS DE SUIVI

Outil référent et Charte de qualité
Nombre d'organismes ayant adhéré à cette charte
Bilan quantitatif et qualitatif des contrôles

PISTE D'ACTION N°6

TITRE : *Professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion*

PROBLEMATIQUE GENERALE :

La mise en œuvre des objectifs du SDRFPTE exigera une meilleure efficacité de l'ensemble du système de formation, tant au niveau de la commande que de l'organisation des programmes et des pratiques pédagogiques.

La professionnalisation des acteurs de la formation aux besoins de compétence pour assurer la qualité en formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Faire évoluer le programme régional de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion pour développer les compétences des formateurs dans les domaines spécifiques.

ACTIONS A PLANIFIER

Axes d'évolution du programme :

- les compétences « sociales » des formateurs et acteurs de l'insertion
- la gestion de l'alternance et du dual
- l'offre de modules de formation pédagogique de base à destination d'actifs en reconversion professionnelle
- l'ingénierie de formation à destination des formateurs, des acteurs de l'insertion et des commanditaires de formation.

MISE EN ŒUVRE

➤ Publics destinataires

- Formateurs, acteurs de l'insertion, commanditaires de formation.

➤ Modalités

- Mise en place d'un dispositif de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion.

➤ Planification

- 2011 : définition du programme et appel à candidatures

➤ Moyens

- Moyens affectés

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation du programme, nombre et types des participants
- Qualifications obtenues
- Impact sur la conduite des formations

PISTE D'ACTION N°7

TITRE : *Cellule Accueil et formation en entreprise*

PROBLEMATIQUE GENERALE

L'entreprise prend une place entière dans les processus de qualification et de professionnalisation, en partageant avec l'organisme de formation les objectifs d'apprentissage des gestes professionnels et les objectifs d'acquisition des savoirs.

Pour conforter cette place, il est nécessaire de valoriser le rôle de l'entreprise dans les processus de formation et de reconnaître le statut de formateur d'entreprise.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Développer le partenariat pédagogique entre les organismes de formation et les entreprises

Encourager les démarches d'entreprise apprenante

Accompagner et professionnaliser la fonction de tuteur et/ou de formateur d'entreprise.

ACTIONS A PLANIFIER

Mise en place d'un programme régional par bassin d'emplois pour :

- Développer le partenariat Ecole-Entreprise sur des thématiques combinant ingénierie des besoins et méthodes pédagogiques
- Réaliser des actions de formation à destination des tuteurs et formateurs d'entreprise

Accompagnement et évaluation des pratiques de formation en entreprise

Conception de procédures et d'outils d'accompagnement et d'évaluation, mise en œuvre de ces outils et perfectionnement.

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

Les établissements et formateurs (scolaires, apprentissage, formation continue), les Académies, les Services Techniques Régionaux de l'Emploi et de la FP (ANPE, FAFPA, APEJ, DREFP) les Cambres Consulaires, les branches professionnelles,...

➤ Modalités

La Cellule sera animée et pilotée en collaboration avec les acteurs principaux du dispositif de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion sur la base d'un relais par bassin d'emplois à définir.

➤ Planification

2012 : formulation du projet de partenariat Ecole-Entreprise ; élaboration du plan régional de formation, ingénierie de formation et mise en place de la formation

➤ moyens

Budget alloué à l'apprentissage

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre et nature des actions de partenariat

Nombre de jeunes accueillis dans les entreprises avec ce nouveau dispositif

Nombre et nature des formations

Bilans des formations

Evaluation qualitative de l'accueil

PISTE D'ACTION N°8

TITRE : *Création de pôles de développement*

PROBLEMATIQUE GENERALE

La démarche concertée et cohérente de la recherche, de la production et de la formation peut mettre en valeur l'existence de potentiels largement sous-exploités pour créer des pôles d'excellence ou de compétitivité.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Disposer dans des pôles de développement d'un ensemble de compétences de haut niveau qui sont nécessaires à l'ambition de faire de la Région de Koulikoro une puissance agricole.

ACTIONS A PLANIFIER

Contribution de la formation à la mise en place de pôles de développement en :

- agro-alimentaire
- BTP
- Santé
- Tourisme et Artisanat
- Sport, Art et Culture
- Elevage
- Agro- foresterie/Environnement

Préalables à l'émergence des pôles

- Un comité Pôle de développement pour décider des orientations et de la configuration des Pôles
- Des équipes d'animation avec des moyens et leurs feuilles de route
- L'intégration des pôles de développement dans les futurs programmes contractuels

La définition d'une stratégie de formation

- Construction des scénarios de formation
- Définition des programmes de formation
- Choix de l'implantation des sites

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

Les organisations professionnelles, les chambres consulaires, les organismes de formation initiale et continue, les agences de développement (PCDA PRODEVALAIT PROZEBU...) Patronat...

➤ Planification

A compter de 2011

➤ Moyens

Nouveaux programmes de formation selon les besoins

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de pôles

Effectifs, moyens, organisation

Nombre de formations agréées

Nombre de personnes qualifiées sur les pôles

Indicateurs qualitatifs sur le développement économique des secteurs

PISTE D'ACTION N°9

TITRE : *Formation dans les métiers des secteurs porteurs*

PROBLEMATIQUE GENERALE

La loi de décentralisation a transféré à la Région la responsabilité du développement territorial et partant l'affirmation de sa primauté en matière de développement des compétences indispensables à son développement.

La politique régionale de formation doit répondre aux besoins des secteurs d'emploi concerné, en développant la préparation aux métiers porteurs et promouvant une politique d'employabilité et en poursuivant la politique de coopération régionale dans l'ensemble des secteurs.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Adapter le dispositif de formation aux besoins des nouveaux secteurs
Créer de nouvelles filières de formation
Renforcer les actions de formation continue

ACTIONS A PLANIFIER

- Augmenter les possibilités de formations, de stages et d'apprentissage
- Identifier les besoins de formation dans les métiers porteurs
- Elaborer des programmes adaptés aux métiers porteurs
- Développer le partenariat inter-région et avec le niveau national
- Accompagner la création de nouvelles écoles, de nouveaux organismes de formation au vu des besoins identifiés et/ou exprimés

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

➤ Modalités

Les actions seront menées en partenariat avec les services techniques régionaux, instituts de formation locaux, la CADD/MEFP

➤ Planification

2011 Réalisation des actions programmées

➤ moyens

Crédits transférés par l'Etat
Crédits nouveaux à mobiliser

INDICATEURS DE SUIVI

(à définir)

PISTE D'ACTION N°10

TITRE : *Dispositif d'observation de l'Emploi et de la Formation*

PROBLEMATIQUE GENERALE

Les évolutions produites sous l'effet de divers changements (techniques, technologiques, réglementaires, organisationnels, sociétaux, politiques,...) affectent, au niveau des activités et des branches professionnelles surtout, le contenu des métiers, les volumes d'emploi et les compétences qui leur sont associées.

Le contexte actuel laisse entrevoir des déficits importants de connaissances, des informations partielles ou erronées, des représentations souvent décalées à la réalité du marché du travail et une dispersion des structures qui produisent ou diffusent des informations ; toute chose qui dénote de l'absence d'un système d'information sur les métiers et la formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Renforcer les interactions entre le système de formation et le système économique afin de définir des stratégies cohérentes en matière de formation et emploi.

Mettre en place un mécanisme pour rassembler, coordonner et faire vivre l'information sur les métiers et la formation.

ACTIONS A PLANIFIER

Création d'un OREF

Mise en place de systèmes d'observation et de collecte des données

Stratégie de communication et animation d'une démarche participative.

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

Les organisations professionnelles, les chambres consulaires, les organismes de formation initiale et continue, les producteurs et consommateurs d'information, les Observatoires Nationaux.

➤ Modalités

Animation générale du dispositif et appui technique de l'INSI

➤ Planification

2011 Etude de faisabilité

2012 Mise en œuvre du dispositif d'observation défini

➤ Moyens

Selon les résultats de l'étude de faisabilité (recrutement possible d'un Chargé de mission et d'un Assistant ETP)

INDICATEURS DE SUIVI

Cahier des charges

Nombre de partenaires

Productions du dispositif d'observation

Mesure des effets directs

PISTE D'ACTION N°11

TITRE : *Cellule de coordination opérationnelle de la mise en œuvre du SDRFP*

PROBLEMATIQUE GENERALE

Le SDRFPTE est un document succinct d'orientation et de planification qui a la particularité d'être évolutif pour s'adapter à un contexte social et économique lui-même évolutif. Alors, son efficacité et son efficience sont fonction de la qualité de son management et d'une démarche d'évaluation permanente pour réaliser les adaptations nécessaires.

OBJECTIFS DE L'ACTION :

Mettre en place une cellule de coordination opérationnelle auprès de l'Assemblée Régionale pour le pilotage avec pour mission générale d'assurer un rôle de conseil méthodologique et de coordination pour la production d'outils d'aide à la décision, d'études, de programmes d'ingénierie et d'évaluation.

ACTIONS A PLANIFIER :

Création d'une Cellule de coordination opérationnelle dont la mission est de :

- coordonner la réalisation de certains programmes
- piloter la production de programmes d'ingénierie
- apporter un appui méthodologique et assurer une fonction d'ingénierie générale
- définir les méthodes et outils de l'évaluation et coordonner leur mise en œuvre
- produire des bilans de réalisation des objectifs du SDRFPTE

MISE EN ŒUVRE

➤ Acteurs/Partenaires

Les services techniques de la Région, les ONG et autres PTF pour la mise en place d'un comité partenarial de pilotage et de suivi du SDRFPTE.

➤ Modalités

Appui aux services techniques de la Région avec conservation de l'autonomie dans l'organisation de son travail

Budget de fonctionnement et d'investissement affecté

Comité de pilotage/suivi (objectifs et bilans annuels)

➤ Planification

2011 : mise en place de la Cellule et définition des objectifs annuels de production

➤ moyens

Une Equipe dédiée

INDICATEURS DE SUIVI :

Bilan des études et outils programmés

Bilan des appuis méthodologiques

Réalisations des programmes

Bilan des évaluations, capitalisation

Nombre et nature des bilans réalisés

GLOSSAIRE

AE	Académie d'Enseignement
AIO	Accueil-Information-Insertion
AMADER	Agence Malienne pour le Développement de l'Electrification Rurale
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARK	Assemblée Régionale de Koulikoro
AUEP	Association des Usagers d'Eau Potable
BAD	Banque Africaine de Développement
BDM	Banque de Développement du Mali
BT	Brevet de Technicien
BTP	Bâtiment Travaux Publics
CAP	Centre d'Animation Pédagogique
CADD/MEFP	Cellule d'Appui à la Décentralisation et à la Déconcentration/MEFP
CAF	Centre d'Alphabétisation Fonctionnelle
CAFé	Centre d'Alphabétisation Féminin
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAR	Centre d'Animation Rurale
CDPE	Centre de Développement et de Promotion de l'Enfant
CED	Centre d'Education pour le Développement
CEDDEL	Centre d'Expertise en Décentralisation et Développement Local
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CPK	Centre Polyvalent de Kati
CQM	Certificat de Qualification pour le Métier
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CSRP	Cadre Stratégique de Réduction de la Pauvreté
CT	Collectivités Territoriales
DEF	Diplôme d'Etude Fondamentale
DRA	Direction Régionale de l'Agriculture
DREFP	Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRJSAC	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports, des Arts et de la Culture
DRPIA	Direction Régionale de la Production et des Industries Animales
DRSIAP	Direction Régionale de la Statistique, de l'Informatique, de l'Aménagement et de la Planification
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur
DUTS	Diplôme Universitaire de Technicien Supérieur
ECICA	Ecole Centrale de l'Industrie du Commerce et l'Administration
EDM	Energie Du Mali
ETP	Enseignement Technique et Professionnel
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
IFM	Institut de Formation des Maîtres
IFP	Institut de Formation Professionnelle
IFTK	Institut de Formation Technique de Koulikoro
IFRA	Institut de Formation et la Recherche Appliquée
INSI	Institut National de la Statistique et de l'Informatique
IOV	Indicateurs Objectivement Vérifiables
IPR	Institut Polytechnique Rural
ISA	Institut des Sciences Appliquées
IST	Institut des Sciences Techniques
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPA	Organisations Professionnelles des Artisans

OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
PACT/GTZ	Programme d'Appui aux Collectivités Territoriales de la Coopération Allemande
PAFP	Programme d'Appui à la Formation Professionnelle
PCDA	Programme de Compétitivité et de développement de l'Agriculture
PDES	Programme pour le Développement Economique et Social
PDESC	Programme de Développement Economique Social et Culturel
PISE	Programme d'Investissement dans le Secteur de l'Education
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PRODEVALAIT	Programme de Développement et de Valorisation du Lait
PROZEBU	Programme Zébu
PTF	Partenaire Technique et Financier
SDRFPTE	Schéma Directeur Régional de la Formation Professionnelle et Technique pour l'Emploi
SFD	Système Financier Décentralisé
TPE	Toute Petite Entreprise

ANNEXES

PLAN QUINQUENNAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE KOULIKORO

2011-2015

Objectifs	Actions	Années					IOV	Sources de vérification.
		11	12	13	14	15		
AXE 1 CONTRIBUER A LA VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES, A L'EPANOUISSEMENT DE L'INDIVIDU ET A LA COHESION SOCIALE								
Organiser les parcours de réussite afin d'accroître les performances des sortants du système de formation professionnelle	Amélioration de la connaissance des besoins du marché de l'emploi	X			X		Statistiques	Rapports d'études
	Acquisition des savoirs fondamentaux (lire, écrire et calculer	X	X	X	X	X	Nombre et taux	Rapports de formation et programme
	Lutte contre les abandons de formation sans qualification	X	X	X	X	X	Nombre et taux	Rapports
	Amélioration des taux de scolarisation et des résultats de la formation	X	X	X	X	X	Nombre et taux	Rapports
	Ouverture de l'école sur le monde extérieur	X	X				Nombre de cadre et de voyages d'étude	Rapports, Conventions
	Intégration des apprentis et sortants dans la vie professionnelle	X	X	X	X	X	Taux d'insertion	Rapports
	Développement d'une approche modulaire des formations		X	X			Nombre de modules	Rapport de formation
	Définition des conditions d'une évolution professionnelle et sociale	X	X	X	X	X	Nombre de modules existants	Répertoire des offres de formation
	Offre de moyens de réalisation de projets professionnels	X	X	X	X	X	Nombre de projets élaborés	Rapports annuels
Initier des actions de	Création de relations avec les services concernés et les dispositifs existants	X	X				Nombre de sollicitations	Convention de partenariat
	Agrégation et partage de l'information sur les publics cibles	X	X	X	X		Nombre de supports de communication	Rapports

formation pour les groupes vulnérables en lien avec les acteurs concernés	Prise en compte de l'ensemble des publics vulnérables pour les préparer à l'emploi	X	X	X	X		Nombre et taux	Rapports
	Préparation et accompagnement de l'entrée en formation	X	X	X	X		Nombre de dispositifs mis en place	Rapports
	Amélioration de l'offre de formation	X	X				Nombre de modules et de programmes	Rapports annuels
	Accompagnement des groupes cibles dans leur parcours de formation et d'insertion	X	X	X	X		Nombre et taux	Rapports de suivi
: Renforcer les capacités d'ingénierie de la formation	Développement des bases communes et des passerelles inter-formations	X	X	X	X	X	Nombre de modules	Rapports annuels
	Proposition de formations continues adaptées aux besoins des employeurs	X	X	X	X	X	Nombre de modules et de programmes	Rapports annuels
	Développement du partenariat entre établissements de formation et leur mise en réseau		X				Nombre conventions signées	Conventions et rapports
	Soutien au développement de la formation en milieu de production et à distance		X	X	X	X	Nombre conventions signées	Conventions et rapports
	Professionnalisation du Personnel des établissements de formation dans leurs tâches de gestion pédagogique, administrative et financière		X		X		existence de plans de formation	Rapports annuels
	Connaissance des métiers et formations	X					Nombre de supports disponibles	Répertoires des supports
	Généralisation de la construction de référentiels métiers	X	X				Nombre de spécialistes disponibles	Rapports annuels
b AXE 2 SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION DE KOULIKORO								
	Intensification des formations professionnalisées	X	X	X	X	X	Nombre de personnes ayant bénéficié des formations professionnalisées	Rapports de formation
	Adaptation de l'offre de formation aux besoins de l'emploi	X	X	X	X	X	Nombre d'emplois créés	Rapports annuels

Elever le niveau de formation générale et professionnelle	Recherche de la cohérence entre les filières et la complémentarité des actions de formation	X	X	X	X	X	Nombre de modules de formations disponibles	Rapports
	Décloisonnement de l'offre de formation par l'autorisation de passerelles entre les différents dispositifs et voies de formation	X	X	X	X	X	Nombre de candidats présentés aux concours professionnels	Rapports annuels
	Amélioration de la compétitivité des entreprises		X	X	X	X	Nombre de séances de perfectionnement organisées et l'effectif des formés	Rapports
	Renforcement des capacités des organisations professionnelles	X	X	X	X	X	Nombre d'organisations professionnelles appuyées et accompagnées	Budget
Développer l'esprit d'initiative et d'entreprise	Amélioration de l'accès des actifs aux modules de formation en création et gestion d'entreprise	X	X	X	X	X	Nombre de modules disponibles et le nombre d'actifs formés	Rapports
	Renforcement de la capacité d'innovation des entreprises	X	X	X	X	X	Nombre de formations et Nombre de mesures incitatives mise en place	Rapports
	Organisation du suivi des jeunes stagiaires en entreprises par les organismes/ centres de formation	X	X	X	X	X	Nombre et taux de jeunes suivis et nombre de centre faisant le suivi de leurs produits	Les rapports, les outils de suivi
	Poursuite de la contractualisation de la formation avec les secteurs professionnels		X	X			Nombre de contrats signés	Rapports annuels
	Amélioration de l'accès des actifs à la formation	X	X	X	X		Effectifs formés, nombre de conventions	Rapports
	Développement des formations de spécialisation	X	X	X	X		Nombre modules et nombre de filières	Rapports et liste des filières

Contribuer au développement des Ressources Humaines dans les entreprises et services	Reconnaissance des acquis professionnels			X	X		Nombre de demandes Effectifs validés et certifiés	Décisions
	Facilitation de l'accès à la procédure de reconnaissance des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'obtention de titres officiels	X	X	X			Nombre de centres et d'organisations professionnelles sensibilisées	Rapports annuels
	Consolidation de l'accompagnement de l'évolution des secteurs d'activité	X	X	X	X		Nombre d'outils et supports	Rapports d'activité
	Mise en place d'une base de données régionale sur la formation professionnelle accessible aux acteurs économiques et sociaux	X	X	X	X		Statistiques et informations	Base de données
Valoriser les métiers porteurs dans tous les secteurs	Communication sur les nombreuses perspectives professionnelles des formations existantes dans les domaines définis et retenus	X	X	X	X	X	Nombre de sketches , de publiereportages et communiqués radiodiffusés	Plan de communication, les conventions de partenariat
	Mobilisation de tous les partenaires autour des opportunités d'insertion identifiées dans ces domaines	X	X				Nombre cadres de concertation mis en place	Rapports, actes de création
	Création de commission régionale des formations en fonction des domaines/secteurs retenus		x	x			Actes de création, nombre de secteurs et bénéficiaires	Rapports
	Accompagnement du renforcement des compétences existantes	x	x	X	X	X	Nombres de modules développés	Programmes et rapports de formation
	Décloisonnement des voies d'accès et des modes de formation des métiers porteurs	X	X	X	X	X	Nombre de candidats présentés aux concours professionnels	Rapports annuels
	Prise en compte des nouveaux besoins sociaux auxquels répondent les formations dans les métiers des secteurs porteurs retenus			X	X	X	Plans d'action, Modules	Documents de stratégies, Rapports
AXE 3 FAVORISER LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'EQUILIBRE TERRITORIAL								
	Renforcement de tous les établissements publics et privés de formation technique professionnelle	X	X	X	X	X	Nombre de contrats signés, Montant mobilisé	Rapports

Améliorer le maillage territorial des dispositifs d'éducation, de formation, d'orientation	Disponibilité d'une offre de proximité pour les formations générales, technologiques et professionnalisées	X	X	X	X	X	Nombre de structures de formation et modules élaborés	Rapports
	Mutualisation des services d'information et d'orientation	X	X				Contrats d'objectifs, documents de stratégies, plans d'action	Conventions, Rapports annuels
	Accompagnement des démarches territoriales de développement concerté	X	X	X	X	X	Nombre de programmes appuyés	Rapports d'activité
	Recherche de l'égalité d'accès aux services d'éducation et de formation	X	X	X	X	X		
	Développement des Technologies d'Information et de Communication dans une perspective de désenclavement des territoires	X	X	X	X	X	Nombre de CT dotées en NTIC	Rapports annuels
Renforcer la qualité et l'attractivité des établissements et centres de proximité	Amélioration de la qualité	X	X	X	X	X	Nombre de formateurs formés Nombre d'innovations testées et validées Procédures, critères pour les formations Outils de contrôle et d'évaluation	Décisions
	Facilitation de l'innovation en fonction des réalités locales	X	X	X	X	X	Nombre de cas de réussites	Rapports annuels, rapports d'études
	Prise en compte des spécificités sociales et économiques des territoires	X	X	X	X	X	Nombre de programmes et modules spécifiques élaborés	Rapports, listes des programmes et modules disponibles
	Développement des modalités de formation diversifiées en milieu rural	X	X	X	X	X	Nombre de modules	Rapports de formation
	Développement d'une ingénierie de la formation	X	X	X	X	X	Nombre d'ingénieurs de la formation Modules élaborés	Rapports
	Contribution au dynamisme des territoires		X	X	X	X	Nombre de partenariats soutenus Base de données opérationnelle	Comité de suivi
	Fédération des projets collectifs dans le cadre des compétences transférées aux Collectivités Territoriales		X	X			Nombre de projets fédérateurs	Documents de projets, rapports

Articuler les politiques régionales de développement	<i>Elaboration de stratégies de territoire incluant la dimension relative à l'accompagnement en formation des projets</i>	X	X	X	X		Nombre d'ateliers tenus	Rapports
	<i>Coordination de la réflexion et de l'action des différents acteurs intervenant dans le domaine de la relation formation/emploi</i>	X	X	X	X		CR des échanges	Rapport d'activités
	<i>Soutien à la concertation, la mutualisation, la mise en réseau</i>	X	X				Conventions de partenariat	Rapports
	<i>Proposition d'un ensemble de services sur un territoire pour pallier le manque de mobilité des publics</i>	X	X	X	X		Nombre de services opérationnels	Budget alloué, rapports de réalisation
	<i>Accompagnement des dynamiques de développement local</i>						Nombre de programmes/projets reçus	Budget
AXE 4 RELEVER LE DEFI DES AGRO-RESSOURCES ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE								
Renforcer l'attractivité des métiers de l'Agriculture	<i>Réhabilitation des formations dans les CAR</i>	X	X				Nombre de CAR réhabilités	Budget alloué
	<i>Incitation des jeunes à s'orienter vers ce secteur d'activités</i>	X	X	X	X	X	Nombre de jeunes installés	Budget Alloué, Rapports
	<i>Mise en place d'offres de formation en milieu rural</i>	X	X	X	X	X	Nombre de Modules et de sessions de formations	Rapports de formation
	<i>Renforcement du lien de proximité entre le monde agricole et le grand public</i>			X			Nombre de foires et Expositions	Rapports des Activités
	<i>Valorisation des filières de la formation agricole et des métiers auxquels elle prépare</i>	X	X	X	X	X	Nombre de Filières valorisées, Nombre d'exploitants	Statistiques, Budget alloué, rapports
Accroître la professionnalisation de l'encadrement agricole	<i>Implication des milieux professionnels à l'effort collectif (régional) de promotion des filières de formation et des métiers</i>	X	X	X	X	X	Nombre d'organisations Professionnelles partenaires	Conventions de Partenariat
	<i>Adaptation des parcours à l'évolution des activités et emplois agricoles (polyvalence, multi-activités, nouvelles compétences,...)</i>	X	X	X	X	X	Certificats, attestations, diplômes délivrés	PV ; Rapports
	<i>Identification des éléments clés et inductions liées au développement de la formation dans le secteur Agricole</i>	X					Nombre d'éléments identifiés	Rapports d'étude

	<i>Détermination des exigences des évolutions économiques dans le secteur agricole</i>						<i>Besoins en compétences</i>	<i>Rapports</i>
Proposer des formations adaptées aux besoins de développement des agro-ressources et de l'agro-alimentaire	<i>Vulgarisation des incubateurs d'entreprises agricoles</i>	X	X	X	X	X	<i>Nombre d'Incubateurs et de Bénéficiaires</i>	<i>Conventions de Partenariat</i>
	<i>Promotion de l'offre de formation par alternance notamment l'apprentissage</i>	X	X	X	X	X	<i>Nombre d'Apprentis</i>	<i>Rapports</i>
	<i>Suivi de la qualité de l'appareil et du système de formation</i>	X	X	X	X	X	<i>Statistiques</i>	<i>Rapports de suivi</i>
AXE 5 ANTICIPER LES EMPLOIS FUTURS								
Identifier les métiers en développement	<i>Formation de nouveaux formateurs et enseignants en prévision des besoins de renouvellement des prochaines années</i>	X	x	x	x	x	<i>Nombre de formateurs formés Listes des nouveaux besoins</i>	<i>Rapports, Modules de formation</i>
	<i>Renforcement de la professionnalisation des formateurs dans les formations professionnalisantes</i>	x	x	x	x	x	<i>Modules élaborés ; Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Rapports</i>
	<i>Instauration d'une synergie entre les dispositifs régionaux d'information et d'orientation et les manifestations économiques à caractère régional et local</i>	x	x	x	x	x	<i>Nombre de rencontres</i>	<i>Conventions, Rapports des activités commerciales</i>
Construire un partenariat durable (Région – Branches – État)	<i>Partenariat avec les secteurs créateurs des emplois futurs</i>	x	x	x	x	x	<i>Liste des nouveaux secteurs identifiés</i>	<i>Conventions</i>
	<i>Formation des tuteurs de l'alternance et du Dual</i>	x	x	x	x	x	<i>Nombre de tuteurs</i>	<i>Rapports, Certificats délivrés</i>
	<i>Soutien aux choix professionnels dans les secteurs en développement et dans les secteurs en tension</i>						<i>Outils et supports d'information et d'orientation</i>	<i>Budget alloué</i>
	<i>Mise en place de dispositifs pérennes d'identification des besoins en formation et de l'évolution des compétences des salariés</i>	x	x				<i>Nombre de cadres créés</i>	<i>Décisions de création</i>
	<i>Fédération des actions d'information et d'orientation</i>		X	X			<i>Méthodes et outils de collecte validés</i>	<i>Rapports</i>

Structurer un dispositif régional d'information, d'orientation et d'accompagnement des parcours de formation							Nombre d'études réalisées	
	Création des espaces – métiers avec les branches professionnelles et en lien avec les partenaires locaux	x					Nombre d'espaces créés Liste des métiers promus	Rapports
	Développer la professionnalisation commune des conseillers et des structures d'information et d'orientation	x	x				Nombre de conseillers	Décisions, Rapports
	Installation des conférences territoriales de la formation sur « les priorités du Schéma »		x				Nombre de conférences	Rapports
	Développement d'actions de découverte de l'entreprise pour les personnes en charge de l'orientation et les formateurs		x	x	x	x	Ordres de mission Nombre d'entreprises adhérentes	Rapports
Anticiper l'évolution des métiers et des compétences nouvelles	Sécurisation des parcours professionnels et personnels		x	x			Plan stratégique régional	Nomenclature régionale des emplois et métiers
	Appui à l'utilisation des outils d'analyse et de prospective pour les TPE et les PME	x	x	x	x	x	Statistiques ; Registre opérationnel des entreprises	Assiette fiscale
	Adaptation des périodes de professionnalisation aux contraintes et besoins des salariés et des entreprises	x	x	x	x	x	Calendriers	Calendriers de formation
	Appui à l'acquisition de compétences transférables dans les secteurs économiques en mutations	x	x	x	x	x	Nomenclature des compétences	Rapports de formation
Former les dirigeants et les cadres des entreprises y compris celles qui sont dans des logiques de renouvellement et de reprises	Développement du tutorat, des parrainages	x	x	x	x	x	Nombre de certifiés, nombre de parrains	Rapports
	Initiation de pépinières dans les secteurs des métiers porteurs en relation avec le Schéma régional de développement économique	x	x	x			Métiers identifiés	Décisions de création
	Mise en place d'actions spécifiques de formation entrepreneuriale des cadres		x	x			Modules ; Nombre de sessions	Rapports
	Promotion de la formation pour l'engagement des entreprises, de leurs regroupements et des demandeurs d'emploi	x	x				Nombre de Sessions	Rapports

AXE 6 METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SUIVI/EVALUATION DU SDRFPTE

Elaborer des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du SDRFPTE	Elaboration des outils de suivi et d'évaluation		x	x	x		Outils de S/E	Statistiques
	Croisement des besoins des entreprises et des territoires avec ceux des publics (caractéristiques et existant en matière de formation)		x	x			Nombre d'actions	Rapports d'analyse
	Création d'une base de données sur la relation formation- emploi		x				Base fonctionnelle	Statistiques disponibles
	Création d'un Observatoire Régional Emploi- Formation- OREF		x				Effectif opérationnel	Décision de création
	Agrégation des données sur la relation formation-emploi						Indicateurs définis	Publications
	Systématisation de la production de diagnostic, d'analyse et de prospective sur la formation professionnelle	x	x	x			Nombre d'études Périodicité de production Plan de communication	Bilan des actions menées
	Définition d'une stratégie de diffusion large et de facilitation de l'accès aux productions		x	x				
	Elaboration d'un tableau de bord régional du SDRFPTE	x	x				Objectifs contractualisés	Tableau défini
Mutualiser les moyens et les ressources pour optimiser les financements	Optimisation de l'efficacité et de l'efficience dans la gestion des ressources		x	x	x	x	Besoins contractualisés	Programme Régional d'investissement
	Renforcement de la capacité de régulation de la Région	x	x	x			Nombre de missions	Rapports
	Approfondissement du contrôle des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage	x	x				Document de procédures	Rapports d'audit
	Instauration du dialogue et de la concertation avec tous les acteurs et parties prenantes	x	x	x			Nombre d'actions d'information Nombre de plateformes de services Nombre d'instances de concertation	Rapports Décisions
	Définition d'un tableau économique de la formation (tarification)		x				Liste des critères	Mercuriale régionale de la formation
	Soutien à l'émergence des plateformes de services coordonnés	x	x	x	x	x	Contrats avec les branches professionnelles	Rapports d'évaluation

Calendrier de mise en œuvre

FICHES D'ACTION	2011	2012	2013	2014	2015
Cellule Régionale d'orientation en formation et en insertion					
Groupe de travail permanent sur la connaissance des publics					
Comité de suivi de l'insertion des sortants de la formation initiale dans la vie active					
Pool ingénierie de la formation					
Développement de la qualité dans les actions de formation					
Programme de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion					
Cellule Accueil et formation en entreprise					
Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation					
Cellule de coordination opérationnelle de la mise en œuvre du SDRFP					

NB : *la CADD/MEFP est un partenaire stratégique pour tous les besoins de contractualisation au niveau national et/ou autres et son implication est presque verticale au niveau de tous les axes stratégiques et pistes d'action.*