

Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Niger

2020

Stéphane Reuse





Etude de pays

**Potentiel de partenariats pour les compétences
et la migration au Niger**

2020

Stéphane Reuse

Bureau international du Travail

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-031036-6 (print)

978-92-2-031037-3 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel sont caractérisées par les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous régionale. Le présent rapport national est dédié au Niger et fournit des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens entre les politiques de formation et de migration et la collaboration en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés. De plus, il explore les potentiels domaines pour l'établissement des partenariats pour l'anticipation, le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des populations locales.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs de 8 pays. L'atelier a donné lieu à 11 idées de partenariats entre différents pays, et des plans d'actions pour la mise en œuvre des initiatives de partenariat, dont certaines sont actuellement en cours de concrétisation. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Stéphane Reuse, sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster. Il a bénéficié de commentaires d'Aomar Ibourk, ainsi que de l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin du BIT. Martine Lacombe a effectué la relecture et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Sophie De Coninck
Directrice a.i.
Bureau de pays de l'OIT à Abidjan

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de
l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos.....	iv
Résumé exécutif.....	viii
Acronyms.....	x
1. Contexte.....	1
1.1 Organisation de la migration.....	1
1.1.1 Profil migratoire.....	1
1.1.2 Organisation spatiale de la migration	5
1.1.3 Profil socio-économique des migrants	6
1.1.4 Secteurs d'activité des migrants et intégration sur le marché du travail	7
1.2 Contexte économique.....	8
1.2.1 Secteurs de croissance.....	9
1.2.2 Demande et offre en compétences.....	9
1.2.3 Secteurs et métiers avec populations migrantes importantes	12
1.2.4 Besoin de reconnaissance des compétences	13
1.3 Contexte institutionnel	13
1.3.1 Cadre juridique, politiques et programmes	14
1.3.2 Services de conseil et d'orientation	17
2. Système de développement des compétences.....	18
2.1 Politiques et stratégies de réforme.....	18
2.1.1 Politiques de réformes	18
2.1.2 Stratégies de réformes	19
2.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation des réformes	24
2.3 Mise en application des réformes.....	25
2.3.1 Etat nigérien.....	25
2.3.2 Secteur privé.....	26
2.3.3 Organisations humanitaires et ONG.....	26
2.4 Rôle du secteur privé et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP	27
2.5 Appui au développement des compétences	28
2.6 Cartographie des centres d'EFTP et de l'apprentissage	29
2.6.1 La situation de l'EFTP.....	29
2.6.2 La situation de l'apprentissage et de la formation par alternance	33
2.6.3 Les autres systèmes et expériences de formation	34
2.6.4 La formation continue	35
2.7 Forces et faiblesses du système d'EFTP	35
2.7.1 Forces du système de formation public	35
2.7.2 Forces du système de formation privé.....	35

2.7.3	Principales faiblesses des systèmes de formation public et privé	36
2.8	Contribution public-privé dans le système d'EFTP	36
3.	Identification et anticipation des compétences	39
3.1	Institutions responsables	39
3.2	Prévision des besoins en compétences	39
3.3	Pénuries de compétences existantes et de professions	42
4.	Système de reconnaissance des compétences.....	44
4.1	Système de reconnaissance des qualifications formelles.....	44
4.2	Système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle	45
4.3	Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale.....	46
5.	Identification des principaux défis et analyse de partenariats pour les compétences et la migration.....	47
5.1	Défis pour répondre au besoin d'insertion des sortants de l'EFTP	47
5.2	Défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation.....	48
5.2.1	Défis relativement au développement des compétences.....	48
5.2.2	Défis relativement au fonctionnement des structures d'EFTP	49
5.3	Identification des principaux défis des travailleurs	50
5.3.1	Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi	51
5.3.2	Défis des travailleurs cherchant à acquérir des compétences.....	51
5.4	Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	51
6.	Conclusion.....	54
	Références.....	56

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution des migrants nigériens installés par pays/zone, 1990-2017	2
Tableau 2 : Origine des migrants établis au Niger, 1990-2017	3
Tableau 3 : Répartition des migrants des différentes catégories par sexe et lieu de résidence	6
Tableau 4 : Principaux indicateurs par région au cours de l'année 2018	11
Tableau 5 : Synthèse des politiques/stratégies de réforme de l'EFTP	23
Tableau 6 : Synthèse des établissements d'EFTP sous la tutelle du MEP-T.....	30
Tableau 7 : Principales forces et faiblesses de l'EFTP au Niger	37
Tableau 8 : Estimation des emplois créés à l'horizon 2035	40
Tableau 9 : Estimation des besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie et des mines à l'horizon 2020.....	41
Tableau 10 : Quantification des postes vacants sur cinq ans dans les principaux métiers et par branche d'activité du secteur formel	43
Tableau 11 : Liste des diplômes de qualification formelle	44
Tableau 12 : Liste des titres de qualification professionnelle non formels	44

Liste des figures

Figure 1 : Evolution des migrants par pays de destination, 1990-2017. Principaux pays de destination, 2017	3
Figure 2 : Evolution du nombre de migrants établis au Niger par zone d'origine, 1990-2017. Principaux pays d'origine des migrants, 2017	4
Figure 3 : Evolution des flux observés par le projet DTM, 2016-2018	5
Figure 4 : Répartition des effectifs d'étrangers engagés en 2017 dans le secteur formel	12
Figure 5 : Evolution du budget du MEP-T, 2009-2017 (en millions de FCFA)	28
Figure 6 : Evolution des effectifs de l'EFTP, 2012-2013 à 2016-2017 (cinq ans).....	31
Figure 7 : Evolution des taux de réussite aux différents examens, 2011-2012 à 2016-2017 (en %)	32
Figure 8 : Appréciation de l'évolution de l'emploi dans les entreprises enquêtées durant les 12 derniers mois et prospective sur les 12 prochains mois	42

Résumé exécutif

La présente étude cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration dans le cas du Niger a dans son ensemble permis d'apporter les enseignements suivants.

Tendances migratoires

- **Profil migratoire** : Le Niger se caractérise par une situation migratoire particulièrement complexe et dans son ensemble très peu organisée. Aux mouvements en direction et en provenance des pays de la sous-région viennent s'ajouter des migrations internes saisonnières, une migration de transit vers les pays du Maghreb et l'Europe, et plus récemment l'afflux de réfugiés consécutif aux crises dans les pays voisins (Mali, nord-est du Nigeria, Libye).
- **Principaux pays d'origine** : En 2017, selon les statistiques de l'UNDESA, le Niger renfermait 295,610 personnes issues de l'immigration provenant essentiellement des pays voisins membres de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Le Nigeria et le Mali constituent les principaux pays d'origine, avec respectivement 98,849 et 90,580 ressortissants, soit 64% de la communauté immigrante. Cette situation s'explique par l'afflux de réfugiés consécutif aux crises du Nord Mali (2012) et du nord-est du Nigeria (Boko Haram depuis 2014). Le Burkina Faso et le Bénin suivent, avec respectivement 22,577 et 20,924 ressortissants, puis le Togo avec 11,336 ressortissants.
- **Principaux pays de destination** : La communauté nigérienne établie à l'extérieur comptait la même année 362,955 ressortissants. Les principales destinations sont les pays côtiers : Nigeria (116,114), Bénin (78,209), Togo (67,214) et Côte d'Ivoire (50,280). Le Burkina Faso et le Cameroun suivent, avec respectivement 12,833 et 11,415 ressortissants.
- **Niveau de compétences des immigrants** : En ce qui concerne les migrants entrants, les niveaux de compétences sont faibles à moyens. On observe notamment l'afflux de manière le plus souvent informelle de personnes qualifiées dans les secteurs où les compétences manquent sur le plan national (BTP notamment). Les sociétés d'exploitation des matières premières et les organisations humanitaires font de leur côté appel à de la main-d'œuvre hautement qualifiée (Europe, Amérique du Nord, Asie, Afrique), qui reste néanmoins très minoritaire.
- **Niveau de compétences des émigrants** : Les migrants sortants sont très largement (80%) d'origine rurale et pour la nette majorité ne disposent d'aucun niveau d'instruction. Les personnes les plus instruites migrent principalement en Europe ou en Amérique dans le cadre du développement de leur cursus.

Principaux défis du système d'éducation et de formation

On peut les classer en deux ensembles relativement au développement des compétences et au fonctionnement des structures d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Pour renforcer le développement des compétences, les défis sont essentiellement de :

- Développer et promouvoir des filières en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi ainsi que pour assurer un développement durable des zones rurales et de l'économie locale.
- Renforcer les capacités de formation pratique des apprenants en mettant à disposition des outils pédagogiques en phase avec les pratiques professionnelles et l'évolution technologique.
- Mettre en place des partenariats avec le monde des entreprises et les services techniques de l'Etat afin d'offrir des possibilités renforcées de mise en pratique des enseignements dans le cadre de stages et d'apprentissage en entreprise.
- Mettre en place un système de reconnaissance des différentes formes d'apprentissage, tout particulièrement « informelles », basé sur des standards communément définis avec les structures et maîtres d'apprentissage.

Pour améliorer le fonctionnement des structures, il s'agit de :

- Adapter l'offre à la demande sur le plan tant des capacités d'accueil des établissements que de leur répartition et organisation sur le plan spatial relativement aux besoins et opportunités propres à chaque région du pays sur le plan local.
- Etablir pour les établissements publics aussi bien que privés des normes standardisées et adaptées au contexte en termes de programmes de formation (curricula), de qualité de l'encadrement et de certification, ce dans l'objectif d'offrir aux sortants les mêmes chances d'intégration du marché du travail.
- Disposer d'un corps enseignant (formateurs) expérimenté dans la pratique des filières enseignées et disposant des capacités pédagogiques adaptées pour l'encadrement des apprenants.
- Développer le système de formation professionnelle et technique en concertation avec les acteurs du secteur privé et les entreprises (mise en place de cadres ad hoc) pour mieux répondre à leurs besoins en compétences.

Possibilités de partenariats de compétences

Malgré l'importance du phénomène migratoire au Niger, très peu de dispositions sont prises spécifiquement au profit des migrants en matière de formation et d'intégration professionnelles en dehors des actions ciblées menées par les organisations humanitaires.

- **Ambitions** : Le gouvernement nigérien, à travers le Plan de développement économique et social (PDES 2012-2021), priorise un développement socio-économique des zones rurales du pays avec pour stratégie de prévenir la migration par la fixation des populations dans leur terroir. La création d'emplois et l'accès à la formation, et plus spécifiquement l'EFTP, sont vus comme un moyen de stabilisation des jeunes et de développement durable. L'objectif fixé par le gouvernement est d'atteindre un taux de 40% d'inscrits dans le secondaire dans les filières professionnalisantes à l'horizon 2021. Le développement de partenariats avec le secteur privé de l'emploi est vu comme un moyen d'accompagner les politiques de développement et de contribuer à la dynamisation des secteurs porteurs et à la compétitivité de l'économie nigérienne par la promotion des PME/PMI et de l'autoemploi.
- **Secteurs** : Par ses capacités de développement et la proximité d'un marché important au niveau de la sous-région, le secteur de l'agriculture (43.4% du PIB en 2018) occupe une place stratégique dans les plans de développement gouvernementaux. Il pourrait se révéler un important créateur d'emplois, notamment à travers les grandes infrastructures que l'Etat compte réaliser. Les autres secteurs porteurs sont principalement la transformation des produits issus de l'agriculture (notamment les métiers du cuir), les mines et carrières et le BTP, avec la réalisation de grandes infrastructures sur le plan national. Dans la situation actuelle, les pénuries de main-d'œuvre sont liées au faible niveau d'instruction et de compétences disponibles dans le pays. Le BTP constitue un cas emblématique avec l'afflux d'ouvriers formés venus des pays voisins (Bénin et Togo notamment). Il s'agit par ailleurs surtout d'anticiper sur les besoins à court et à moyen terme dans les secteurs porteurs liés à l'évolution des technologies et techniques de production, ce plus particulièrement dans les besoins nouveaux que sont les énergies renouvelables, la gestion de l'environnement et l'agriculture durable.
- **Acteurs** : L'EFTP au Niger est placé sous la tutelle du ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP-T), qui comprend des sous-directions et des représentations au niveau régional. Il est appuyé dans ses missions essentiellement par deux agences gouvernementales qui sont l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) et le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA). Il bénéficie également d'un appui technique et financier de partenaires extérieurs, dont en particulier la coopération luxembourgeoise, dans la définition, la mise en œuvre et le suivi des politiques de développement du secteur. Dans le contexte actuel, les organisations humanitaires et certaines ONG jouent un grand rôle dans le développement de l'EFTP par des actions ciblées plus particulièrement au profit des réfugiés et migrants de retour. A ce jour, la question migratoire au Niger relève du ministère de l'Intérieur, qui a mis en place un Cadre de concertation sur la migration dans la perspective de doter le pays d'une politique migratoire.

Acronyms

AFD	Agence française pour le développement
AGR	Activités génératrices de revenus
ANPE	Agence nationale pour la promotion de l'emploi
APC	Approche par compétences
AQB	Attestation de qualification de base
AST	Analyse de situation de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BQP	Brevet de qualification professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CA	Chiffre d'affaires
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCIN	Chambre de commerce et d'industrie du Niger
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CET	Centre d'enseignement technique
CFM	Centre de formation aux métiers
CFPF	Centre de formation et de promotion de la femme
CFPT	Centre de formation professionnelle et technique
CIPMEN	Centre incubateur des PME du Niger
CMCAN	Centre des métiers du cuir et d'art du Niger
CNEFPT	Conseil national de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques
CNSS	Caisse nationale de la sécurité sociale
COSIVP	Contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle
CQM	Certificat de qualification aux métiers
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRP	Contrat de reconversion professionnelle
DAEP-SMM	Direction agences emploi privé et suivi de la migration de main-d'œuvre
DAFPR	Direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle en milieu rural
DAGS	Direction d'accompagnement des groupes spécifiques
DAID/RP	Direction des archives, de l'information, de la documentation et des relations publiques
DASIJFF	Direction de l'appui et du suivi de l'insertion des jeunes en fin de formation
DCF	Direction du contrôle fiscal
DCP	Direction des curricula et des programmes
DEFPT/P	Direction de l'enseignement et formation professionnels et techniques public

DEP	Direction des études et de la programmation
DEXCCO	Direction des examens, des concours, des certifications et de l'orientation
DFPC	Direction de la formation professionnelle continue
DGOIP	Direction générale de l'orientation et de l'insertion professionnelle
DGEF	Direction générale de l'enseignement formel
DGOIP	Direction générale de l'orientation et de l'insertion professionnelle
DIEP	Direction des infrastructures et des équipements pédagogiques
DL	Direction de la législation
DMP/DSP	Direction des marchés publics/délégations de service public
DOSP	Direction de l'orientation et des stages professionnels
DPA-IP	Direction de la promotion de l'autoemploi et de l'insertion professionnelle
DPEFPF/AGS	Direction de la promotion de l'enseignement et de la formation professionnelle des filles et de l'accompagnement des groupes spécifiques
DPEFPT/P	Direction de la promotion de la formation et de l'enseignement professionnels et techniques privés
DRFM	Direction des ressources financières et du matériel
DRH	Direction des ressources humaines
DS-DE	Direction des stratégies de développement de l'emploi
DSI	Direction des statistiques et de l'informatique
DTM	Displacement Tracking Matrix
ECVMA	Enquête nationale sur les conditions de vie des ménages et l'agriculture
EFPT	Enseignement et formation professionnels et techniques
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ENEF	Enquête nationale sur l'emploi, la formation professionnelle et l'insertion professionnelle
ENISED	Enquête nationale d'évaluation d'indicateurs socio-économiques et démographiques
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FCFA	Franco de la Communauté financière africaine
FCSE	Fonds commun sectoriel éducation
FIP	Formation initiale professionnalisante
FNAN	Fédération nationale des artisans du Niger
FOP-Niger	Fédération des organisations patronales du Niger
GIZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Coopération technique allemande)
IDEE	Initiative pour le développement de l'entreprise
INS	Institut national de la statistique
LMD	Licence-master-doctorat
MEF	Ministère des Finances
MEJ	Ministère de l'Entrepreneuriat des jeunes

MEP-T	Ministère des Enseignements professionnels et techniques
MES-RI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MET-PS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale
MRRM	Mécanisme de réponse de ressources pour les migrants
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
ODD	Objectifs de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONAFOP	Office national de la formation professionnelle
ONEF	Observatoire national sur l'emploi et la formation
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PACE	Programme d'aide à la création d'entreprise
PAIJ	Programme d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes
PDES	Plan de développement économique et social
PEJIP	Projet d'emploi des jeunes et d'inclusion productive
PIB	Produit intérieur brut
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME/PMI	Petites et moyennes entreprises/Petites et moyennes industries
PRFP	Programme de renforcement de la formation professionnelle
PRODEC	Projet de développement des compétences pour la croissance
PSEF	Programme sectoriel de l'éducation et de la formation
PTF	Partenaire technique et financier
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SDR	Stratégie de développement rural
SIFA	Site intégré de formation agricole
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNP	Service national de participation
TAP	Taxe d'apprentissage
THIMO	Travaux à haute intensité de main-d'œuvre
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1. Contexte

Le Niger est un pays enclavé de 1,267,000 km² situé dans la zone saharo-sahélienne. Selon les résultats du dernier recensement¹ (RGPH 2012), sa population était de 17,138,707 personnes en 2012 dont 50.3% de femmes. La population est estimée à 21,546,595 habitants en 2018 et à 34,277,414 à l'horizon 2030 (base RGPH 2012). Le taux de croissance de la population (3.9% sur la période intercensitaire 2001-2012) est l'un des plus élevés de la sous-région, tout comme le nombre d'enfants par femme est l'un des plus élevés au monde (7.6 en 2012). Le taux d'urbanisation de ce pays essentiellement rural et agricole n'était que de 16.2% en 2012, avec pour principale ville la capitale Niamey (1,026,848 habitants en 2012 et 1,565,056 estimés en 2018).

Sur le plan administratif, depuis 2002 le pays renferme huit régions (Agadez, Diffa, Dosso, Maradi, Niamey, Tahoua, Tillabéri et Zinder) subdivisées en 63 départements et 266 communes (voir annexe 4).

Au Niger, de nombreuses parties du pays sont peu habitables (estimation, 66%), avec pour effet une forte concentration de la population dans ses parties sud et sud-ouest. Cette situation se traduit par une très forte pression foncière qui constitue une menace en matière de disponibilité de terres cultivables, accentuée par les aléas pluviométriques et la dégradation des ressources naturelles sous l'effet du changement climatique.

1.1 Organisation de la migration

Le Niger présente un schéma migratoire très complexe. Il est à la fois un pays de transit, d'accueil et de départ de migrants, tout comme il connaît des migrations internes généralement saisonnières. Depuis 2011, le pays a connu un certain nombre de perturbations dues à la proximité géographique de plusieurs foyers d'instabilité – Nord Mali (2011), Libye (2012), nord-est du Nigeria (Boko Haram) (2014) – qui ont induit d'importants flux de migrants de retour, de réfugiés et de déplacés internes.

1.1.1 Profil migratoire

Le dernier profil national de la migration au Niger remonte à 2009 et faisait état de la forte diversité des sources d'information, souvent anciennes. Il convient ici de se pencher plus particulièrement sur la migration internationale en se basant sur les chiffres de l'UNDESA qui couvrent la période 1990-2017, permettant ainsi de mieux apprécier l'évolution des tendances en termes de flux, de destination et de provenance des migrants. Les informations relatives à la migration interne au Niger tout comme au profil socio-économique des migrants proviennent du RGPH 2012, puis celles relatives aux réfugiés et déplacés de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) à travers les rapports de suivi des flux (projet Displacement Tracking Matrix, DTM).²

La migration internationale est un phénomène moins marqué au Niger que chez ses voisins (Burkina Faso et Mali).³ Seulement 1.4% de la population est concernée (1.8% en Afrique de l'Ouest). Ses origines remontent aux années 1960, avec les mouvements saisonniers pour travaux agricoles vers les pays côtiers (Nigeria, Côte d'Ivoire...), avant de se tourner vers le Maghreb (Algérie, Libye) concerné par un boum pétrolier durant les années 1970. A partir des années 1990, le phénomène s'accroît, avec une diversification des destinations et une augmentation des flux.

Si la période 1990-1995 a connu une évolution du stock de migrants de 4.7% (crises alimentaires, ajustement structurel), elle a ensuite baissé sur la période 1995-2000 (— 3.5%) avant de se stabiliser entre 0.3 et 0.4% sur la période 2000-2010. Le Niger se distingue ensuite par une très forte croissance de son stock de migrants sur la période 2010-2015, due à l'afflux de réfugiés et de migrants de retour lié aux crises touchant les pays voisins. De 2015 à 2017, celui-ci a évolué de 7.8%.

¹ Le Niger a connu quatre recensements de sa population en 1977, 1988, 2001 et 2012.

² Mis en place en partenariat avec les autorités nationales et locales nigériennes et l'OIM Niger, ce dispositif fonctionne depuis 2016. Il dresse un suivi des migrants à partir de six points de contrôle. Des rapports périodiques permettent d'observer les flux d'un échantillon de migrants tout comme de disposer d'un certain nombre d'indicateurs.

³ En 2017, la part des migrants internationaux par rapport à la population était de 3.7% au Burkina Faso et de 2.1% au Mali (UNDESA).

En ce qui concerne **les communautés nigériennes établies à l'extérieur (diaspora)**, le pays se caractérise par rapport à ses voisins par une population plus faible (362,955 personnes en 2017), avec un effet de rattrapage sur la période 1990-2017 (plus 173.5%) qui traduit une accentuation du phénomène.⁴ La très nette majorité des migrants (92.88%) sont installés en Afrique de l'Ouest. Les autres régions sont très faiblement représentées, avec 0.13% des migrants installés en Afrique du Nord et 3.96% en Afrique centrale. La part des migrants installés à l'extérieur du continent est de 3.02%.

Au niveau des pays de destination, on observe que jusque dans les années 1990 les flux sortants se dirigeaient principalement vers la Côte d'Ivoire et le Nigeria, qui représentaient à eux deux 64.6% de l'ensemble des flux (1990). Par la suite, ces flux ont commencé à se diversifier, avec des départs vers le Bénin à partir de 1995 et vers le Togo à partir de 2000. Ces deux pays comptent en 2017 respectivement 78,209 et 67,714 ressortissants, ce qui les place en deuxième et troisième positions derrière le Nigeria (116,114 ressortissants) et devant la Côte d'Ivoire (50,280). Les autres pays comptent moins de 15,000 ressortissants, avec pour la sous-région ouest-africaine le Burkina Faso (12,833), le Ghana (6,091) et le Mali (4,013). Depuis 2005, on observe cependant l'installation d'une communauté nigérienne de plus de 10 000 personnes au Cameroun. Les ressortissants nigériens installés en Afrique du Nord sont en 2017 très peu nombreux comparativement aux autres pays limitrophes, marqués par une émigration plus massive (364 en Libye et 109 en Egypte).

A l'extérieur du continent, les communautés les plus importantes se trouvent en France (5,585 personnes en 2017) et plus accessoirement en Belgique et en Italie (respectivement 1,156 et 1,078 personnes).

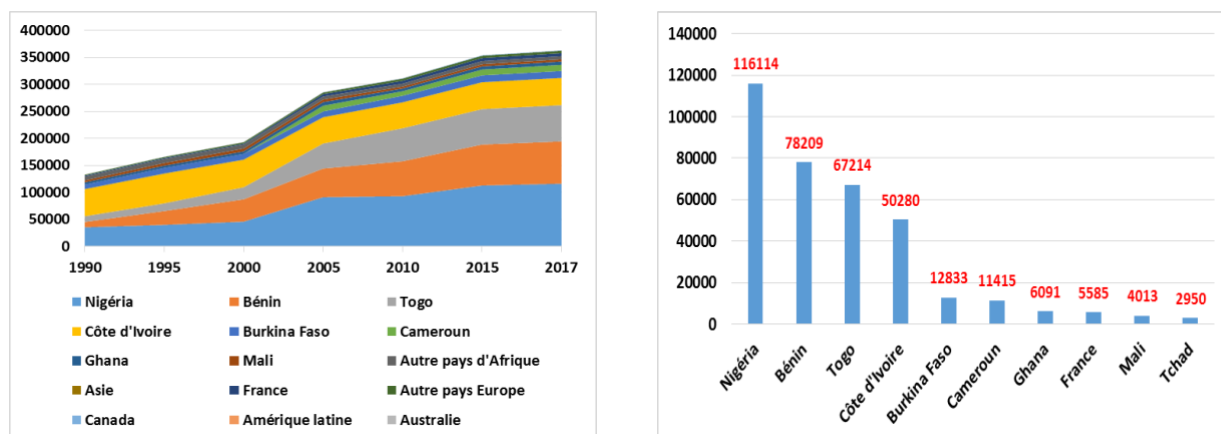
Tableau 1 : Evolution des migrants nigériens installés par pays/zone, 1990-2017

Pays/zone	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Nigeria	35 442	39 858	45 868	91 126	92 949	112 733	116 114
Bénin	9 802	25 546	41 294	52 954	64 618	75 775	78 209
Togo	10 540	14 286	22 364	46 314	61 126	65 529	67 214
Côte d'Ivoire	50 297	55 202	51 009	48 659	47 947	49 783	50 280
Burkina Faso	8 275	10 291	10 633	10 807	12 200	12 757	12 833
Cameroun	0	0	0	10 566	8 409	10 741	11 415
Ghana	4 229	4 214	4 714	6 629	4 915	5 826	6 091
Mali	3 571	4 803	5 259	4 693	3 540	3 819	4 013
Autres pays d'Afrique	7 220	7 676	7 252	5 519	5 619	6 014	5 816
Asie	39	33	30	30	35	36	34
France	1 709	1 764	1 819	4 586	5 087	5 597	5 585
Autres pays d'Europe	1 526	1 882	2 564	2 994	4 144	4 323	4 559
Canada	48	124	203	450	625	698	725
Amérique latine	13	27	41	39	49	56	56
Australie	15	7	0	0	0	11	11
Ensemble	132 726	165 713	193 050	285 366	311 263	353 698	362 955

Source : UNDESA, 2017.

⁴ Ces chiffres sont pour le Burkina Faso et le Mali respectivement de 1,472,712 et de 1,066,120 personnes, avec des taux de croissance de 44.5 et 64.6% sur la période 1990-2017.

Figure 1 : Evolution des migrants par pays de destination, 1990-2017. Principaux pays de destination, 2017



Source : UNDESA, 2017.

En ce qui concerne **la population immigrée d'origine étrangère**, on observe que le pays se caractérisait par une population limitée à moins de 150,000 personnes, leur nombre se situant plutôt autour de 125,000 sans quasiment aucune évolution sur la période 2000-2010 (plus 4,204 personnes). Durant cette période, le Mali constituait le principal pays d'origine (environ 45,000 ressortissants), suivi par le Nigeria, le Burkina Faso et le Bénin (15,000 à 20,000). A l'exception du Togo, aucun pays ne comptait plus de 2,000 ressortissants établis dans le pays. On observe même sur la période 1990-2017 une forte baisse des communautés ghanéenne et ivoirienne (respectivement — 53.1 et — 62.6%).

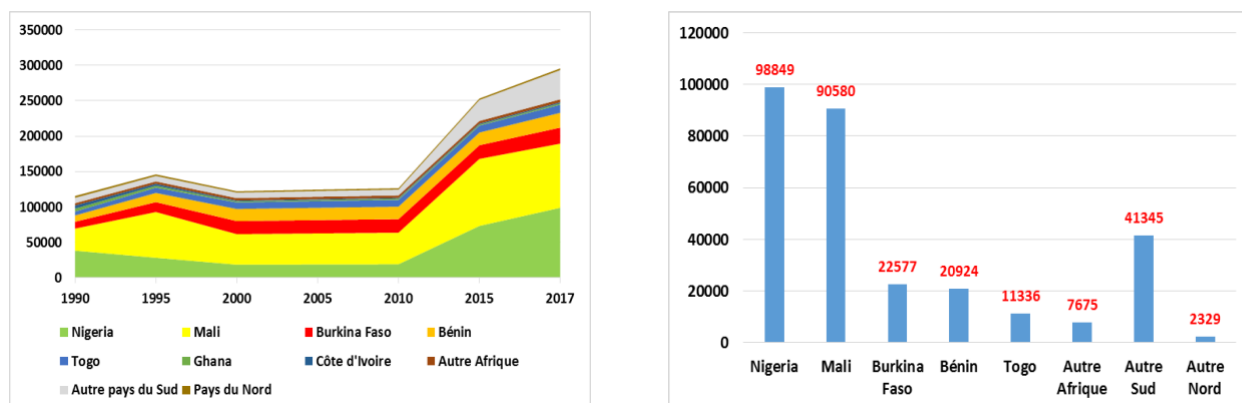
Les crises du Nord Mali et du nord-est du Nigeria (Boko Haram) ont induit à compter de 2012 et 2014 d'importants flux de réfugiés/déplacés avec l'arrivée sur la période 2010-2015 de 54,002 Nigériens et 50,103 Maliens. Sur la période 2015-2017 ont afflué 25,670 Nigériens, qui, au nombre de 98,849, constituent la première communauté d'immigrants au Niger. Dans le cas du Mali, 4,060 personnes sont reparties, laissant 90,580 ressortissants pour 2017. En 2017, les Nigériens et les Maliens représentaient respectivement 33 et 31% de l'ensemble des migrants établis dans le pays. A la même période, on observe également une forte augmentation du nombre de migrants venus d'« autres pays du Sud », leur nombre passant de 8,211 en 2010 à 29,684 en 2015 puis 41,345 en 2017 dans le cadre de la migration de transit.

Tableau 2 : Origine des migrants établis au Niger, 1990-2017

Pays/ Zone	Nigeria	Mali	Burkina Faso	Bénin	Togo	Ghana	Côte d'Ivoire	Autres Afrique	Autres pays du Sud	Pays du Nord	Ensemb le
1990	38 319	31 142	9 596	8 948	5 521	4 184	4 425	3 170	7 620	2 539	115 464
1995	28 313	64 573	13 956	12 961	7 356	2 881	2 774	3 221	7 747	2 217	145 999
2000	18 540	43 060	18 432	17 081	9 253	1 602	1 147	3 304	7 938	1 903	122 260
2005	18 873	43 840	18 763	17 388	9 419	1 631	1 167	3 363	8 080	1 937	124 461
2010	19 177	44 537	19 065	17 669	9 572	1 658	1 186	3 421	8 211	1 968	126 464
2015	73 179	94 640	19 323	17 908	9 702	1 680	1 419	3 469	29 684	1 994	252 998
2017	98 849	90 580	22 577	20 924	11 336	1 962	1 657	4 051	41 345	2 329	295 610
Taux croiss. 1990-2017 (%)											
	157.96	190.86	135.28	133.84	105.33	- 53.11	- 62.55	27.79	442.59	- 8.27	156.02

Source : UNDESA, 2017.

Figure 2 : Evolution du nombre de migrants établis au Niger par zone d'origine, 1990-2017. Principaux pays d'origine des migrants, 2017



Source : UNDESA, 2017.

En ce qui concerne **les réfugiés**, avant 2015 le Niger n'en a apparemment accueilli qu'un très faible nombre en dehors de l'année 1995 (27,622 estimés par l'UNDESA). En 2015 et 2017, les chiffres de 124,827 et 166,158 sont avancés, soit respectivement 32.7 et 42.4% du stock total de réfugiés estimé dans l'espace CEDEAO. Durant ces mêmes années, ils représentaient 49.3 et 56.2% de la population des migrants internationaux.

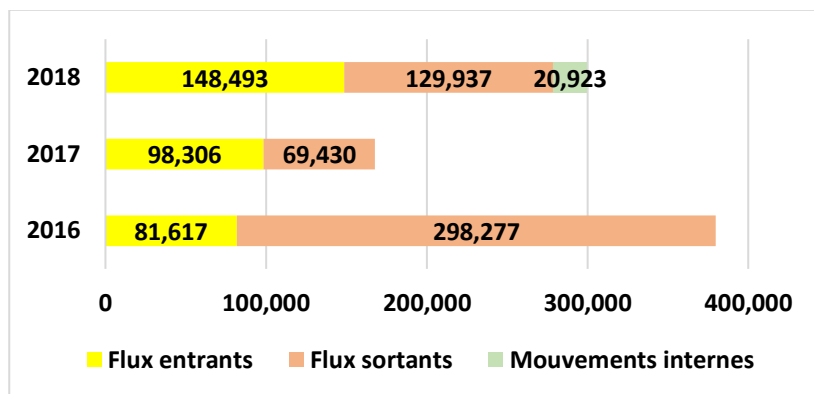
A titre d'exemple, selon les chiffres de l'OIM (DTM), il y aurait en 2018 près de 250,000 personnes déplacées dans la région de Diffa : 118,868 réfugiés, 104,288 personnes déplacées internes et 25,731 personnes de retour (OIM, *Stratégie 2017-2019*, p. 3).

Le Niger est **un pays de transit** traversé par des routes migratoires empruntées par les candidats à l'exode vers les pays du Maghreb (Algérie et Libye) ainsi que vers l'Europe. Leur nombre est difficile à déterminer étant donné le caractère illégal de ces migrations, principalement originaires d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale.

Le projet DTM peut apporter de manière indicative certaines informations sur les flux d'échantillons de migrants en transit interrogés au niveau de ses six points de suivi. Sur la période 2016-2018, la figure ci-dessous laisse surtout ressortir une forte baisse des flux sortants avec — 228,847 migrants observés en 2017 par rapport à 2016. Cette situation pourrait largement s'expliquer par la mise en application à partir de 2016 de la loi n° 2015-36⁵ du 26 mai 2015, qui criminalise toute forme de commerce (transport, traite, hébergement...) en lien avec la migration tout comme elle a induit un renforcement des dispositifs de contrôle à l'intérieur du pays ainsi qu'aux frontières. En 2017 et 2018, on observe une augmentation des flux dans les deux sens, avec un nombre plus élevé d'arrivants qui peut s'expliquer par les facteurs suivants : renforcement du contrôle de la migration irrégulière, détérioration de la situation sécuritaire en Libye et retour des ressortissants nigériens d'Algérie.

⁵ Cette loi, qui a été mise en place par le gouvernement nigérien dans le cadre des accords de Cotonou, a pour objet de prévenir et combattre le trafic illicite de migrants, de protéger les droits du migrant objet de trafic illicite et de promouvoir et faciliter la coopération nationale et internationale en vue de prévenir et combattre le trafic illicite des migrants sous toutes ses formes.

Figure 3 : Evolution des flux observés par le projet DTM, 2016-2018



Source : Niger, Rapport de suivi 1^{er}-31 décembre 2018.

Le Niger connaît également des formes de **migrations internes**. A l'origine, il s'agissait essentiellement d'une migration circulaire/saisonnière d'origine rurale dépendante des activités agricoles liées à la pluviométrie (saison pluvieuse de juin à octobre). Les hommes se rendaient dans les centres urbains afin de travailler durant des périodes de six mois afin de constituer leur dot pour le mariage (polygamie). La pression démographique, les crises alimentaires et le manque de perspectives d'occupation ont depuis amené davantage de jeunes vers l'exode vers les principaux centres urbains en quête d'activités génératrices de revenus (AGR).

Selon le RGPH 2012, les migrations internes, avec 1,996,164 personnes, concernaient 11.9% de la population résidente (13.15% chez les hommes et 10.73% chez les femmes). Il est fait une distinction entre les migrants « durée de vie », au nombre de 1,243,496 (51.72% de femmes), et les migrants internes de retour, au nombre de 752,668 (34.79% de femmes).

1.1.2 Organisation spatiale de la migration

Il convient ici de distinguer l'organisation d'ensemble du pays en termes de flux migratoires et les caractéristiques propres à chaque région (pays de destination des migrants, solde migratoire).

De par sa position géographique, le Niger constitue actuellement un véritable carrefour et la principale porte d'entrée vers les pays du Maghreb et l'Europe. Il est traversé par deux itinéraires de transit : le premier du sud-ouest vers le nord-est passant par Niamey, Agadez et Dirkou vers la Libye ; et le second du sud vers le nord passant par Zinder, Agadez et Arlit en direction de l'Algérie (Transsaharienne) (voir annexe 5). Les principaux pôles de transit des migrants sont Niamey (fonctions administratives) et Agadez (étape avant la traversée vers le Maghreb ou point d'accueil des migrants refoulés).

Chacune des **huit régions administratives du Niger** présente des caractéristiques spécifiques en termes de migration (voir annexe 1). Sur la base des chiffres du RGPH 2012, on peut néanmoins classer les régions en trois catégories en fonction des flux au départ (migrations internes interrégionales) :

- **Tillabéri et Dosso sont les principales zones de départ** (152,981 et 116,878 sortants, migration nette de — 93,753 et — 59,476 personnes). Cette situation s'explique en partie par la proximité géographique de Niamey et son attrait en termes de perspectives d'activités économiques. Tillabéri constitue par ailleurs depuis quelques années l'un des principaux points de départ des migrants vers l'extérieur (pays côtiers), à quoi on peut ajouter le retour des réfugiés maliens dans leur pays.
- **Maradi, Niamey, Tahoua et Zinder sont des zones de départ intermédiaires** (entre 70,000 et 75,000 sortants). A l'exception de Niamey (+ 200,846), leur migration nette est négative (de — 14,172 à — 29,604 personnes). Leur population migre principalement vers le Nigeria, proche géographiquement, et plus accessoirement vers le Maghreb et les pays côtiers. Tahoua constitue traditionnellement un point de départ pour les migrations circulaires.
- **Agadez et Diffa sont des zones de faible départ** (28,996 et 16,412 personnes). Cette situation pourrait s'expliquer par les opportunités qu'elles offrent traditionnellement sur le plan économique

(extraction, tourisme et migrants en transit à Agadez, pêche et maraîchage à Diffa). Agadez enregistre une migration nette de 29 956 personnes, contre seulement 108 à Diffa.

Niamey constitue le principal point d'entrée en ce qui concerne la migration interne interrégionale, avec 273,489 personnes, tandis que cinq régions (Agadez, Dosso, Maradi, Tahoua et Tillabéri) comptent de 52,000 à 60,000 entrants environ chacune. Le minimum concerne Diffa, avec 16,520 entrants seulement, probablement à cause de son isolement géographique (1,400 km de Niamey). Les régions de Dosso (16.95%), Tahoua (12.58%) et Tillabéri (12.63%) semblent les plus dynamiques en termes de migration récente (retour il y a moins de douze mois), la moyenne étant de 10.66% au Niger.

Les principales communautés d'accueil des migrants d'origine étrangère sont traditionnellement Niamey (27% de l'ensemble), Tillabéri (24.3%), Tahoua et plus récemment Diffa (crise au Nigeria). La région d'Agadez présente la particularité de ne regrouper que 2.1% de la communauté étrangère, au sein de laquelle 42% de migrants provenant de Libye.

Certaines régions ont des sites qui renferment des activités d'extraction, exploitation et transformation des matières premières (mines à Arlit, pétrole à Agadem, raffinage à Zinder, production de ciment à Malbaza et Keita) qui attirent à la fois des travailleurs et des prestataires de services informels nationaux et étrangers.

Il existe également des zones/communautés où l'accueil des migrants est plus circonstanciel, dans des zones où il existe des opportunités économiques, à l'exemple des sites aurifères artisanaux (plateau du Djado, région de Tillabéri),⁶ ou pour des raisons sécuritaires dans les régions de Diffa (Boko Haram), de Tillabéri et de Tahoua (crise malienne).

1.1.3 Profil socio-économique des migrants

Relativement au profil socio-économique des migrants, un certain nombre d'observations ont pu être dégagées du recensement RGPH 2012 ainsi que des observations plus récentes menées sur des échantillons de migrants (projet DTM).

Tableau 3 : Répartition des migrants des différentes catégories par sexe et lieu de résidence

Catégorie de migrants ⁷	Nombre (RGPH 2012)	Femmes %	Urbain %	Femmes (urbain) %	Rural %	Femmes (rural) %
Migration interne						
Migrants internes de retour	320 061	44.6	28.8	50.5	71.2	42.3
Migrants internes « durée de vie »	1 067 917	52.3	58.4	49.0	41.6	56.9
Migrants internes subsistants	717 455	48.2	45.0	49.1	55.0	47.5
Migration internationale						
Migrants internationaux de retour	484 300	29.0	19.7	41.6	80.3	25.9
Migrants d'origine étrangère	123 886	51.1	51.1	49.3	48.9	53.0

Source : MEF-INS, Rapport sur les migrations, p. 18, chiffres issus du RGPH 2012.

⁶ La découverte d'or sur le plateau du Djado avait entraîné en 2015-2016 un afflux migratoire important vers la ville d'Agadez. Pour freiner ce mouvement, l'Etat nigérien avait alors établi une loi pour encadrer la migration vers cette zone.

⁷ « Le stock des migrants au niveau national est le cumul des individus ayant changé de départements de résidence au moins une fois dans leur vie. Il regroupe à la fois les migrants "durée de vie" (c'est-à-dire qui sont toujours en migration) et les migrants de retour (c'est-à-dire qui sont revenus de leurs migrations). Au niveau de la migration interne, on peut trouver des expatriés qui ont fait des mouvements migratoires à l'intérieur du pays et seront considérés comme des migrants internes conformément à la définition. On peut également trouver des Nigériens nés à l'étranger, qui ont leurs résidences antérieures à l'étranger et qui sont considérés comme des internationaux étrangers (c'est-à-dire non de retour) conformément à la définition. On retient qu'ici la migration interne subsistante prend en compte la migration de retour tandis que la migration interne durée de vie contient une partie de la migration interne subsistante. Les non-migrants étant les personnes n'ayant jamais quitté leurs départements de naissance pour une durée d'au moins six (6) mois. » (INS, Rapport sur les migrations, p. 17.)

Le tableau ci-dessus laisse apparaître une forte différenciation de **la proportion des femmes et du lieu de résidence** en fonction du type de migration. Il ressort tout particulièrement une nette prédominance des ruraux en ce qui concerne les migrants internes et internationaux de retour, le second cas restant un phénomène essentiellement masculin (29% de femmes). Pour les autres formes de migration, on observe **un plus grand équilibre entre les sexes** tout comme pour le lieu de résidence. Il ressort en particulier que près de 60% des migrants internes « durée de vie » résident en milieu urbain, ce qui pourrait s'expliquer par l'exode rural des jeunes. Dans cette même catégorie, les femmes sont quant à elles mieux représentées en milieu rural (mariages, veuves...). Sous l'effet de l'afflux de réfugiés dans les camps consécutivement aux crises au Mali et au Nigeria, la part des migrants d'origine étrangère établis en milieu rural est plus élevée (estimation, 60.7%).

En ce qui concerne **l'âge**, la population migrante est généralement très jeune, se situant dans la tranche des 15 à 24 ans pour les migrations internes, 25 à 39 ans pour les migrations internationales des Nigériens (âge médian, 32.5 ans pour les hommes et 21.5 ans pour les femmes), tandis que chez les migrants d'origine étrangère l'âge médian est de 23 ans seulement, ce qui pourrait s'expliquer par la présence d'enfants dans les flux de réfugiés. Ces derniers étaient également en 2012 les deux tiers (66%) à se situer dans la classe d'âge des 15-64 ans, contre 29.7% pour les moins de 15 ans et 4.3% pour les plus de 64 ans.

Sur le plan **du statut matrimonial**, les migrants internes de retour et « durée de vie » sont pour les hommes très majoritairement mariés (78.7 et 77.9%), les célibataires étant respectivement 1.4 et 20.2%. Les femmes présentent un profil différent, avec des proportions similaires de mariées (75.8 et 77.8%) mais une part moins importante de célibataires (10.4 et 9.7%), compensées par les veuves (8% dans les deux catégories) et les divorcées (5.7 et 4.3%).

Malgré l'absence d'indicateurs précis, **le niveau d'instruction** des migrants internes et de la majorité des migrants internationaux est très faible, à l'instar du niveau général d'éducation au Niger. A titre d'exemple, à travers l'analyse des entretiens de profilage réalisés en 2016 dans le cadre du programme d'aide au retour volontaire et à la réintégration de l'OIM au Niger, les migrants nigériens se distinguent par un taux de scolarisation de 8% seulement, contre 47 à 93% chez les ressortissants d'autres pays de la CEDEAO de passage au Niger. Ces chiffres sont de 81% contre 18 à 43% en ce qui concerne l'analphabétisme. Les migrants d'origine nigérienne les plus instruits ont tendance à se rendre en Europe ou en Amérique du Nord dans le cadre de leurs études. On observe également la présence de personnes de niveau d'instruction moyen et accessoirement élevé chez les migrants d'origine étrangère venus au Niger à des fins professionnelles.

En matière de situation d'activité, les migrants internationaux étaient en 2012 essentiellement actifs dans l'agriculture (78.1%) et accessoirement dans le commerce et les services (employés) (12.2%) puis l'artisanat (6.5%). Si, pour les migrants internationaux de retour, le profil suit la tendance générale (respectivement 84.2%, 9.15% et 4%), les migrants internationaux étrangers, bien que majoritaires dans l'agriculture (3.9%), étaient également très présents dans le commerce et les services (30.9%) tout comme dans l'artisanat (22%). On observait également 4.3% de cadres moyens et supérieurs ainsi que de techniciens parmi les migrants internationaux étrangers, contre 1.7% chez les Nigériens.

En ce qui concerne **les migrants internes**, le taux d'occupation était plus élevé chez les migrants de retour (54%) que chez les migrants « durée de vie » (43.2%). Une nette différence s'établit entre les sexes, avec respectivement 70,4 et 60,9% d'hommes menant une activité contre seulement 33.2 et 2.2% de femmes, le rôle de ces dernières étant plutôt consacré au foyer, avec respectivement 33.9 et 33.6%. Les élèves et étudiants représentaient quant à eux 14.3% des effectifs des migrants de retour et 19% des migrants durée de vie, avec une plus forte représentation des garçons dans cette dernière catégorie (21.6%, contre 16.7% de filles). Pour chaque catégorie de migrants, environ 13-14% étaient inactifs (enfants...).

1.1.4 Secteurs d'activité des migrants et intégration sur le marché du travail

Quel que soit leur statut, les migrants exercent essentiellement des activités **dans des circuits informels**. Que ce soit au Niger ou dans les pays d'émigration situés en Afrique, les principaux domaines d'activité sont l'agriculture, le BTP, le commerce et les services. Dans de nombreux cas, il s'agit d'autoemploi. Les professions exercées sont principalement celles du bas de l'échelle, nécessitant peu voire pas de qualification particulière (ouvriers, manœuvres, personnel de maison...).

On observe toutefois un niveau de qualification plus élevé chez les migrants d'origine étrangère, dont un certain nombre ont fait le choix de se déplacer dans un pays étranger sur la base de leurs compétences et/ou qualifications. Cette situation concerne en particulier les ouvriers du BTP d'origine béninoise ou togolaise qui se distinguent dans le domaine des finitions (plombier, peintre, staffeur...).

Dans le circuit formel, en fonction des domaines et profils recherchés, il est fait appel à de la main-d'œuvre étrangère. Cette situation concerne plus particulièrement le secteur tertiaire supérieur ainsi que l'encadrement dans le secteur secondaire. Les organisations humanitaires et entreprises multinationales de BTP, de mines et carrières ou d'exploitation d'hydrocarbures recourent à de la main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée pour occuper certains postes de logisticiens ou de techniciens.

En ce qui concerne **l'intégration des migrants sur le marché du travail**, bien que des accords aient été signés par le Niger avec un certain nombre d'autres pays (Algérie, Libye...), on n'observe pas une application effective des dispositifs réglementaires. Au niveau de la sous-région, la réciprocité entre pays de la CEDEAO dans l'intégration des migrants n'est souvent pas une réalité. Il n'existe donc jusqu'à ce jour aucune mesure d'accompagnement officielle des migrants dans la recherche d'emploi. L'intégration des personnes faiblement à moyennement qualifiées sur le marché du travail est essentiellement basée sur les réseaux de solidarité informels existant dans les pays de destination ou sur la présence d'un contact qui peut faciliter les démarches (mise en relation avec un employeur potentiel ou intégration dans une équipe de travailleurs). Certaines communautés disposent également d'associations qui peuvent jouer ce rôle (par exemple, Association des Nigériens au Niger). Certains recrutements groupés se font également depuis le pays d'origine par des « rabatteurs » en relation avec un employeur dans le pays de destination.

Dans le secteur formel, l'intégration des migrants se fait par l'employeur, soumis au respect d'un certain nombre de conditions imposées par le gouvernement nigérien (contrat, permis de séjour, visa...).

Sur le plan statistique, le caractère très largement informel des différentes formes de migration de travailleurs ne permet pas de disposer de statistiques sur les effectifs et conditions d'intégration sur le marché du travail. Seule (l'ANPE établit des statistiques sur les emplois formels occupés par des étrangers (voir partie 2.2.2).

Les migrants sont également exposés à **des sources potentielles de vulnérabilité**. Il s'agit tout d'abord de la très forte précarité de leur statut, liée aux activités essentiellement informelles menées (licenciement abusif, exploitation, non-paiement des prestations, absence de couverture sociale en cas d'accident...), avec les conséquences que cela peut induire en termes de santé, logement, accès aux moyens de subsistance pour les migrants et leur entourage. La précarité des migrants dans leurs déplacements les expose également aux trafiquants d'êtres humains, qui se livrent à des formes d'abus extrêmes particulièrement en Libye et accessoirement au Niger, où des cas sont signalés.

En ce qui concerne plus particulièrement les femmes, celles-ci peuvent être victimes d'abus et de violences. Les entretiens qualitatifs ont fait ressortir cette forte vulnérabilité des femmes migrantes évoluant dans des activités jugées dévalorisantes. Il s'agit premièrement des abus (viol, maltraitance, asservissement, confiscation de papiers...) dont sont victimes les femmes nigériennes migrant au Liban et dans les pays du Golfe pour exercer des activités de personnel de maison. Il s'agit ensuite des femmes de Kantché (région de Zinder) exerçant des activités de mendicité à Arlit et en Algérie, qui sont refoulées⁸ et parfois abandonnées par les « passeurs » avec leurs enfants dans le désert.

1.2 Contexte économique

La croissance du PIB réel a été estimée à 5.2% en 2018⁹ (4.9% en 2017), largement portée par la croissance du secteur agricole. La structure du PIB connaît une certaine stabilité, avec une prédominance du secteur agricole (43.4% du PIB en 2018) suivi des services (35%) et du secteur industriel (14.9%). Les perspectives économiques tablent sur une croissance de 5.3% du PIB réel en 2019 et 5.7% en 2020.

⁸ De décembre 2014 à février 2016, 8,093 migrants nigériens ont été rapatriés d'Algérie. Parmi ces migrants, 5,875 sont originaires de Zinder, dont 37% de femmes et 38% enfants. Parmi eux, plus de 87% sont originaires du département de Kantché (OIM, *Des femmes et des enfants de Kantché sur la route de l'Algérie*, p. 8).

⁹ Source : www.afdb.org (visité le 18 juin 2019).

Selon les statistiques de la Banque mondiale, la population en âge de travailler au Niger atteignait 8,760,638 personnes en 2018, dont 43.33% de femmes. Le secteur de l'agriculture regroupait 75.90% des salariés, contre 15.97% dans le secteur des services et 8.12% dans celui de l'industrie. En 2012, les effectifs de salariés du secteur privé et parapublic étaient de 94,992 personnes (ANPE), soit moins de 1% de la population.

En 2014, le **taux de chômage** était officiellement de l'ordre de 17% (ENISED 2016). Les femmes sont plus touchées que les hommes, avec des taux respectifs de 28.9% et 4.4%. Dans la tranche d'âge des 15-29 ans, le taux de chômage était de 23.7% (ECVMA 2011). Les zones urbaines concentrent davantage de chômeurs, avec un taux de 19.4% contre 15.1% en milieu rural (ANPE). Le taux de sous-emploi affecte 68.4% de la population active et concerne plus particulièrement les populations rurales (70.4%) en raison du caractère saisonnier de l'activité agricole (ECVMA 2014). La proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni étudiants, ni en formation était de 25.2% en 2014 (www.ilo.org).

En 2014, le taux d'emploi des migrants internationaux au Niger était de 48.6% (49.2% à l'échelle de la CEDEAO), plaçant le pays en 11^e position sur les 15 pays membres. Ce chiffre était respectivement de 69 et de 31% en ce qui concerne les hommes et les femmes (56.9 et 44.1% à l'échelle de la CEDEAO) (Union africaine, 2017, données Joint Labour Migration Program (JLMP) 2015).

1.2.1 Secteurs de croissance

En 2017, la **contribution à la croissance** (en points de pourcentage) du secteur secondaire était de 4.8, devant le secteur tertiaire (3.1) et le secteur primaire (1.8). En 2015, la valeur ajoutée (en pourcentage du PIB) se situait à 36.4% pour le secteur primaire (principalement agriculture et élevage), contre 17.6% pour le secondaire (essentiellement industries extractives, activités de fabrication et construction) et 46% pour le tertiaire (commerces et services, essentiellement publics pour ces derniers). La contribution à la croissance des trois secteurs était respectivement de 1.4%, — 1.3% et 3.5% (UEMOA, 2017). **Les principaux secteurs de croissance** identifiés par la Fédération des organisations patronales (FOP-Niger) sont dans l'ordre les services sociaux, le bâtiment et les travaux publics (BTP), les transports et communications, la transformation (industrie) puis les mines et carrières. Les nouvelles technologies (informatique, télécoms, énergies renouvelables) sont également à considérer comme porteuses, ainsi qu'en témoigne la création de start-up tout comme le petit commerce avec approvisionnement en Chine ou à Dubaï. L'agriculture constitue également un secteur de croissance, qui demeure toutefois conditionné par sa modernisation.

1.2.2 Demande et offre en compétences

De manière générale, le secteur privé est le principal pourvoyeur d'emplois au Niger, devant l'Etat (fonction publique). Les principaux recruteurs formels sont les multinationales (par exemple les entreprises de BTP françaises, chinoises ou turques, les structures d'enseignement privées ainsi que les organisations humanitaires et ONG). Les PME/PMI et entreprises nationales ont tendance à recruter de manière plus informelle. Bien que le secteur privé booste les possibilités d'emploi par son développement (entreprises de type PME/PMI),¹⁰ il reste très vulnérable en cas de crise ou de récession économique. On observe néanmoins une évolution appréciable depuis 2011.

Dans **l'emploi formel**, la demande et l'offre de compétences peuvent être appréciées à travers les données de l'ANPE. En 2018, 42,432 chercheurs d'emploi ont été inscrits (contre 29,321 en 2017) et 7,022 offres d'emploi publiées (contre 10,242 en 2017 et 17,195 en 2016). Sur le plan national, en 2018, 15,875 contrats de travail nationaux ont été soumis pour contrôle de conformité (13,380 en 2017) et 1,204¹¹ visas de travail accordés aux étrangers (440 en 2017). Près de la moitié (49.7%) des offres concernaient la région de Niamey, suivie par Tahoua (14.9%) et Diffa (11.7%). Les services sociaux, avec 5,490, représentent 78% des offres, suivis par le commerce, les hôtels et les bars avec 421 (6%) puis les transports et la manutention avec 302 (4%), le BTP ne regroupant que 166 offres (2%). En 2018, 97.85% des offres ont trouvé satisfaction (voir tableau 4).

¹⁰ Principalement dans les secteurs du commerce général et du BTP.

¹¹ Ce chiffre (+ 174% par rapport à 2017) est très largement influencé par l'ouverture de grands chantiers dans le cadre des préparatifs de la 33^e Conférence des chefs d'Etat de l'Union africaine qui doit se tenir à Niamey en juillet 2019.

En ce qui concerne **l'emploi informel**, la demande et l'offre sont beaucoup plus difficiles à identifier en termes de chiffres. Il ressort néanmoins dans l'ensemble des régions¹² une forte demande pour le BTP, dans lequel on observe une grande pénurie de compétences sur le plan national, plus particulièrement dans les métiers de finition. On observe toutefois que les migrants de retour, spécialement de Libye, rapportent des compétences.

La littérature tout comme les entretiens qualitatifs ont fait ressortir que **la persistance de pénurie de main-d'œuvre qualifiée** qui s'observe au Niger est due :

- Au très faible niveau d'instruction de la population, qui limite l'accès aux structures de formation technique et professionnelle (EFTP).
- Au manque d'adéquation entre les filières de formation proposées et les besoins du marché du travail.
- Au manque d'expérience pratique des sortants des formations (EFTP).¹³
- A la dépréciation de la formation pratique, considérée comme seconde chance pour ceux qui ont échoué dans l'enseignement général (culte du diplôme).
- A la dépréciation de certains métiers pour des raisons culturelles et religieuses (par exemple, service dans les bars et les hôtels).
- A l'abandon de poste plus particulièrement dans le BTP par les ouvriers nigériens jugeant les conditions de travail mauvaises (pénibilité, rémunération insuffisante...).

¹² La région de Tahoua bénéficie de deux cimenteries dont l'une réalisée à Malbaza et une autre dont la construction est en cours à Keita (par le groupe nigérian Dangote). Plus de 10,000 travailleurs sont attendus.

¹³ Lorsqu'il s'agit de formation professionnelle, les apprenants sont nombreux à s'orienter vers les filières du secteur tertiaire (comptabilité, secrétariat, communication en entreprise, etc.) pour lesquels la demande est limitée.

Tableau 4 : Principaux indicateurs par région au cours de l'année 2018

Indicateur	Région								Niger	%
	Agadez	Diffa	Dosso	Maradi	Niamey	Tahoua	Tillabéri	Zinder	Ensemble	
Demande et offre										
Demandes d'emploi	1 347	2 268	892	2 801	25 767	1 767	810	6 780	42 432	
Hommes	1 131	1 833	657	2 326	18 544	1 386	601	5 431	31 909	
Femmes	216	435	235	475	7 223	381	209	1 349	10 523	
% de femmes	16.04	19.18	26.35	16.96	28.03	21.56	25.80	19.90	24.80	
Offres d'emploi	299	824	133	599	3 361	1 046	244	516	7 022	
Taux de placements (en %)	22.20	36.33	14.91	21.39	13.04	59.20	30.12	7.61	16.50	
Contrats de travail des nationaux	431	1 214	231	1 538	10 303	882	221	1 055	15 875	
Visas accordés aux étrangers (emploi)	0	0	0	0	1204	0	0	0	1 204	
Répartition des offres d'emploi reçues par branche d'activité										
Agriculture	4	99	7	0	5	0	5	0	120	1.71
Industries extractives	104	0	0	0	14	0	12	0	130	1.85
Industries manufacturières	0	0	0	0	49	0	0	0	49	0.70
Electricité, gaz et eau	0	3	0	23	239	0	0	0	265	3.77
BTP	21	35	10	0	8	0	0	92	166	2.36
Commerce, hôtels, bars	0	12	10	1	396	0	2	0	421	6.00
Transport et entreposage	20	204	6	0	72	0	0	0	302	4.30
Banque, assurance, crédit	1	28	2	0	46	1	0	1	79	1.13
Services sociaux	149	429	98	575	2 546	1 045	225	423	5 490	78.18
Ensemble	299	810	133	599	3 375	1 046	244	516	7 022	100.00
Répartition par région (en %)	4.26	11.54	1.89	8.53	48.06	14.90	3.47	7.35	100.00	
Répartition des contrats de travail des nationaux par catégorie professionnelle										
Cadres supérieurs et ingénieurs	99	323	45	289	1 803	119	67	209	2 954	18.61

Source : Bulletin statistique annuel 2018 n° 005, ANPE.

1.2.3 Secteurs et métiers avec populations migrantes importantes

Un certain nombre de secteurs d'activité et métiers regroupent **une part importante de travailleurs d'origine étrangère**. Il s'agit notamment, pour les personnes de niveau d'instruction faible à moyen :

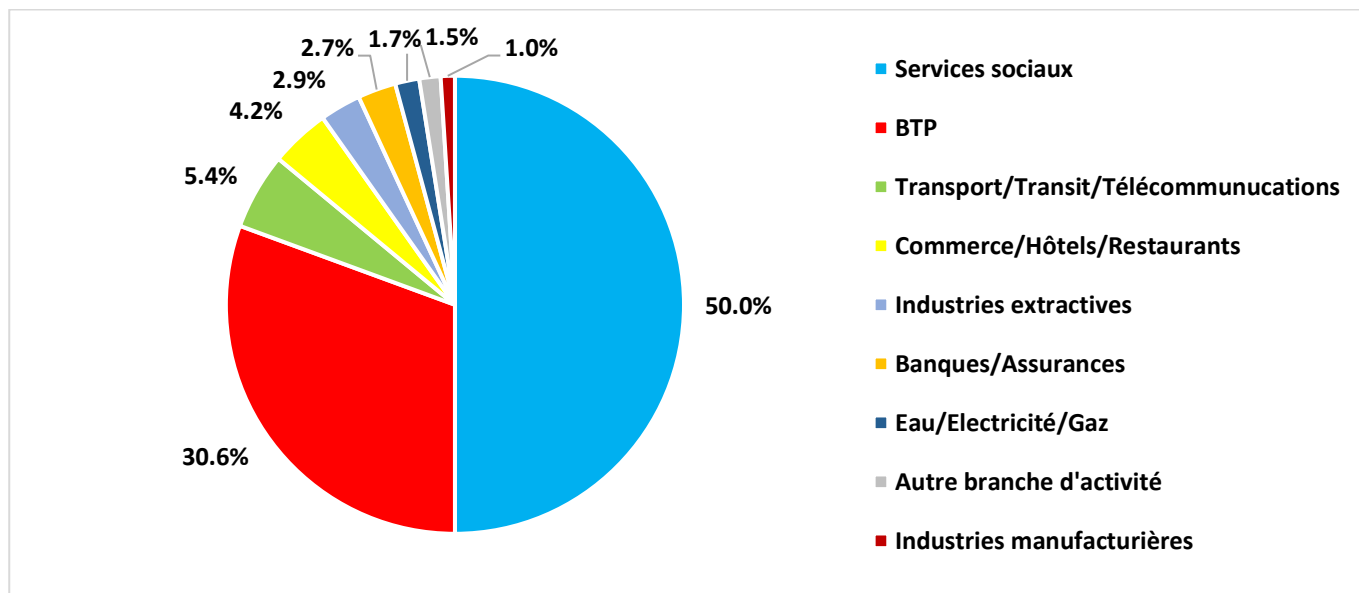
- Du BTP, avec de nombreux travailleurs d'origine togolaise et béninoise.
- Des bars-restaurants et hôtels et personnel de maison,¹⁴ avec de nombreux travailleurs togolais et béninois.
- Du gardiennage, avec de nombreux Burkinabés et Maliens.
- De l'enseignement privé (niveau primaire et secondaire premier cycle) par les Togolais, Béninois et Maliens (jusqu'à 80% des effectifs dans certains établissements).

Les secteurs de l'orpaillage artisanal, du commerce et de l'agriculture comptent également une forte part d'étrangers. C'est par exemple le cas dans certaines branches telles que la vente de pièces détachées (Nigériens), le textile (Libanais) ou la production maraîchère (Burkinabés). La vente de carburant (stations-service) et certaines sociétés de transport importantes ont été fondées par des personnes d'origine étrangère (Maliens, Mauritaniens).

Les secteurs d'activité qui occupent une main-d'œuvre au niveau d'instruction élevé regroupent les nouvelles technologies (télécoms...), le BTP et les mines et carrières pour certaines tâches spécifiques, ou encore les organisations humanitaires et ONG. De nombreuses compétences proviennent d'autres pays africains et plus accessoirement d'Europe, d'Asie, d'Amérique du Nord ou d'Australie.

Selon les chiffres de l'ANPE, en 2017, sur 408 étrangers recrutés de manière formelle, 204 (50%) ont été engagés dans les services sociaux et 125 (30.6%) dans le BTP. Les Français étaient les plus nombreux, représentant 13.5% des effectifs, suivis par les Togolais (11.8%) puis les Indiens (9.3%). Les Africains représentent 58.6% des effectifs et les Européens 18.6%.

Figure 4 : Répartition des effectifs d'étrangers engagés en 2017 dans le secteur formel



Source : ANPE, 2017.

En ce qui concerne **les émigrés nigériens**, les activités menées sont principalement tournées vers l'agriculture (culture du cacao et du café) en milieu rural et les travaux de manutention, petit commerce et vente à la sauvette en ville. Il existe également une minorité de migrants dotés d'un savoir-faire et qui s'intègrent plus

¹⁴ Il s'agit d'activités socialement considérées comme peu valorisantes pour la société nigérienne.

facilement : par exemple, coupeurs d'ongles, coiffeurs et bouchers. Au Nigeria, les formations dans les écoles coraniques de Kano constituent également un objectif pour les migrants.

Les tendances observées ci-dessus pourraient induire un certain nombre d'effets potentiels, dont en particulier :

Une concurrence entre Nigériens et étrangers ayant un niveau de compétences faible à moyen du fait de leur recrutement essentiellement dans le secteur informel. Les employeurs se soucient davantage de faire des économies en proposant des postes aux moins distants (majoritairement les étrangers), les plaçant dans la précarité (non-respect des textes, de la grille salariale, CNSS, SMIG...). Et cette précarité en fait de très faibles consommateurs de l'économie nigérienne (services, produits, nourriture...).

Une perte pour l'Etat nigérien sur le plan de la fiscalité du fait que les employeurs recrutent par des canaux officieux et ne déclarent pas leurs travailleurs.

Un recrutement de main-d'œuvre « importée » par les multinationales présentes au Niger au détriment des capacités disponibles dans le pays (par exemple, recours à des prisonniers chinois pour exécuter certains chantiers BTP).

Le développement d'activités illicites, plus particulièrement chez les femmes réfugiées (présence de prostituées éthiopiennes à Niamey).

1.2.4 Besoin de reconnaissance des compétences

La structure actuelle de l'économie, largement dominée par le secteur informel, ne fait pas fortement ressentir le besoin de reconnaissance des compétences au sein de la majorité des entreprises. La logique de « rentabilité » et la priorisation des gains privilégient le recours à une main-d'œuvre peu qualifiée, donc moins chère, qui est ensuite formée « sur le tas ». Le recrutement de main-d'œuvre familiale très présente dans les petites entreprises informelles en constitue un exemple éloquent.

Les organisations patronales tout comme les annonces de postes vacants font plutôt ressortir **un réel besoin de reconnaissance des compétences** dans les domaines les plus pointus, nécessitant une réelle expérience. Il s'agit premièrement d'emplois de techniciens ou de superviseurs dans les domaines des hydrocarbures, des mines et carrières et du BTP. Ensuite, les organisations humanitaires et ONG expriment également des besoins de compétences confirmées dans les postes à responsabilité qu'elles offrent (chefs de programme, logisticiens...). On observe que la disponibilité de main-d'œuvre disposant de compétences reconnues sur le plan local fait souvent défaut au sein des multinationales présentes au Niger. Ces dernières n'hésitent donc pas à déplacer des contingents de techniciens et d'ouvriers de leur pays d'origine en fonction des besoins de compétences (par exemple, ingénieurs chinois dans la pétrochimie).

1.3 Contexte institutionnel

Le secteur de l'emploi relève du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale (MET-PS), qui dispose d'une section Emploi elle-même organisée en trois sous-directions :

Direction agences emploi privé et suivi de la migration de main-d'œuvre (DAEP-SMM) ;

Direction des stratégies de développement de l'emploi (DS-DE) ;

Direction de la promotion de l'autoemploi et de l'insertion professionnelle (DPA-IP).

Depuis 2016 a été mis en place le ministère de l'Entrepreneuriat des jeunes (MEJ), sur la base de la Charte africaine de la jeunesse. Ses prérogatives sont l'accompagnement des jeunes de 15 à 35 ans dans le développement de l'autoemploi. Doté actuellement d'un budget global réduit, il dispose d'une marge de manœuvre très limitée (réflexions relativement aux dispositifs existants).

La question de la formation technique et professionnelle relève du MEP-T, créé en 2006 par l'intermédiaire de la Direction générale des enseignements et de la formation.

1.3.1 Cadre juridique, politiques et programmes

En ce qui concerne le **cadre juridique**, le Niger fait partie de conventions du Système des Nations Unies (ONU) ayant pour mission la protection des droits des travailleurs, y compris les migrants. Depuis 1975, le Niger fait partie de l'espace CEDEAO, qui a adopté le principe de libre circulation des personnes, biens et services entre pays membres, ainsi que la facilitation du droit de résidence et de travail pour les ressortissants de cet espace. En vue de mieux prendre en compte les défis soulevés par la migration, il a été décidé de mettre en place une politique migratoire au profit des populations du Niger.¹⁵ Dans cette perspective, un comité interministériel chargé de l'élaboration de cette politique a été mis en place dès 2007. Il comprend six sous-comités, dont un chargé de la question migration/emploi pour établir un diagnostic et proposer une reformulation des principaux textes. Bien qu'une mission ait parcouru l'ensemble des régions du Niger pour enrichir le document de proposition de la Politique Nationale de Migration au Niger, sa validation, qui devait se faire dans le cadre d'un atelier le 13 mars 2020 à Maradi, a été repoussée ultérieurement en raison de la pandémie du Coronavirus-19.

Au niveau national, la question de l'emploi et de la migration est essentiellement encadrée par le Code du travail du Niger, révisé par le décret n° 2017-682/PRN/MET/PS. Ce dernier fait référence uniquement au « travailleur étranger » et ne mentionne pas l'expression « travailleur migrant », ce qui pose un problème de transposition relativement aux textes internationaux ratifiés par le Niger. Tout travailleur étranger lié par un contrat est soumis à l'obtention d'un permis de travail (visa) avant son entrée sur le territoire, les démarches avec l'ANPE devant être entreprises par l'employeur.

Au niveau international, il s'agit :

- De la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (ratifiée avec des réserves).
- De la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ratifiée) (loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012).
- Du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

Les différentes dispositions relatives aux droits des travailleurs migrants sont reprises dans le Code du travail du Niger. Il s'agit :

- Des conventions de l'OIT ratifiées par le Niger : n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951), n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), n° 122 sur la politique de l'emploi (1964), n° 138 sur l'âge minimum (1973), n° 181 sur les agences d'emploi privées (1997), n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999).
- De la Convention relative aux droits des enfants.

Le Niger a également signé un certain nombre d'accords bilatéraux de protection des travailleurs (Libye, Côte d'Ivoire, Togo, Bénin, Koweït, Arabie saoudite, France...). La réciprocité de ces accords s'est toutefois révélée très variable d'un cas à l'autre.

Ces textes sont très généralement respectés dans le cadre de l'emploi formel, mais les énoncés demeurent souvent trop vagues pour décrire les mesures à appliquer. En ce qui concerne le cadre de l'emploi informel, très dominant au Niger, on observe malheureusement la persistance de nombreux abus. Cette situation s'explique à la fois par un manque de contrôle de la circulation des personnes à l'intérieur du pays et de l'espace CEDEAO, tout comme par un manque de moyens logistiques et financiers pour la sensibilisation et le suivi des employeurs/travailleurs (pouvoir peu étendu pour l'inspection du travail, absence de loi pour empêcher le recrutement informel). On observe également que le Niger n'a toujours pas ratifié certaines

¹⁵ Avec l'appui de la coopération allemande (GIZ) dans le cadre du projet Appui à la migration (APM).

conventions importantes de l'OIT : n° 97 et n° 143 sur les travailleurs migrants (1949 et 1975) et n° 168 sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage (1988).

En ce qui concerne l'accompagnement de l'emploi, l'Etat nigérien a déjà initié plusieurs **politiques et programmes nationaux** concernant l'accès au marché du travail et plus accessoirement au système d'éducation et de formation. Ces mesures cherchent à atteindre les objectifs de programmes plus ambitieux tels que :

- La Stratégie de développement accéléré et de croissance inclusive.
- Les Plans de développement économique et social (PDES) (2012-2016 et 2017-2021).
- Les Plans quinquennaux de renaissance (2011-2015 et 2016-2021).¹⁶
- Le Cadre stratégique national de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (2008 et actualisé en 2019).

A ce qui précède doit venir s'ajouter la Politique nationale de l'emploi (2019-2021) actuellement en cours d'élaboration.

Les principales politiques ont consisté à :

- Faciliter l'accès à la formation professionnelle en développant des infrastructures jusqu'à l'échelle communale.
- Diversifier l'offre en matière de formation dans les régions administratives par la construction et l'équipement de centres d'EFTP.
- Encourager la formation professionnelle dans les créneaux porteurs.
- Accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs démarches pour accéder au monde du travail.
- Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes en milieu rural afin de prévenir l'émigration vers les centres urbains (sensibilisation au développement et à la valorisation des activités agro-sylvo-pastorales).
- Encourager l'autoemploi chez les jeunes en facilitant les démarches de création d'entreprise.

Les principaux programmes mis en œuvre par l'Etat nigérien avec l'appui des organismes de financement sont :

Le Projet de développement des compétences pour la croissance (PRODEC)¹⁷ (2014-2020, prolongé jusqu'en 2022) constitue le programme phare, qui ambitionne l'accompagnement de 32,000 jeunes. Il comprend trois axes :

- L'amélioration de l'efficacité de la formation formelle.
- Le renforcement des programmes courts de développement des compétences et d'apprentissage dans des domaines jugés porteurs.¹⁸
- Le renforcement des capacités institutionnelles et du suivi-évaluation.

Pour l'exécution de son programme, le PRODEC s'appuie sur trois structures : l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE), la Chambre de commerce et d'industrie du Niger (CCIN) et le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).

De 2017 à février 2019, un ensemble d'environ 14,000 personnes ont déjà pu bénéficier d'appuis dans le cadre du PRODEC. Parmi elles, 3 500 jeunes (dont 49% de filles) diplômés de niveau moyen et supérieur ont

¹⁶ La première phase n'a pas pris en considération la Politique nationale de l'emploi. Le BIT et d'autres PTF ont attiré l'attention du gouvernement, qui l'a intégrée dans la seconde phase.

¹⁷ Financé par la Banque mondiale à hauteur de 15 milliards de FCFA, avec une allonge de 27 milliards de FCFA. La seconde tranche de financement mettra plus l'accent sur la formation en agriculture et élevage.

¹⁸ BTP, tourisme et hôtellerie, mécatronique, artisanat du cuir, filière boucherie, agriculture, élevage.

bénéficié de stages et 70% ont par la suite été insérés professionnellement dans les entreprises. Environ 3,000 jeunes ont bénéficié d'un apprentissage dual et environ 1,000 (dont 42% de filles) de formations en techniques agricoles. Parmi ces derniers, près des deux tiers ont pu intégrer une activité professionnelle. Parallèlement, un peu plus de 2,000 jeunes de niveau moyen et supérieur ainsi qu'environ 3,000 jeunes du milieu rural (parmi lesquels 80% de filles) ont bénéficié de formations en entrepreneuriat adaptées à leur niveau et à leur contexte socio-économique.

Le Programme d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes (PAIJ) (2016-...), conduit par l'ANPE, comporte trois composantes de promotion de l'emploi qui sont exécutées comme composantes essentielles de la Politique nationale de l'emploi :

- Le Contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle (COSIVP), qui assure le placement de jeunes en entreprise pour une durée de six mois renouvelable une fois.
- Le Contrat de reconversion professionnelle (CRP), au profit des diplômés de l'enseignement supérieur, technique et professionnel ainsi que des travailleurs cherchant l'acquisition de nouvelles compétences techniques.
- Le Programme d'aide à la création d'entreprise (PACE), qui propose une formation en entrepreneuriat pour aider les bénéficiaires dans le processus de création de microprojets.

Les rapports d'activité de l'ANPE font état sur le plan national d'environ 550 personnes (40.3% de filles) ayant bénéficié d'un COSIVP en 2018 et un peu plus de 900 l'année précédente. Parallèlement, environ 150 jeunes (36.2% de filles) ont bénéficié de formations en entrepreneuriat (PACE) en 2018, contre 51 seulement en 2017. Les résultats obtenus restent toutefois inférieurs aux objectifs fixés en termes d'effectifs avec, en 2018, des taux de réussite de 91,8% pour le volet COSIVP et 60.8% pour le volet PACE.

Le Projet d'emploi des jeunes et d'inclusion productive (PEJIP)¹⁹ (2019-...) s'adresse aux jeunes de 15 à 25 ans vivant en milieu rural et périurbain, et ambitionne la fixation de 40 000 jeunes dont une moitié de femmes dans leur terroir par l'insertion professionnelle. La sélection des bénéficiaires se fera à 75% sur des critères de pauvreté et à 25% sur des critères liés à l'insécurité. Il comprend trois axes :

- Inclusion productive des jeunes en milieu rural.
- Insertion des jeunes dans des activités sélectionnées en milieu urbain et semi-urbain.
- Appui institutionnel et gestion de projet.

Le PEJIP, dans sa phase pilote, a actuellement été lancé à l'échelle de six communes de six régions différentes (Dosso, Diffa, Maradi, Zinder, Tahoua et Agadez), l'objectif étant d'en atteindre 40 parmi les plus pauvres du pays.

D'autres actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes ont été mises en œuvre, dont une partie sont des initiatives du secteur privé. Il s'agit de :

- La Maison de l'entreprise (2012), qui relève de la CCIN. Elle offre des facilités pour la mise en place de structures formelles (appui-conseil, formation, accompagnement). Sur le plan national, elle est représentée à Niamey et Maradi uniquement.
- Le Centre incubateur des PME du Niger (CIPMEN) (2014), au sein de l'université de Niamey, avec l'appui de l'Agence française pour le développement (AFD). Les secteurs d'activité visés sont les nouvelles technologies, les énergies renouvelables et l'agrobusiness. Environ 1,400 personnes ont bénéficié de formations en 2018.
- Un cabinet d'excellence au sein de la Présidence du Niger, qui identifie les migrants de retour et plus particulièrement les « cerveaux » pour leur proposer des postes importants.

¹⁹ Financé par la Banque mondiale à hauteur de 17 milliards de FCFA (50 millions de dollars).

En ce qui concerne plus particulièrement l'accès au marché du travail et à la formation des migrants, le Mécanisme de réponse de ressources pour les migrants (MRRM) (2015) a inclus dans son programme la promotion du développement économique et social à travers les migrations circulaires (projets de stabilisation des réfugiés, développement de communautés locales...). Le Cadre et plan d'action de la CEDEAO sur le genre et la migration (2015-2020) inclut dans sa stratégie la formation professionnelle et la coordination régionale des agences nationales de l'emploi dans les pays de la CEDEAO.

1.3.2 Services de conseil et d'orientation

Le Niger dispose d'un certain nombre de structures qui offrent des services de conseil et d'orientation. Il s'agit premièrement des systèmes mis en place par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale (MET-PS) avec l'ANPE, et par le ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP-T) avec l'appui de la coopération luxembourgeoise (LuxDev), avec dès 2009-2010 un réseau de « plateformes d'orientation des jeunes »²⁰ disposant d'un service de formation à l'insertion professionnelle. Le FAFPA offre lui aussi des services similaires.

D'autres structures offrent également des services de conseil et d'orientation : ce sont pour les plus connues la Maison de l'entreprise (Niamey et Maradi), le Centre incubateur des PME du Niger (CIPMEN) et les agences de recrutement spécialisées (officielles), au nombre d'une quinzaine. D'autres initiatives ont été mises en place, parmi lesquelles l'ouverture avec l'appui de l'OIM de bureaux d'orientation des migrants en 2016 à Arlit, Agadez, Dirkou et Niamey. L'appui de l'ONG Swisscontact a aussi permis l'ouverture de centres d'orientation en milieu rural, et certains cabinets d'étude offrent des prestations allant dans ce sens.

Sur le plan géographique, ces services restent essentiellement concentrés dans la capitale et sont pour certains disponibles dans les chefs-lieux de région les plus importants.

²⁰ Dont cinq à Niamey et une pour chacune des huit régions du Niger.

2. Système de développement des compétences

L'exploitation de la documentation tout comme les échanges avec les différents acteurs ont à première vue laissé apparaître une situation complexe et faiblement organisée des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage. Cette situation ne permet a priori que difficilement d'avoir une vision d'ensemble des paramètres de fonctionnement du système de développement des compétences qui, dans le cas du Niger, inclut trois grandes catégories d'acteurs, à savoir l'Etat (système public), le secteur privé (système privé) puis enfin le secteur des organisations humanitaires et ONG. On observe toutefois que ces différents acteurs jouent actuellement un grand rôle dans l'amélioration de ce système, tout particulièrement par la valorisation des établissements de formation technique et professionnelle (EFTP) ainsi que des différentes formes d'apprentissage et de formation continue.

2.1 Politiques et stratégies de réforme

Depuis un certain nombre d'années, le gouvernement nigérien semble faire preuve d'une réelle volonté d'améliorer son système de développement des compétences en cherchant à améliorer la qualité de la formation à tous les niveaux (primaire, secondaire, supérieur, technique...). Ce choix tient compte des impératifs des grands programmes de développement nationaux, qui ambitionnent le développement économique du pays et l'amélioration des conditions de vie de la population. La valorisation de l'EFTP et des différentes formes d'apprentissage est vue comme un moyen de contribuer à l'occupation des jeunes et de favoriser leur insertion professionnelle, ainsi que comme un moyen de dynamiser les entreprises nigériennes et de favoriser le développement socio-économique des zones rurales et urbaines de l'ensemble du pays. De ce fait, elle contribuerait à prévenir et freiner l'exode rural tout comme la migration inorganisée. Dans cette perspective, le chef de l'Etat a émis l'intention de porter l'effectif des apprenants d'EFTP de 15% à 40% de l'enseignement secondaire à l'horizon 2021.

2.1.1 Politiques de réformes

Depuis 2013, le gouvernement nigérien a adopté une nouvelle politique du secteur de l'éducation fondée sur une approche holistique de l'ensemble du système éducatif. Cette nouvelle politique est basée sur les orientations du PDES 2012-2021 en matière d'éducation. Selon le programme 3 « Développement du capital humain » de l'axe 2 du PDES, les principales réformes ayant trait à l'EFTP sont un développement de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT) adapté aux besoins réels de l'économie, et la promotion de l'insertion socio-économique des jeunes sortants, y compris les filles et les groupes vulnérables.

Sur la base de ce qui précède, un document de stratégie sectorielle intitulé « Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) » (2014-2024) a été élaboré et adopté par l'ensemble des acteurs du secteur de l'éducation. Il s'agit en fait d'un document de planification couvrant la période 2014-2024 qui cherche à développer un système éducatif et de formation répondant à la fois à la demande sociale et aux besoins de l'ensemble des secteurs économiques. Le PSEF repose sur le cadrage macroéconomique donné par le PDES et traduit l'engagement du gouvernement nigérien, qui fait de l'éducation et du développement une priorité. Sur la base d'un diagnostic approfondi du secteur, le PSEF définit les orientations de chaque sous-secteur autour de trois axes qui sont l'accès, la qualité et le pilotage.

Lors des échanges avec les différents responsables des sous-sections du MEP-T, il a été mentionné l'existence de trois stratégies de réforme en cours d'élaboration ainsi que d'un programme expérimental prévu à court terme. Celles-ci se basent sur la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015 déterminant les principes fondamentaux de l'EFTP au Niger, qui demeure le texte de référence jusqu'à ce jour, et les orientations du PSEF. Il s'agit de :

- La Politique nationale de la formation professionnelle par l'apprentissage.
- La Politique nationale de formation professionnelle continue.
- Cinq décrets d'application qui ont été élaborés dans le cadre du PRN-MEPT du 2 novembre 2018 sur la base de la loi n° 2015-22. Ces décrets sont actuellement en instance d'application :

- Décret n° 2018-769 PRN-MEP-T, portant sur les modalités d'organisation des enseignements et des formations du secteur de l'enseignement de la formation technique et professionnelle.
- Décret n° 2018-770 PRN-MEP-T, portant sur l'institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations.
- Décret n° 2018-771 PRN-MEP-T, portant sur la création, les missions, l'organisation et les modalités de fonctionnement du Cadre national de certification des compétences professionnelles.
- Décret n° 2018-772 PRN-MEP-T, portant sur les modalités d'organisation de l'apprentissage.
- Décret n° 2018-773 PRN-MEP-T, portant sur les modalités d'organisation de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle.

Le MEP-T s'oriente également vers une logique de formation (programmes) basée sur l'approche par compétences (APC) afin de répondre à la demande (lien entre l'offre de compétences et le monde du travail).²¹ Il est prévu d'expérimenter cette approche par une phase pilote au sein d'établissements de référence premièrement dans trois corps de métiers : artisanat du cuir (CMCAN Niamey), BTP (Doutchi), hôtellerie et tourisme (Agadez).²²

Depuis 2006, un certain nombre de politiques et stratégies avaient déjà été mises en place, initiées par le nouveau MEP-T. Certaines de ces réformes semblent toutefois connaître une certaine lenteur dans leur mise en œuvre, se limiter dans certains aspects à des expériences pilotes sans suite concluante, ou encore faire l'objet de reformulation. Les exemples les plus cités par les structures rencontrées sont :

- La politique sectorielle de l'EFTP (adoptée en mars 2006), qui précise l'orientation et les axes stratégiques (amélioration de l'accès, amélioration de la qualité, amélioration du développement institutionnel) et qui cible prioritairement un public de déscolarisés et non scolarisés par le développement des dispositifs d'apprentissage et de formation initiale professionnalisante (FIP).
- Le Programme de renforcement de la formation professionnelle (PRFP) (2007), destiné à l'amélioration du capital humain (des capacités des formateurs).
- Le document de politique nationale de la formation professionnelle (adopté en juillet 2008), qui définit des priorités à mettre en œuvre et entend faire de l'EFTP une priorité de son développement actuel et futur (l'EFTP est ici considéré comme l'un des principaux maillons pouvant amener le Niger à être un pays émergent en 2025).
- La table ronde portant sur le financement du MEP-T (novembre 2008), dont le principe de base qui était acquis a été entièrement modifié en 2011 pour une nouvelle vision de l'EFTP.

2.1.2 Stratégies de réformes

Les stratégies de réformes actuelles sont essentiellement basées sur le PSEF 2014-2024, qui entend préparer le développement futur de l'EFTP selon une démarche en deux phases. Celle-ci comprend dans un premier temps (durée de trois ans prévue) la consolidation des options relatives aux nouvelles formes d'alternance, de partenariat et d'optimisation des ressources, pour ensuite se focaliser sur l'augmentation des capacités d'accueil.

Les informations obtenues sur le contexte global de la formation et de l'insertion professionnelles au Niger, d'une part, et les différentes mesures d'accompagnement pour l'amélioration de la qualité de l'EFTP et de l'apprentissage, d'autre part, ont clairement fait ressortir les trois grands axes stratégiques de réforme du PSEF que nous présentons ici.

²¹ Déjà expérimentée par l'ONG Swisscontact dès 2005.

²² Celle-ci, devant être financée à partir du budget national, n'a pas encore démarré car toujours dans l'attente des fonds, bien que tout soit prêt concernant les aspects logistiques (réfection et équipement des établissements par le PRODEC).

1) Amélioration de l'accès à l'EFTP et à l'insertion professionnelle

Cet axe stratégique s'avère très pertinent en raison du constat général de la très faible conscience qu'a le public des possibilités offertes par l'EFTP et l'apprentissage pour améliorer les capacités et qualifications des jeunes Nigériens au vu des nombreuses opportunités existantes et potentielles de création d'emplois/activité. Il semble également tenir compte de la persistance d'un esprit tourné vers l'emploi dans la fonction publique, d'où le choix d'un grand nombre de jeunes d'intégrer des filières de formation peu porteuses en termes de création d'emplois et d'évolution du marché du travail. Enfin, il cherche à rompre avec la vision classique d'une formation professionnelle considérée comme seconde chance de ceux ayant échoué dans l'enseignement général. Les principales mesures retenues consistent à :

Adapter le dispositif de structures de formation à la demande et aux besoins de l'économie : L'Etat nigérien, par l'intermédiaire du MEP-T, entend procéder à une amélioration et à un renforcement du réseau de centres de formation, avec pour priorité de répondre à la demande croissante puis d'adapter les services proposés aux différents contextes du pays. Il s'agit plus particulièrement d'adapter les filières aux besoins prioritaires exprimés sur le plan local tout comme aux besoins du marché du travail. Dans cette perspective, les mesures prises concernent premièrement une amélioration et une diversification des filières agro-sylvo-pastorales et environnementales, puis deuxièmement la mise en place d'établissements spécialisés de référence dans des domaines porteurs. Cet objectif semble toutefois très optimiste au vu de l'étendue spatiale du pays et nécessiterait une étude socio-économique très approfondie des différentes zones d'implantation pour garantir son succès.

Faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes : La démarche adoptée ici repose sur l'élargissement de la mission du MEP-T, avec la prise en compte de la dimension reconversion et insertion des jeunes, et vise en particulier les primo-demandeurs d'emploi. Elle comprend essentiellement deux volets pour amener les jeunes à procéder à de meilleurs choix professionnels sur la base d'une information fiable. Dans cette perspective, elle se concentre premièrement sur l'amélioration et la diversification des services d'orientation et de formation à l'insertion professionnelle, en incluant des services tels que les techniques de recherche d'emploi, le recyclage pour les chômeurs de longue durée ou la formation en entrepreneuriat. Dans ce dernier cas, l'objectif poursuivi est d'inciter la création de microentreprises et la promotion de l'autoemploi. Des échanges et observations, il apparaît cependant qu'il est peu fait cas de l'orientation vers les centres de formation professionnels et l'apprentissage, qui aurait pourtant sa place ici. Le second volet, très pertinent, cherche à offrir une première expérience en entreprise par des opportunités de stages d'une durée de six mois renouvelables une fois afin de permettre aux bénéficiaires de se familiariser avec un métier. Pour la mise en œuvre de ce qui précède, l'Etat s'appuie sur l'expérience de l'ANPE et du FAFPA, qui bénéficient de l'appui de programmes nationaux (par exemple le PRODEC), tout comme il compte étendre ces actions à l'ensemble des régions du pays. Sur ce dernier point se présente cependant le risque de ne pouvoir satisfaire la demande, plus particulièrement en ce qui concerne les opportunités de stage du fait du niveau de développement très inégal des régions.

Diversifier et promouvoir la formation professionnelle : Le premier objectif recherché consiste à offrir aux différentes catégories sociales, tout en favorisant la dimension « genre » des possibilités d'accès à la formation professionnelle à travers le dispositif existant et également à promouvoir les différentes formes d'apprentissage. Cette démarche présente le mérite de réellement favoriser une contribution au développement des populations rurales, en particulier des femmes, pour le développement de microactivités économiques (AGR). L'autre objectif consiste à proposer des services en adéquation avec les besoins du marché du travail, plus particulièrement avec le développement des formations professionnalisantes de courte durée. Bien que le nombre de bénéficiaires potentiels soit plus réduit, il constitue une opportunité pour les structures d'EFTP, qui ont la possibilité de postuler par l'intermédiaire du FAFPA.

2) Amélioration de la qualité de l'EFTP et des apprentissages

Cet axe stratégique s'avère également très pertinent. Il part du constat d'une faible organisation des établissements, de leurs capacités très limitées à offrir des formations pratiques et d'un très grand retard dans les méthodes et outils pédagogiques utilisés. La principale conséquence est l'arrivée sur le marché de sortants peu compétitifs et ne répondant pas aux exigences du monde professionnel. Dans le souci de doter les apprenants de compétences et qualifications reconnues, les principales mesures prévues consistent à :

Renforcer le volet « pratique » dans la formation professionnelle : La démarche envisagée par l'Etat nigérien à travers le MEP-T concerne aussi bien les structures d'EFTP que l'apprentissage. Pour les premières, l'amélioration des conditions de formation nécessite d'importants investissements dans la construction d'infrastructures adaptées (laboratoires, ateliers...) et l'acquisition d'équipements qui répondent aux standards actuels. En raison des coûts élevés, une priorité a été accordée aux établissements les plus anciens et les mieux équipés, qui constituent de ce fait des références. Il appartiendra à l'Etat de rechercher des fonds pour pouvoir couvrir l'ensemble des régions du pays, ce qui constitue en soi déjà un défi. En ce qui concerne l'apprentissage, l'Etat s'appuie sur les expériences menées par certains partenaires techniques et financiers (PTF), notamment la coopération allemande (GTZ), qui se sont révélées efficaces et compte développer la formation par l'apprentissage « dual ». La question est ici de se rapprocher des entreprises du secteur privé tout comme parapublic en vue de l'accueil des apprentis/stagiaires pour des phases pratiques. Bien que des conventions aient été établies avec certaines d'entre elles (notamment dans le cadre des activités de l'ANPE) et que le secteur privé fasse preuve d'une certaine motivation, il reste à définir des modalités de partenariat précises au vu des charges et des risques que l'accueil de stagiaires peut représenter pour les entreprises. Cet élément a en particulier été soulevé lors de la rencontre d'une organisation patronale de la place. Par ailleurs, il faudrait mener une réflexion en ce qui concerne les zones les plus reculées, où les possibilités d'accueil en entreprise ne sont pas évidentes.

Développer des outils pédagogiques adaptés aux attentes du marché de travail : La mise en place par le MEP-T de la Direction des curricula et programmes (DCP) constitue une avancée suivie de la mise en place d'un Cadre de conception et de développement des programmes et modules de formation. Les missions de cette dernière concernent, avec l'appui des PTF, principalement en l'élaboration et l'harmonisation des programmes et référentiels d'EFTP et en la formation des acteurs à leur utilisation. Le Cadre de conception est également invité à appuyer les autres directions directement impliquées dans les missions jugées prioritaires par le MEP-T et les différentes parties prenantes dans les politiques de développement de la formation professionnelle : élaboration d'outils d'évaluation des performances des apprenants, élaboration de référentiels pour les stagiaires et apprentis, conduite du processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE), certification et homologation des diplômes, suivi-évaluation des structures, renforcement des capacités professionnelles des enseignants et apprenants...

Dans la même optique, un cadre méthodologique de la mise en œuvre de l'APC a été adopté juridiquement, ainsi qu'un pôle d'expertise en ingénierie de la formation professionnelle.

Former les formateurs : Dans le souci d'améliorer la qualité de la formation, le MEP-T a pris des mesures face à l'absence de structures de formation des formateurs spécifiques à l'EFTP avec l'élaboration d'un projet de Centre national des ressources pédagogiques. Il envisage également l'ouverture d'une Ecole d'ingénierie de formation et de formation des formateurs ainsi que la mise en place d'un dispositif de formation des formateurs à distance. Les domaines de formation prioritaires sont : le renforcement des compétences et capacités pédagogiques, l'actualisation et le renforcement des compétences techniques et professionnelles, la maîtrise de l'ingénierie de formation et de certification.

Améliorer l'organisation des différentes formes d'apprentissage : Ce volet se révèle très pertinent au vu des enjeux qu'il représente, l'apprentissage étant le mode de formation le plus accessible et concernant la majorité des apprenants. L'Etat compte se baser sur une évaluation exhaustive des différents modes de formation non formels et informels basés sur les critères suivants : i) approche « faire-faire » (évaluation comparative des interventions du FAFPA et des ONG) ; ii) coût et efficacité des systèmes d'apprentissage ; iii) modalités d'organisation des formations, du curriculum, des méthodes pédagogiques, de l'évaluation des formés et du suivi de leur insertion professionnelle.

En ce qui concerne l'**apprentissage moderne**, il est prévu un accompagnement des PTF pour l'amélioration de la qualité et de la pertinence des institutions d'EFTP, premièrement par un appui des structures privées de formation formelle pour qu'elles soient plus axées sur les clients et les besoins économiques changeants dans les principaux secteurs, ensuite par une restructuration par secteur afin d'en améliorer la compétitivité (structure de pont). Au niveau de l'**apprentissage traditionnel** (développé par la Fédération nationale des artisans du Niger, FNAN) dans les ateliers artisanaux et autres unités de production, il est prévu un appui à ces structures en renforcement des capacités et en équipement. Au niveau de l'**apprentissage de type traditionnel rénové**, il est beaucoup plus tenu compte des publics cibles. Ainsi, il est proposé à ceux n'ayant

ni atelier ni centre de formation les deux lieux à la fois sous le vocable d'apprentissage « dual ». Pour ceux ayant un atelier d'apprentissage, il est offert une formation par alternance avec des centres de formation publics ou privés (financée par le FAFPA). L'objectif poursuivi par le MEP-T est l'extension des programmes d'apprentissage dans les secteurs prioritaires, dont en particulier l'agriculture.

3) Amélioration du pilotage de l'EFTP et des apprentissages

Cet axe stratégique est primordial pour assurer l'organisation et la qualité de la formation professionnelle. L'implication effective des différentes catégories d'acteurs (Etat, PTF, ONG, patronat, entreprises...) constitue un impératif pour le partage d'expériences et surtout l'appui-conseil dans les différentes composantes du fonctionnement de l'EFTP (outils pédagogiques, formation, apprentissage, accueil de stagiaires, anticipation sur les besoins...). Dans cette perspective, les mesures prévues consistent à :

Améliorer le processus de suivi des établissements d'EFTP et des apprentissages : Dans cette perspective, le MEP-T envisage le renforcement de son dispositif d'inspection pédagogique tant par sa représentation sur le terrain qu'avec le développement et l'adaptation des méthodes et normes de suivi des établissements. Il entend de ce fait assurer un suivi plus régulier de l'ensemble des établissements publics et privés et surtout amener les structures non réglementaires à se conformer au respect des textes et normes en matière de formation professionnelle sous réserve de sanction (fermeture). Ces mesures auraient notamment l'avantage de contribuer à une mise à niveau des établissements en les alignant sur certains standards, parmi lesquels la délivrance de diplômes reconnus.

Dans le souci de rendre compte de l'évolution du secteur mais aussi de mieux anticiper sur les besoins à venir, une attention particulière a été accordée à la définition d'indicateurs. La collecte périodique de ces indicateurs permet l'alimentation d'une base de données statistiques gérée par la Direction des statistiques et de l'informatique et la production périodique de rapports (avec l'appui de l'Observatoire national sur l'emploi et la formation, ONEF).

Impliquer les acteurs du secteur privé dans la gouvernance de l'EFTP et des apprentissages : Au vu du rôle prépondérant joué par le secteur privé dans l'économie nigérienne, l'association du patronat dans le cadre du secteur de la formation, de la formulation et du suivi des techniques de formation constitue une priorité. Pour la mise en pratique, il est prévu la mise en place de comités de suivi ainsi que de commissions dont le rôle sera d'élaborer de nouvelles règles de fonctionnement ou d'actualiser celles existantes. Il est également prévu dans les textes (en attente de validation) l'implication des secteurs public et privé dans la VAE.

Ce qui précède témoigne d'une vision très optimiste et ambitieuse de l'Etat nigérien sur les mesures de développement de l'EFTP. Il va sans dire qu'un grand nombre des réformes envisagées se calquent sur des mesures prises ailleurs et suivent également les précieux conseils des PTF, dont en particulier LuxDev dans le cadre des programmes NIG/017 et NIG/024. Il faut cependant avoir à l'esprit que le Niger est un territoire étendu et que la position décentrée de sa capitale ne constitue pas un avantage pour le déploiement des mesures de suivi et un contrôle effectif de celles-ci. La mise en œuvre des politiques envisagées s'avère également très coûteuse et place le gouvernement nigérien dans une position de forte dépendance aux PTF pour l'atteinte des résultats escomptés.

L'intervention des organisations humanitaires et ONG s'est également accompagnée d'une récente réforme au niveau de leurs stratégies d'intervention, et ce plus particulièrement au regard de la situation migratoire au Niger et des mesures prises par l'Union européenne pour endiguer les flux migratoires irréguliers. Le **Mécanisme de réponse de ressources pour les migrants (MRRM)**²³ (2015), qui est un programme d'approche global mis en place par l'OIM sur financement du Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique, et surtout la mise en application de la loi n° 2015-36 ont induit une réforme des actions humanitaires en incluant le volet « formation professionnelle » comme prioritaire dans les actions à mener.

²³ Ce programme concerne également le Burkina Faso, le Mali et la Mauritanie.

Tableau 5 : Synthèse des politiques/stratégies de réforme de l'EFTP

Axes stratégiques (PSEF 2014-2024)	Objectifs	Bilan de réalisation	Difficultés et contraintes de mise en œuvre
1) Améliorer l'accès à la formation technique et professionnelle et à l'insertion professionnelle	Informier le public des possibilités offertes par l'EFTP et l'apprentissage Rompre avec la vision classique de la formation professionnelle par la valorisation de l'EFTP au vu des possibilités d'embauche des jeunes offertes par le monde du travail	Mise en place de dispositifs d'accompagnement des jeunes dans l'orientation professionnelle, la recherche d'emploi et l'accès aux stages (ANPE, FAFPA) : <i>Projet PRODEC (2014-2022) (plus de 14 000 bénéficiaires sur 32 000 prévus à terme)</i> <i>Projet PAIJ (2016-...) (près de 2 000 bénéficiaires)</i> <i>Projet PEJIP (2019-...) (40 000 bénéficiaires prévus)</i> Promotion des formations professionnalisantes de courte durée pour les entreprises (subventions accordées par le FAFPA)	Difficultés de couverture efficace de l'ensemble du pays au vu de sa taille et des distances à parcourir Manque de moyens financiers pour la réalisation d'infrastructures adaptées dans l'ensemble du pays
2) Améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle	Assurer une couverture géographique de l'ensemble du pays en centres de formation Améliorer l'organisation du dispositif d'EFTP et d'apprentissage Adapter les méthodes d'enseignement et outils pédagogiques aux besoins du monde du travail et de l'économie	Couverture à près de 100% des communes en CFM Ouverture de deux premiers centres de formation de référence Initiation de mesures pour renforcer le volet pratique de la formation professionnelle Elaboration de projets pilotes de nouvelles méthodes de formation (formation duale, APC) Existence de quelques conventions avec les entreprises pour l'accueil de stagiaires et apprentis (programmes ANPE) ainsi que l'accompagnement des apprentis (FNAN) Elaboration de textes visant la mise en place de dispositifs et l'amélioration de la qualité de l'EFTP et de l'apprentissage (ex. : Direction des curricula et programmes, DCP)	Difficultés de couverture efficace de l'ensemble du pays au vu de sa taille et des distances à parcourir Manque de moyens financiers Réticence de certaines entreprises du secteur privé à accueillir des stagiaires/apprentis Non-effectivité de certains organes de pilotage liée à l'attente de l'adoption de certains textes de réforme élaborés par le MEP-T en termes de politique d'EFTP et d'apprentissage
3) Améliorer le pilotage de la formation technique et professionnelle	Améliorer le fonctionnement du dispositif de suivi de la qualité et de la reconnaissance de la formation professionnelle Assurer une meilleure anticipation sur les besoins en matière d'EFTP et d'apprentissage pour répondre aux besoins de l'économie	Projet de renforcement du dispositif de suivi pédagogique Elaboration d'indicateurs de suivi, mise en place d'une base de données statistiques et production de rapports annuels Elaboration d'enquêtes et études sectorielles sur le dispositif de formation et les besoins en compétences (ONEF) Projet de réforme du système de reconnaissance des compétences/qualifications, avec implication du secteur privé (titres, diplômes, VAE, reconnaissance des compétences acquises de manière informelle...)	Manque de moyens financiers et logistiques pour assurer un bon suivi du dispositif de centres de formation Manque d'expérience au niveau des ressources humaines Irrégularité dans les processus de collecte de données et de production de rapports Non-effectivité de certains organes de pilotage liée à l'attente de l'adoption de certains textes de réforme élaborés par le MEP-T

Source : Synthèse réalisée par l'auteur du rapport

Ainsi, dans le cadre de sa stratégie 2017-2019 au Niger, l'OIM dans l'objectif de l'atteinte des ODD 4.4 et ODD 8.3²⁴ a inclus dans ses interventions un volet cherchant à « Promouvoir des possibilités économiques de croissance et d'emploi intéressant comme une alternative à la migration irrégulière ». Les priorités stratégiques sont de soutenir une croissance économique inclusive en augmentant les opportunités d'emploi pour les jeunes Nigériens. Dans cette perspective, la formation professionnelle constitue l'un des principaux leviers pour l'atteinte de résultats, plus particulièrement dans les domaines de l'agriculture et de l'industrie, avec une prise en compte de la dimension genre (femmes). On assiste ainsi à une transition de l'humanitaire vers le développement local.

2.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation des réformes

Après avoir été sous la tutelle de différents ministères successifs, l'EFTP dispose depuis 2006 de son propre ministère de tutelle, à savoir le MEP-T. Celui-ci renferme six organes qui sont : le cabinet, l'Inspection générale des services, le secrétariat général, l'inspection pédagogique générale, l'organe consultatif (CNEFPT) et les établissements publics sous tutelle (SNP, FAFPA, CMCAN).

Par l'intermédiaire de son secrétaire général adjoint, le secrétariat général chapeaute trois directions qui sont :

- La Direction générale de l'enseignement formel (DGEF), qui comprend six sous-directions : Direction de l'EFPT public (DEFPT/P), Direction de la promotion de la formation et de l'enseignement professionnels et techniques privés (DPEFPT/P), Direction de la formation professionnelle continue (DFPC), Direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle en milieu rural (DAFPR), Direction des examens, des concours, des certifications et de l'orientation (DEXCCO) et Direction des curricula et des programmes (DCP).
- La Direction générale de l'orientation et de l'insertion professionnelle (DGOIP), qui comprend trois sous-directions : Direction de l'orientation et des stages professionnels (DOSP), Direction de l'appui et du suivi de l'insertion des jeunes en fin de formation (DASIJFF) et Direction de la promotion de l'enseignement et de la formation professionnelle des filles et de l'accompagnement des groupes spécifiques (DPEFPF/AGS).
- Les directions nationales d'appui, au nombre de neuf : Direction des ressources humaines (DRH), Direction des ressources financières et du matériel (DRFM), Direction des marchés publics/délégations de service public (DMP/DSP), Direction des infrastructures et des équipements pédagogiques (DIEP), Direction des études et de la programmation (DEP), Direction de la législation (DL), Direction des statistiques et de l'informatique (DSI), Direction des archives, de l'information, de la documentation et des relations publiques (DAID/RP), Conseil national de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (CNEFPT).

Le suivi des centres d'EFTP est assuré par un système pyramidal basé sur le découpage administratif du pays. Il comprend huit directions régionales (DREP-T) et 16 inspections régionales (IREP-T), puis à l'échelon inférieur des inspections départementales (IDEP-T). Les projets et programmes en cours dans le domaine de l'EFTP relèvent directement du secrétariat général du MEP-T.

Le niveau supérieur de l'EFTP (bac+ basé sur le système de formation LMD) est géré par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MES-RI).

Le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) est un établissement public à caractère administratif mis en place en 2009 (ONAFOP, 1999, puis FAFPCA) dans le cadre du projet NIGETEC 1+2. Il est sous la tutelle technique du MFP-T et financière du ministère des Finances (MEF). Depuis 2015, le FAFPA est progressivement inséré dans l'ANPE. Son objectif est de mettre en œuvre la politique du

²⁴ ODD 4.4 : D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

ODD 8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.

gouvernement en matière de formation professionnelle et d'apprentissage de courte durée, tout comme d'apporter une expertise par l'appui-conseil. Depuis 2011 (décret d'octobre), parallèlement à la formation de cadres en ingénierie de la formation et des formations modulaires de courte durée, le FAFPA s'est vu attribuer pour nouvelles fonctions l'apprentissage, la formation et l'insertion et accompagnement des jeunes dans le monde du travail (assuré par la Division insertion professionnelle des jeunes).

D'autres ministères interviennent également dans la gouvernance de l'EFTP sur des points plus spécifiques propres à leurs attributions : agriculture, santé, commerce, enseignement secondaire et supérieur, jeunesse et entrepreneuriat des jeunes, etc.

Les partenaires techniques et financiers (PTF) apportent un appui-conseil dans la gouvernance de l'EFTP. La coopération luxembourgeoise (LuxDev) constitue le principal partenaire d'appui du MEP-T à travers ses programmes NIG/017 (2008-2015) : renforcement des capacités des acteurs nationaux pour la mise en œuvre des formations qualifiantes, adaptées aux besoins de l'économie et favorisant l'intégration sociale ; et NIG/024 : octroi de ressources, financement de tous les secteurs (accompagnement, formation, infrastructures, équipement), renforcement des compétences (pilotage, suivi-évaluation...).

Il est également prévu l'implication du patronat dans le cadre d'un comité national de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle des apprentis à mettre en place dans l'esprit de l'APC. La vice-présidence de ce comité serait confiée au secteur privé (acteurs de l'agriculture, de la santé, du tourisme...). En attendant, les textes restent cependant à soumettre pour approbation du gouvernement.

2.3 Mise en application des réformes

En ce qui concerne la mise en application des réformes, il se dégage essentiellement deux grandes stratégies parallèles qui comptent toutefois un certain nombre de points communs. Il convient ici de brièvement les présenter au regard des trois principaux acteurs : Etat nigérien, secteur privé, puis organisations humanitaires et ONG.

2.3.1 Etat nigérien

Les stratégies de développement de l'EFTP choisies par l'Etat nigérien sont très pertinentes en cherchant à s'aligner sur les objectifs des principales politiques de développement nationales et les objectifs de développement durable (ODD). On sent toutefois que l'appui-conseil des PTF et notamment de LuxDev (projets NIG/017 et NIG/024) a joué un rôle déterminant dans le processus de mise en œuvre des actions et le choix de certaines stratégies.

Sur le plan pratique, on distingue deux types d'interventions qui présentent déjà de bons résultats. La première se fait dans le cadre de grands programmes de formation financés par la Banque mondiale, avec l'avantage d'une couverture nationale (PRODEC et PEJIP), et qui ont pour objectif de toucher un grand nombre de bénéficiaires (32,000 + 40,000) par un rapprochement avec les collectivités locales. Le PRODEC a déjà pu toucher environ 14,000 personnes (février 2019) et présente des résultats considérés comme bons, avec des taux d'intégration professionnelle de ses bénéficiaires de l'ordre de 65 à 70%. La seconde concerne des programmes plus modestes pilotés par l'ANPE avec l'appui du FAFPA, dont les attributions ont été étendues à l'appui-conseil et l'orientation des jeunes (PAIJ et ses composantes), qui touchent un nombre de personnes plus réduit (moins de 1,000) et semblent davantage une mise en application par l'Etat des recettes importées de l'extérieur. Les résultats de ces actions portent plus sur le nombre de personnes touchées en fonction de cibles initiales, les taux de réussite étant de l'ordre de 60 à 90% en fonction des composantes et des années.

En ce qui concerne les infrastructures et les équipements, certains développements ont été réalisés, avec notamment l'ouverture de deux lycées technologiques en 2018. Ailleurs, si des infrastructures ont pu être réalisées avec l'appui des PTF, on déplore un manque de participation de l'Etat, qui n'a souvent pu apporter sa contribution (branchements eau et électricité). En ce qui concerne les aspects liés à l'accompagnement de la formation (curricula, formation des formateurs), on constate malgré les bonnes intentions une certaine lenteur dans le développement des nouveaux outils et la mise en place de dispositifs adéquats. LuxDev trouve les solutions, à l'exemple d'un dispositif palliatif pour la formation des formateurs évoqué par certains acteurs rencontrés au MEP-T.

En dehors des programmes mis en œuvre sur le terrain qui constituent la principale avancée de la dimension « accès » du PSEF, le constat général déjà fait dans l'évaluation du programme NIG/017 (2016) tout comme par certains acteurs rencontrés est une concentration des efforts sur la dimension « pilotage » du PSEF par l'accompagnement du MEP-T. Celle-ci s'observe par le renforcement des capacités d'organisation et de fonctionnement de ses différents organes au détriment des organes décentralisés. La dimension « qualité » connaît une certaine lenteur principalement liée à la mise en place des commissions nécessaires à son fonctionnement, dépendant de l'adoption des politiques en cours d'élaboration. L'institutionnalisation du rapprochement avec le secteur privé en fait partie.

De manière générale, malgré la mise en place du MEP-T et une volonté politique de réforme du système d'EFTP, on observe également un manque de synergie des actions dans la gouvernance de l'EFTP dû au manque d'organisation et à l'émiettement institutionnel.²⁵ Les problèmes de leadership et de manque de cohésion autour de certains points induisent des blocages dans la collaboration entre l'administration, les centres d'EFTP et les PTF (par exemple, retards dans l'allocation des crédits aux établissements sur la base du budget d'Etat).

2.3.2 Secteur privé

Les actions initiées et soutenues par les grandes organisations du secteur privé (Chambre des métiers, organisations patronales...) se concentrent davantage sur l'appui-conseil et les techniques de recherche d'emploi ou de création d'entreprise. La priorité semble ici de dynamiser le secteur de l'emploi au Niger en développant davantage le monde des entreprises dans les secteurs porteurs et en incitant à une gestion adaptée aux besoins de l'économie.

En ce qui concerne plus spécifiquement les promoteurs d'établissements d'EFTP privés, les échanges ont très peu fait cas de réelles applications des réformes. Les promoteurs se placent davantage dans une position de suivisme, cherchant, souvent par manque d'expérience et de capacités d'anticipation, à reproduire tant bien que mal les schémas des établissements publics tout en adaptant leur fonctionnement à des logiques de gain économique. On observe toutefois une nette amélioration dans le respect des conditions d'ouverture des établissements (diminution du nombre d'établissements non formels de 169 unités entre 2015-2016 et 2016-2017).

2.3.3 Organisations humanitaires et ONG

Les organisations humanitaires et ONG se caractérisent par des actions diversifiées et plus ciblées. On distingue toutefois deux stratégies de mise en œuvre des actions, avec cependant un lien plus étroit avec la question migratoire.

La première stratégie concerne les ONG qui, dans une logique de prévention de l'exode rural des jeunes et de développement local, ont initié la mise en place de structures de formation professionnelle souvent sous forme de concepts dont les résultats se sont avérés plus ou moins concluants. Certaines ONG telles que Swisscontact ont développé à partir des années 2000 des programmes plus ambitieux, à l'échelle de plusieurs régions, en privilégiant la formation dans les filières agricoles et industrielles avec des moyens parfois conséquents.

La seconde stratégie concerne les organisations humanitaires qui ont pour objectif de prévenir toute forme de migration irrégulière et développent des actions pour la stabilisation des populations dans leur terroir et dans une moindre mesure l'intégration des réfugiés dans les localités d'accueil. Les organisations humanitaires ont l'avantage de disposer d'une très grande expérience au vu du grand nombre de zones où elles interviennent et ainsi de pouvoir mettre rapidement en œuvre des actions adaptées à leur contexte.

Les actions, menées parfois avec l'appui technique d'ONG ou de PTF,²⁶ concernent sur le plan géographique aussi bien les centres urbains que les zones rurales où sont accueillis les réfugiés. Le nombre et les catégories de bénéficiaires sont très variables d'un cas à l'autre. La mise en application de la loi n° 2015-36 a également

²⁵ De nombreux ministères disposent de Directions de l'insertion professionnelle.

²⁶ Par exemple le programme NIG/801, programme d'urgence de l'UE confié à LuxDev afin de prévenir la migration par la formation et l'intégration de 6,000 jeunes dans les zones d'Agadez et de Zinder.

entraîné l'insertion parmi les bénéficiaires d'acteurs locaux dont en particulier les personnes « criminalisées » qui offraient auparavant leurs services aux migrants. Les actions en relation avec le domaine de la formation professionnelle prennent plusieurs formes. Il s'agit premièrement de formations de courte durée (six mois) mettant l'accent sur les aspects pratiques menées avec l'appui du FAFPA, qui recrute les formateurs dans des secteurs d'activité identifiés en collaboration avec les collectivités locales (fixation des réfugiés, prévention des départs) (par exemple, programme Seeds for Solution).²⁷ Parallèlement, des actions sont menées directement en collaboration avec des entreprises pour l'identification des besoins en formation. Le programme **Initiative pour le développement de l'entreprise (IDEE)** (2018-2020), conduit par l'OIM et financé par l'ONG italienne Terre Solidali, qui concerne la gestion technique de l'entreprise, en constitue un exemple. Il comprend un volet d'identification des besoins en formation et cherche à apporter des réponses à ceux émis par l'entrepreneur ou les employés des 36 entreprises et 40 start-up impliquées.²⁸ Le projet, qui couvre les villes de Niamey, Tahoua et Zinder, cible depuis les migrants de retour (rapatriés). L'OIM a également initié un projet de mobilisation de la diaspora nigérienne pour l'identification des besoins pour le développement du pays et la création d'entreprises. L'idée est d'offrir des opportunités de travail aux migrants de retour.

D'après ce qui précède, on observe une mise en application des réformes moins effective du côté de l'Etat nigérien que des organisations humanitaires. Plusieurs interlocuteurs rencontrés ont soulevé l'efficacité et l'efficience des formations de courte durée (six mois) organisées par les ONG au profit des populations déplacées ou rapatriées. Selon leur explication, cette situation était principalement due à la qualité des formateurs recrutés (via le FAFPA) et à la disponibilité de matière d'œuvre et d'équipement pour les phases pratiques.

2.4 Rôle du secteur privé et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Jusqu'à ce jour, **le rôle joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs** pour accompagner l'EFTP se limite essentiellement à un appui des apprenants dans la phase pratique de leur formation. Dans ce cadre, une convention de partenariat a été établie entre le FAFPA et la FOP-Niger,²⁹ avec la possibilité de placer des stagiaires dans les entreprises ou de renforcer les capacités de certains jeunes (plus particulièrement dans les domaines du BTP, de la mécanique, de la conduite d'engins, de la maintenance des ascenseurs). Les structures syndicales ont joué un rôle d'appui.

Les réformes en cours dans la gouvernance de l'EFTP ont pris conscience du rôle capital que peuvent jouer les professionnels du secteur privé dans l'amélioration de la gestion et de la qualité de la formation technique et professionnelle. Dans cette perspective, leur implication est attendue particulièrement en ce qui concerne l'analyse de situation de travail (AST) pour l'APC, l'élaboration des référentiels et la détermination des compétences à acquérir, la formation, l'élaboration de guides d'accompagnement dans la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Des opérations de formation public-privé se sont développées dans le cadre des actions menées par les organisations humanitaires, avec notamment la collaboration de centres d'EFTP (public et privé) ainsi que de cabinets d'étude spécialisés dans la formation professionnelle (par exemple dans le cadre du projet NIG/801).

En matière de **dialogue social**, le Niger dispose de bases organisationnelles diversifiées, avec une ouverture à la société civile. Celui-ci se concentre prioritairement sur les questions d'emploi et non de formation professionnelle. Les structures syndicales (12 au Niger, dont une intersyndicale regroupant six d'entre elles) et les deux grandes organisations patronales (CNPN et FOP-Niger) cherchent néanmoins à jouer un rôle dans l'amélioration du système d'EFTP, perçu comme l'une des conditions préalables à celle des conditions des travailleurs.

²⁷ Dans le cadre de ce projet, un plaidoyer a notamment été établi relativement à la loi n° 2015-36 sur la migration au Niger pour donner officiellement un droit de travailler aux réfugiés.

²⁸ Le projet a organisé en 2018 un premier salon de l'emploi à Tahoua, réunissant visiteurs, entrepreneurs et rapatriés.

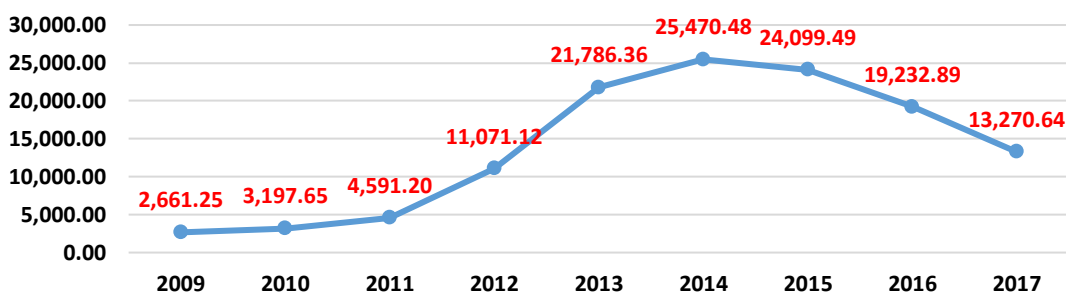
²⁹ Qui est l'une des deux organisations patronales du Niger.

2.5 Appui au développement des compétences

Le **financement du développement des compétences** est initialement du ressort de l'Etat nigérien à travers le budget d'Etat. Depuis un certain nombre d'années, il bénéficie également d'appuis conséquents des PTF (Banque mondiale, Nations Unies, coopérations bilatérales) qui se sont accentués avec les crises récemment connues dans la sous-région. Parallèlement, des investisseurs privés nationaux et extérieurs ont également appuyé le secteur de l'EFTP (ONG, associations, particuliers, opérateurs économiques).

Au niveau étatique, le budget destiné au MEP-T a connu une augmentation significative durant ces dernières années, traduisant une réelle prise de conscience de l'importance du secteur de l'EFTP. De 1.5 milliard de FCFA en 2007, il est ainsi passé de 2.6 milliards de FCFA en 2009 à près de 25.5 en 2014 avant de connaître une baisse continue jusqu'en 2017. On observe parallèlement que l'EFTP, qui représentait moins de 0.5% du budget national avant 2012, en représente de l'ordre de 1.40 à 1.50% sur la période 2013-2015. Par rapport au budget consacré à l'éducation et à la formation, la part de l'EFTP est passée de moins de 2% à près de 10% (9.70 en 2013 et 8.45% en 2015). La participation de l'Etat dans l'EFTP concerne essentiellement les salaires, les péculés et quelques investissements dans les infrastructures et leurs équipements.

Figure 5 : Evolution du budget du MEP-T, 2009-2017 (en millions de FCFA)



Source : Ministère des Finances et de l'Economie (Direction générale du budget).

Pour matérialiser sa volonté politique, l'Etat nigérien a mis en place depuis 2017 un Fonds commun sectoriel éducation (FCSE). Le principe consiste à mutualiser les ressources de plusieurs PTF placées sous la responsabilité d'une Cellule d'appui à la mise en œuvre de la politique sectorielle. Cette dernière met à la disposition des acteurs nationaux des fonds selon des modalités et procédures harmonisées avec celles pratiquées par l'Etat. Le FCSE est alimenté par cinq PTF (AFD, UNICEF, LuxDev, Coopération suisse et Norvège) et concerne six ministères sectoriels. Au vu des compétences éducatives et de formation qui leur ont été transférées, les collectivités locales sont également bénéficiaires du FCSE.

La perception d'une **taxe d'apprentissage (TAP)**³⁰ auprès des entreprises contribue au fonctionnement du FAFPA. Le recouvrement reste cependant faible : il est estimé à 40% en 2018, quand le seuil est de l'ordre de 60%.

Les organisations humanitaires et de développement (nationales ou étrangères) jouent actuellement un très grand rôle en voyant dans l'EFTP et l'apprentissage un moyen de développer le pays et plus particulièrement les communautés locales tout en encourageant la stabilisation des jeunes dans leur terroir (pour freiner la migration). Elles financent de nombreux projets, avec des budgets plus limités, dans l'ensemble du Niger (ONG Swisscontact, entre autres).

L'Etat nigérien a également développé un certain nombre de **mesures incitatives** pour encourager le développement de l'EFTP et du système d'apprentissage tout comme l'insertion professionnelle des apprenants. Parmi ces mesures figurent, pour l'accompagnement des structures :

- L'équipement d'ateliers d'apprentissage pour la formation pratique (par l'intermédiaire du FAFPA).
- L'affectation d'élèves boursiers de l'Etat dans les centres de formation privés.

³⁰ Perception de 2% pour les salaires versés aux travailleurs nigériens et de 4% pour les travailleurs étrangers. Une exonération partielle ou totale peut être faite sur demande expresse des dépenses effectuées en faveur d'une activité de formation.

- L'affectation de formateurs pris en charge par l'Etat dans les établissements privés.
- L'encadrement pédagogique d'enseignants du privé.

Le **FAFPA** constitue également une mesure incitative pour les particuliers et entreprises en offrant trois types de prestations (formation en cours d'emploi pour les salariés des entreprises, formation en alternance/apprentissage, formation à l'autoemploi) subventionnées à hauteur de 88% du coût (participation de 12% par le bénéficiaire).³¹

Cette structure travaille également à l'appui des maîtres d'atelier et des centres de formation aux métiers (CFM) dont les formations sont reconnues par des attestations de fréquentation. L'accompagnement des apprenants se fait à la sortie par la fourniture de kits de travail.

En ce qui concerne les apprenants, l'Etat, par l'intermédiaire de l'ANPE et en collaboration avec la Chambre de commerce, organise des concours d'excellence pour encourager l'autoemploi, avec la remise de kits et de fonds d'installation pour les lauréats (programme de la Banque mondiale).

L'élargissement et la diversification des sources de financement et partenaires d'appui à la formation professionnelle tout comme le nombre conséquent d'actions développées dans l'urgence soulèvent la question de la souveraineté de l'Etat. La rencontre de certains interlocuteurs a plutôt fait ressortir un manque de concertation et le cas d'actions développées avec l'appui de ministères autres que le MEP-T. Cette situation présente le risque d'une hétérogénéisation des modalités de délivrance des formations, de leur évaluation et de leur certification, que l'Etat dans ses politiques tend à homogénéiser. Bien que les objectifs de l'ensemble des actions cadrent bien avec les grandes orientations des programmes de développement de l'Etat nigérien, il se dégage plutôt l'impression de la conduite de deux réformes en parallèle.

2.6 Cartographie des centres d'EFTP et de l'apprentissage

Au Niger, on distingue dans la pratique trois niveaux de formation professionnelle :

L'enseignement technique « formel », qui est dispensé dans des structures relevant du dispositif éducatif. La formation est scolaire et les diplômes délivrés sont officiellement reconnus. Par contre, les liens avec le marché du travail et l'implication des entreprises sont très faibles. Les structures de ce type sont très peu nombreuses.

La formation professionnelle « non formelle », qui est organisée en dehors du cadre scolaire. Les programmes et l'approche pédagogique sont propres aux structures, lesquelles délivrent leurs propres diplômes, qui ne sont dans la très nette majorité des cas pas reconnus par l'Etat.

La formation professionnelle « informelle », qui regroupe la formation sur le tas et la formation par alternance. Elle regroupe la majeure partie des apprenants ainsi que des jeunes filles.

2.6.1 La situation de l'EFTP

L'EFTP formel est organisé en deux cycles qui comprennent un niveau élémentaire et un niveau moyen de formation, chacun d'une durée de deux ou trois ans dans des types précis d'établissements. En ce qui concerne l'EFTP non formel, la catégorisation des établissements est moins aisée.

³¹ Sur la période de janvier à mai 2019, près de 15,000 jeunes ont bénéficié d'une formation ou sont en cours de formation avec le FAFPA. Ils sont très majoritairement formés dans le cadre de projets initiés par des organisations humanitaires et des ONG.

Tableau 6 : Synthèse des établissements d'EFTP sous la tutelle du MEP-T

Secteur	Dénomination	Nombre 2016-2017	Bénéficiaires (niveau requis)	Cursus et certification	Observations
Etablissements formels publics					
Public niveau de base	Centre de formation aux métiers (CFM), ex-CFDC	246 (267 à l'horizon 2020)	Scolarisés non admis au CEP, déscolarisés et non scolarisés	6 à 9 mois Certification : QM, CQP	Etablissements publics avec pour objectif la couverture de l'ensemble des communes
EFTP 1 ^{er} cycle	Centre d'enseignement technique (CET)	76	Enfants scolarisés de 13 à 17 ans (niveau CM2 à 3 ^e)	2 à 3 ans Diplôme CAP qualification « ouvrier qualifié niveau élémentaire »	Etablissements essentiellement publics ; la couverture est nationale avec une forte extension récente
	Centre de formation professionnelle et technique (CFPT)	13	Elèves de 17 à 19 ans (BEPC général)	2 à 3 ans Diplôme BEP	
EFTP 2 nd cycle	Lycée professionnel ou technique	10	Elèves de 17 à 19 ans (BEPC général ou CAP par passerelle)	2 à 3 ans + spécialisation en 2 ans Diplôme BEP Spécialisation en 2 ans ou Diplôme bac professionnel ou technique qualification « ouvrier qualifié de niveau moyen »	
	Lycée technologique	2 (2018)			Ouverts en 2018
Etablissements formels privés					
Base et EFTP 1 ^{er} et 2 nd cycle	Tous types confondus	83	Idem aux publics	Basé sur le système public	Regroupe la majorité des lycées (+ de 50% à Niamey)
Etablissements publics et privés non formels					
Public	Site intégré de formation agricole (SIFA)	23	Jeunes ruraux de 14 à 30 ans	8 mois en deux cycles (formation qualifiante)	
	Centre des métiers du cuir et d'art du Niger (CMCAN)	1	Tout public	Apprentissage	
	Service national de participation (SNP)	3 (1 fonctionnel)	Jeunes urbains et ruraux en sous-emploi de 18 à 25 ans	6 mois Attestation	Il est également mentionné l'existence de trois structures
	FAFPA (centres incubateurs)	8	Apprentis, travailleurs tous public avec ou sans emploi	ND Attestation	
	Centre de formation et de promotion de la femme (CFPF)	81	Jeunes filles et garçons	Apprentissage	
Privé	ONG/Association	246	ND	Divers	

Source : MEP-T/DSI, Rapport 2016-2017.

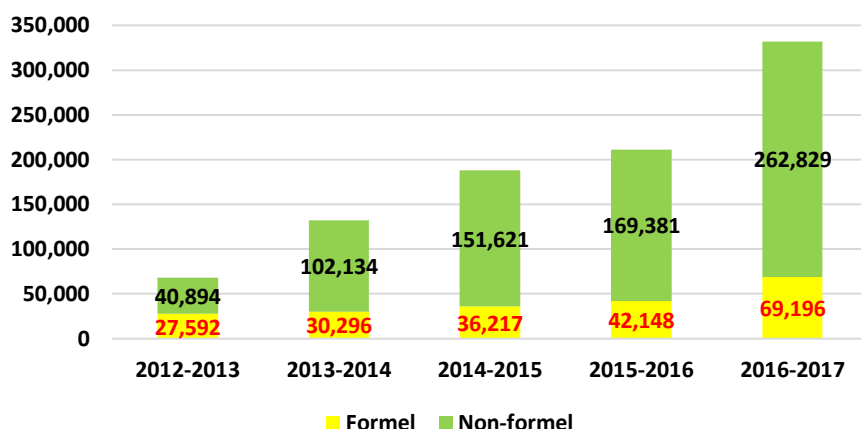
Les dernières données statistiques disponibles de l'EFTP proviennent de l'*Annuaire statistique du MEP-T* remis à jour annuellement et remontent à la période 2016-2017 (DSI/MEP-T, 2018). Les principaux résultats concernant **l'enseignement technique « formel »** et **la formation professionnelle « non formelle »** sont présentés ci-dessous.

Sur le plan de **l'offre en EFTP**, en 2016-2017, un ensemble de 814 structures ont été recensées, avec une dominance modérée d'établissements formels (454, soit 55.8% de l'offre) parmi lesquels une très nette majorité de structures publiques (81.1%). Un ensemble de 428 établissements sont sous la tutelle du MEP-T. Chaque catégorie d'établissements est représentée dans l'ensemble des régions, avec une dominance des centres de formation aux métiers (CFM) (71.3% des structures), suivis par les centres d'enseignement technique (CET) (22%). Les établissements non formels sont quant à eux au nombre de 360. Le secteur des ONG et associations regroupe la majorité des structures (68.3%), suivies par les CFPF (22.5%).

Au niveau géographique, l'offre formelle se concentre dans les villes les plus importantes (Niamey, Maradi et Zinder), les établissements privés étant plus particulièrement présents dans la capitale (53.5%). L'offre non formelle se concentre quant à elle principalement sur les régions de Dosso et de Niamey (respectivement 27.8 et 22.5%). Les régions d'Agadez et de Diffa sont les moins équipées (respectivement 45 et 39 structures).

En termes **d'effectifs des apprenants**, l'EFTP a connu une très forte croissance au Niger depuis 2012-2013, avec 68 486 inscrits, pour atteindre 332,025 en 2016-2017, soit une croissance de 384% en cinq ans !!!

Figure 6 : Evolution des effectifs de l'EFTP, 2012-2013 à 2016-2017 (cinq ans)



Source : MEP-T/DSI, Rapport 2016-2017.

L'EFTP formel regroupait en 2016-2017 69,196 apprenants dont 65.8% de filles. Les établissements publics comptaient 58 903 élèves (85.1%), contre 10,293 seulement pour le privé (14.9%). Du point de vue de la répartition des sexes, les filles sont minoritaires dans le public (44%) et majoritaires dans le privé (56%). A l'échelle du pays, la répartition des élèves (public + privé) par cycle de formation est très équilibrée (respectivement 34,651 pour le premier cycle et 34,545 pour le second cycle. A Niamey, les effectifs du second cycle sont très majoritaires (87.4%) en raison du plus haut niveau de spécialisation des établissements.

L'EFTP non formel comptait un effectif de 262,829 apprenants dont 58.4% de filles. Les régions de Tillabéri et de Niamey concentraient le plus grand nombre d'apprenants (respectivement 98,644 et 60,221). Tillabéri et Zinder présentent la particularité d'une forte dominance des filles (respectivement 65.5 et 70%), tandis que la situation est relativement équilibrée ailleurs.

En 2016-2017, 2,697 élèves ont redoublé, abandonné ou été exclus de l'EFTP formel, soit 3.9% des effectifs. Les redoublants représentent, avec 1,330 individus, près de la moitié des cas, suivis par les exclus, au nombre de 1 000 (37.1%), et les abandons, au nombre de 367 (14%). Dans chaque cas les filles représentent une proportion de 30 à 35%.

En ce qui concerne **les secteurs de formation**, on observe dans le public une tendance à regrouper des établissements orientés vers les métiers techniques (électricité bâtiment, mécanique rurale, agro-sylvo-

pastoralisme, mécanique générale, BTP...). Le privé forme plus particulièrement dans les branches tertiaires (nécessitant moins d'investissements) telles que le secrétariat, la comptabilité, le transit, etc.

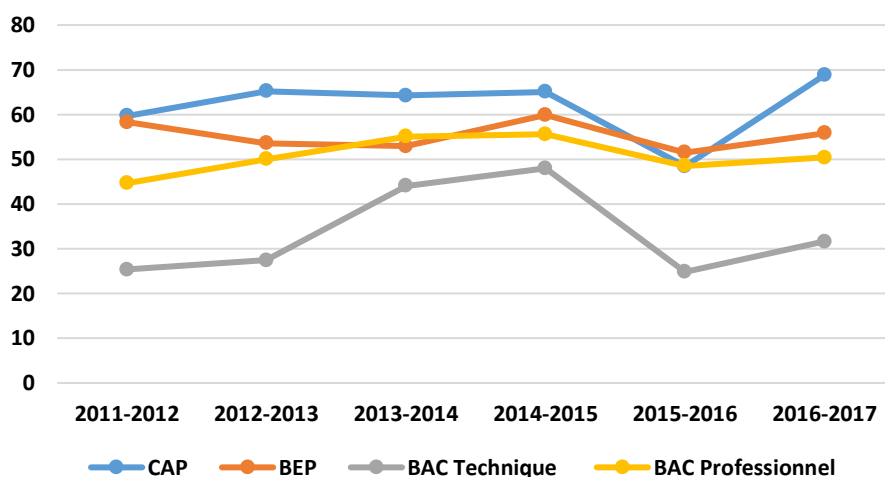
L'EFTP formel se caractérise par une forte dominance des effectifs dans le tertiaire (62%), avec une forte représentation des filles (65.8%). Le secteur secondaire vient en deuxième position, avec 34.4% des effectifs et une très faible représentation des filles (12.1%), tandis que le secteur primaire ne compte quant à lui que 3.6% des effectifs, également avec une faible représentation des filles (23.7%).

Dans le secteur primaire, les principales filières de formation sont la production agro-sylvo-pastorale (41.3% des effectifs) et l'agriculture (21.3%). Dans le secondaire, il s'agit de la mécanique et réparation auto (26.4%), de l'électricité (14.5%) et de la construction métallique (13.2%), tandis que le bâtiment occupe la sixième position avec 6.6% des effectifs. Dans le tertiaire, les principales filières de formation sont l'économie familiale, les postes d'instituteur adjoint et d'agent de santé de base, avec respectivement 35.1%, 24.1% et 12.9% des effectifs, soit 72.1% pour trois filières. On observe que le choix portant sur ces filières pourvoyeuses d'emplois est plus particulièrement fait en province, où l'offre est plus réduite.

L'EFTP non formel présente une tendance similaire en ce qui concerne le secteur tertiaire (71.3% des effectifs et une part de 65.4% de filles). Pour le secteur primaire, celui-ci est plus fortement représenté (26.2%) tandis que le secondaire est quant à lui très faiblement représenté (2.5%). On observe dans ces deux secteurs un plus grand équilibre entre les deux sexes (respectivement 42.7 et 49.7%).

Au niveau des **résultats aux examens**, on observe de manière générale sur la période 2011-2012 à 2016-2017 une légère tendance à l'amélioration au niveau des bacs technique et professionnel et une stabilité au niveau du CAP et du BEP. L'année 2015-2016 se caractérise par les plus faibles résultats dans l'ensemble des filières à l'exception du bac professionnel. Le CAP présente dans l'ensemble les meilleurs taux de réussite, atteignant généralement de 60 à 70% (68.8% en 2016-2017), suivi par le BEP dans une fourchette de 50 à 60% (55.8% en 2016-2017). Les résultats au bac sont plus faibles, avec de 45 à 55% dans les filières professionnelles (50.4% en 2016-2017) et de 25 à 48% dans les filières techniques (31.6% en 2016-2017).

Figure 7 : Evolution des taux de réussite aux différents examens, 2011-2012 à 2016-2017 (en %)



Source : DEXCCO/MEP-T, Direction des examens du bac/UAM.

En 2016-2017, le **corps enseignant** de l'EFTP formel public et privé comprenait 4,114 personnes, dont 79% d'hommes. Au niveau du statut, les contractuels étaient dominants (47.4%), suivis des vacataires (26.1%) et des fonctionnaires (25.6%).

Sur les 4,114 enseignants recensés, 2,869 (69.7%) disposaient d'un diplôme académique. Si la catégorie « Autres » regroupait 936 (32.6%) personnes de cet effectif, 734 (25.6%) avaient un niveau licence, 482 (16.8%) une maîtrise et 295 (10.3%) un diplôme d'ingénieur. Les enseignants titulaires de diplômes professionnels étaient plus faiblement représentés, au nombre de 2,245 (54.6%). Pour ces derniers, en dehors de la catégorie « Autres » avec 1,221 cas (54.4%), le BEP était le titre le plus répandu, détenu par 579 (25.8%) enseignants.

A titre indicatif, au niveau **des infrastructures** de l'EFTP, on comptabilisait un ensemble de 1,179 salles de classe, 16 amphithéâtres, 166 ateliers, 87 bibliothèques, 37 laboratoires et 17 salles informatiques. Sur les 2,393 infrastructures recensées, 1,081 (45.2%) se concentraient à Niamey.

Il est intéressant de donner un aperçu de **certains ratios**. Ainsi, sur le plan des infrastructures, en 2016-2017, on comptait en moyenne 252 élèves par atelier (de 122 à Niamey à 914 à Diffa) tandis que pour les salles de classe le ratio moyen était de 48 (de 29 à Diffa à 73 à Agadez). Le ratio élèves/enseignant se situait en moyenne à 16 élèves (de 13 à Niamey à 27 à Tillabéri).

En ce qui concerne la dimension sociale, certaines mesures sont prises pour soutenir les personnes les plus défavorisées en matière d'accès à la formation professionnelle. La Direction d'accompagnement des groupes spécifiques (DAGS) ainsi que la Direction générale de l'orientation et de l'insertion professionnelles (DGOIP) tout comme certaines ONG et associations appuient les personnes défavorisées (handicapés, filles) pour accéder à l'EFTP. C'est également le cas par les ONG qui favorisent les groupes les plus défavorisés. En 2016-2017, 275 jeunes ont été pris en charge dont 108 (39.3%) filles. Essentiellement à Maradi (91), Niamey (81) et Agadez (66).

Un certain nombre d'élèves de l'EFTP formel (public + privé) ont également été allocataires. Au nombre de 11,615, ils représentent 16.8% des effectifs. Les filles, au nombre de 3,831, sont minoritaires, représentant un tiers (33%) des bénéficiaires. Les effectifs varient de 852 (Tillabéri) à 2,119 (Zinder).

Un certain nombre d'établissements publics ou privés constituent des références en se démarquant de l'ensemble par un niveau d'équipement supérieur, des formations mieux reconnues ou le développement de filières dans des domaines porteurs (anticipation sur les besoins). Les établissements les plus cités par les interlocuteurs rencontrés sont :

- Le lycée technique privé Wangari (Niamey) (secteur industriel).
- Le lycée technique privé de Maradi (secteur industriel).
- Le lycée technologique de Douthi (BTP).
- Le centre Gidn Gwaninta (appuyé par Caritas Niger) (formation en restauration et garde d'enfants).
- L'Institut pratique de développement rural (IPDR) à Kollo (à 30 km de Niamey).
- Le Centre des métiers du cuir et d'art du Niger (CMCAN).
- Le lycée professionnel de l'hôtellerie et du tourisme d'Agadez.

2.6.2 La situation de l'apprentissage et de la formation par alternance

Contrairement à celui de ses voisins, **le système d'apprentissage** et de formation par alternance nigérien est encore faiblement développé et peu structuré, tout comme il demeure très largement informel. Selon les estimations, il regrouperait près de 80% de l'ensemble des personnes formées professionnellement et techniquement, dont une très nette majorité sur le tas dans le cadre familial. Il existe néanmoins différentes formes d'apprentissage.

L'apprentissage par alternance ou de type « dual » est peu développé au Niger. Il a été initié au début des années 2000 par la coopération allemande (GTZ), avec l'ouverture d'un centre de formation à Niamey. Les formations consistaient en des modules de 360 heures avec 20% de théorie en cours (un jour par semaine) et 80% de pratique (quatre jours par semaine) en atelier sur une durée de neuf mois.

En 2014-2015, il concernait un ensemble de 3,165 élèves. Ceux-ci étaient au nombre de 2,436, très majoritaires dans le premier cycle (67.5%), tandis que le second cycle et le non-formel (CFM) en regroupaient respectivement 617 et 112. Sur le plan géographique, les établissements de la région de Dosso regroupaient 2,496 élèves concernés (78.9% de l'ensemble), leur nombre variant de 19 (Agadez) à 152 (Maradi) dans les autres régions, et Diffa n'en comptant aucun.

Les formations en apprentissage traditionnel ont lieu au sein d'ateliers et unités de production de biens et services qui pour une très nette majorité relèvent du secteur informel. L'apprentissage se limite aux aspects pratiques et se fait « sur le tas ». La Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN) déclare regrouper

7, 913 adhérents maîtres artisans qui en 2014-2015 encadraient 41,053 apprentis dont 13,604 (33.1%) filles (MEP-T, 2015).

L'apprentissage traditionnel rénové consiste en formations qui allient 15% de théorie et 85% de pratique dans le cadre de foyers féminins ou d'ONG. En 2015, cette forme d'apprentissage concernait neuf centres artisanaux, 206 métiers et 3 833 adhérents environ.

La FNAN dispose quant à elle de deux centres de formation à Gaya (région de Dosso) et Maradi. Les métiers enseignés sont la couture, la construction métallique, la menuiserie bois, la mécanique deux-roues, la mécanique auto.

Le ministère en charge de la population et de la promotion de la femme gère également 110 foyers féminins qui encadrent 14 200 filles et 970 garçons (MEP-T, 2015).

2.6.3 Les autres systèmes et expériences de formation

Un certain nombre de dispositifs de formation/insertion ont été mis en place, dont les plus importants sont :

Le Service national de participation (SNP), instauré par le gouvernement en 1989 (ordonnance n° 89-007 du 16 février 1989), qui mobilise la jeunesse urbaine et rurale de 18 à 25 ans non inscrite dans un établissement ou en sous-emploi permanent. Il a notamment pour objectifs la réalisation de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO) dans l'environnement (reboisement, aménagements antiérosifs...) et la formation de la jeunesse à la vie active par la formation professionnelle³² (durée de six mois) suivie d'un programme de réinsertion. Il dispose à cet effet de trois centres de formation dans les régions de Maradi, Tahoua et Tillabéri.

Les sites intégrés de formation agricole (SIFA), qui sont à la base une expérimentation du MEP-T en collaboration avec les PTF. Il s'agit d'un dispositif de formation professionnelle rurale (formations agro-sylvo-pastorales) à gestion communautaire qui compte actuellement 23 sites à travers le pays. Il s'adresse à des jeunes ruraux âgés de 14 à 30 ans, offre des formations qualifiantes théoriques et pratiques de courte durée (huit mois), et cherche à ce que les bénéficiaires puissent diversifier leurs activités de production familiales. La formation comprend deux phases qui sont :

- Quatre mois d'apprentissage en cultures maraîchères et élevage en fonction des potentialités de la zone et des opportunités du marché local.
- Quatre mois d'application des connaissances acquises dans des parcelles individuelles, avec appui aux investissements (emprunt auprès d'une institution de microfinance) pour le démarrage des nouvelles activités (intrants, animaux, matériel d'irrigation).

Le CMCAN, créé en 2003 pour redynamiser le secteur des métiers du cuir, dans lequel le Niger dispose d'une longue expérience et d'un potentiel. Voué à la formation professionnelle, il est sous la tutelle du MEP-T et bénéficie d'un appui technique et financier de l'ambassade de France.

Les centres d'incubation. Le MEP-T, en collaboration avec les ministères en charge du développement rural, a le projet de développer des centres incubateurs (formation, production, insertion) dans l'ensemble des huit régions du pays.

Les formations initiales professionnalisantes (FIP) non formelles d'une durée de trois à six mois, qui ciblent les jeunes hors du circuit scolaire formel. Elles concernent les petits métiers ou ceux faiblement qualifiés du secteur informel. Les réformes en cours préconisent une plus grande intervention du FAFPA, l'appui des ONG qui sont déjà les plus expérimentées dans le domaine tout comme à moyen terme un transfert de la gestion des CFM aux collectivités locales (communes).

³² La formation comprend deux phases : formation spécialisée en techniques élémentaires de lutte contre la désertification, avec phase pratique suivie d'une formation professionnelle dans différents métiers (maçonnerie, agro-sylvo-pastoralisme...).

2.6.4 La formation continue

Elle concerne principalement les recyclages au sein des services de l'Etat, qui se font souvent à l'extérieur du pays. Le recours à la formation dans le cadre de plans de développement d'entreprises est plus occasionnel mais aurait néanmoins tendance à augmenter.

Sur cette question, selon les chiffres de l'Enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel (ENEF),³³ 21% des entreprises avaient établi des plans de formation pour leur main-d'œuvre. Il s'agit dans près des deux tiers des cas d'entreprises ayant un CA supérieur ou égal à 500 millions de FCFA. Près d'un quart (23.5%) de la main-d'œuvre du secteur formel a bénéficié d'une formation en cours d'emploi durant les douze mois précédant l'enquête. Les microentreprises (trois à neuf emplois) sont celles qui forment le plus leur main-d'œuvre : 68 à 85%, contre 22% pour les entreprises de taille moyenne et 14% pour les grandes. Les principaux secteurs d'activité sont par ordre décroissant : le commerce et les réparations (24.7% de l'ensemble des effectifs formés), le BTP (22%), la finance (14%), puis l'immobilier et les services aux entreprises (10,8%). Ces formations ont été assurées dans le cadre de programmes de stage avec des établissements d'enseignement ou de formation (9.4% des entreprises) ou sur financement public (1.9%). Ce dernier chiffre témoigne d'une connaissance très limitée par les entreprises des possibilités de formation par des financements publics (FAFPA), avec 20.7% des structures enquêtées informées.

Les raisons évoquées par les entreprises pour la non-formation des travailleurs sont : les coûts (26%), le départ des travailleurs une fois formés (24%) puis les revendications salariales (22%).

2.7 Forces et faiblesses du système d'EFTP

Il s'agit ici de faire ressortir les forces et les faiblesses du système d'EFTP en établissant une distinction entre l'offre publique et l'offre privée. La littérature et les échanges avec les différents interlocuteurs ont très largement fait ressortir une grande faiblesse du système dans son ensemble. Les différents paramètres abordés ont pu être classés en cinq catégories (accès à l'offre, infrastructures et équipements, qualité de la formation, qualification et gouvernance), avec parfois des sous-catégories qui sont présentées dans les grandes lignes (tableau 7).

2.7.1 Forces du système de formation public

Le système de formation public présente un grand nombre d'atouts par rapport au privé. Le premier avantage est une couverture relativement homogène du pays, avec un réseau d'établissements de niveau de base (CFM dans les communes) et d'EFTP des premier et second cycles (CET dans les départements, CFPT et lycée professionnel ou technique dans les régions). Le public compte également les meilleurs établissements de référence en ce qui concerne la formation dans les domaines de l'agriculture et de l'ingénierie, avec des moyens logistiques plus conséquents (ateliers, laboratoires, équipements), situation qui s'explique largement par les appuis techniques et financiers des PTF.

Les autres points forts du public sont la disponibilité d'un corps de formateurs plus expérimentés, une plus grande standardisation des cours entre établissements de même catégorie et surtout la reconnaissance officielle par l'Etat des diplômes et titres de qualification délivrés, qui par ailleurs bénéficient d'une plus grande reconnaissance par les employeurs.

2.7.2 Forces du système de formation privé

Le système de formation privé présente l'avantage de développer depuis quelques années son offre dans les zones les moins équipées et de regrouper un nombre d'établissements plus important. L'autre avantage est un accès plus facile au vu du nombre d'établissements et un mode de recrutement moins sélectif. Les établissements privés formels bénéficient également de l'avantage de la reconnaissance des diplômes et titres de qualification délivrés.

³³ L'enquête ENEF 2015 a porté sur un échantillon de 292 entreprises sur un ensemble de 3,756 recensées dans les régions administratives de Niamey, Tahoua et Zinder.

2.7.3 Principales faiblesses des systèmes de formation public et privé

Les faiblesses observées dans le système d'EFTP nigérien sont le plus souvent communes au public et au privé. La première grande faiblesse est le manque de promotion de la formation professionnelle, plus particulièrement en milieu rural, où il n'existe aucune stratégie d'approche des populations. Le coût élevé de la formation constitue également un obstacle pour une très nette majorité de la population. Les autres grandes difficultés sont liées aux méthodes et outils pédagogiques utilisés, peu harmonisés et en décalage avec les réalités et besoins du monde du travail. Le manque de formation pédagogique et de recyclage des enseignants constitue un grand handicap dans la qualité de formation, qui se ressent très fortement lors de l'insertion des sortants dans le monde professionnel. Au niveau des formations proposées, on constate plus particulièrement dans le privé une focalisation sur le tertiaire dans des secteurs souvent peu porteurs. Par ailleurs, le manque d'anticipation général ne permet pas de miser sur des secteurs amenés à être rapidement très porteurs tels les nouvelles technologies ou les emplois verts.

2.8 Contribution public-privé dans le système d'EFTP

Le manque de structuration du secteur privé au Niger a un impact négatif sur sa capacité à contribuer au développement de l'ensemble du circuit de la formation professionnelle.

Pour l'instant, en dehors des services de l'Etat et des PTF, les principaux contributeurs au système d'EFTP sont les grandes organisations du secteur privé (Chambre de commerce, Chambre des métiers, organisations patronales avec leurs démembrements). Malgré la forte motivation des acteurs rencontrés à contribuer au développement de l'EFTP, les actions concrètes dans le domaine sont quasiment inexistantes et se limitent à quelques conventions de partenariat (notamment avec l'ANPE) pour l'accueil de stagiaires ou d'apprentis dans certaines entreprises privées ou parapubliques (par exemple, Société nigérienne des eaux, Société nigérienne des postes). La très faible autonomie des structures de formation limite fortement la coordination avec le secteur privé, tout comme la très faible représentation de ce dernier dans certaines zones du pays.

Tableau 7 : Principales forces et faiblesses de l'EFTP au Niger

Paramètre	Forces	Faiblesses
1. Accès à l'offre : Répartition spatiale	Public : Couverture de l'ensemble des régions (EFTP 1+2) et même des communes (CFM niveau de base) Privé : Développement récent de l'offre dans les zones rurales	Privé : Forte concentration des établissements de l'EFTP 2 ou spécialisés à Niamey
Information	Public : Etablissements de référence connus	Public + privé : Très faible visibilité de l'offre en dehors des établissements de référence Public + privé : Pas de structure regroupant de la documentation
Coût et mode de recrutement	Privé : Mode de recrutement peu sélectif dans de nombreux établissements	Privé : Frais de scolarités élevés Public + privé : Système de bourses peu développé Public : Mode de recrutement très sélectif
2. Infrastructures et équipements	Public : Bonne qualité des infrastructures (EFTP 1+2) avec regroupement des meilleurs laboratoires et ateliers ³⁴	Public : Infrastructures obsolètes et peu fonctionnelles (CFM base) Privé : Dépendance des établissements publics pour accéder à des ateliers et laboratoires (recours à la location) Public + privé : Sureffectifs, d'où rotation lente dans les phases pratiques en atelier, salle informatique ou laboratoire Public + privé : Equipements de formation insuffisants et obsolètes
3. Qualité de la formation : Filières proposées	Public : Offre plus diversifiée de formations techniques (secteurs primaire et secondaire)	Privé : Faible adéquation des filières avec les besoins du marché (concentration dans le tertiaire au détriment du primaire et du secondaire) Privé : Formation pratique dans les secteurs les plus classiques et saturés Public + privé : Manque d'anticipation sur les filières porteuses et nouvelles technologies (ex. : électronique auto, logistique, énergies renouvelables, etc.)
Supports pédagogiques	Public : Existence d'établissements disposant de bon matériel pédagogique pour les phases pratiques	Public + privé : Cours peu en adéquation avec les réalités et besoins du monde professionnel, référentiels très généralistes Privé : Faibles capacités d'investissement dans les filières techniques
Méthodes pédagogiques	Public : Système plus standardisé de cours	Public + privé : Persistance de l'appris par cœur comme référence d'évaluation, au détriment des qualifications et aptitudes professionnelles

³⁴ A titre d'exemple, le projet NIG/017 a investi 17 milliards de FCFA dans les infrastructures et équipements de centres d'EFTP contre une participation de l'Etat de 2 milliards de FCFA.

Paramètre	Forces	Faiblesses
		Privé : Très grande diversité de l'organisation des cours dans une même filière (absence de références (durée, contenu, évaluation, période des stages))
Compétences des formateurs	Public : Niveau de qualification et d'expérience de certains enseignants (branches techniques)	Public + privé : Niveau insuffisant des formateurs (manque d'expérience pratique et pédagogique, issus de l'enseignement général) ³⁵ Public + privé : Manque de motivation (pas d'initiatives, départ des meilleurs éléments) Public + privé : Quasiment aucun renforcement des capacités (formation des formateurs)
Suivi des apprenants		Public + privé : Difficile en raison des effectifs et du nombre d'enseignants
4. Qualification	Public : Titres les plus reconnus (Etat) (bon niveau général) Privé (formel) : Titres reconnus par l'Etat (même système)	Public (non-formel) : Titres non reconnus officiellement (difficulté d'insertion des apprenants) Public + privé : Manque de compétences pratiques (vu par les entreprises)
5. Gouvernance : Suivi-évaluation	Public + privé (formel) : Suivi régulier des établissements + disponibilité d'indicateurs annuels	Privé (non-formel) : Suivi irrégulier et illégalité pour certains établissements (risque de fermeture)

Source : Synthèse réalisée par l'auteur du document

³⁵ Selon l'étude sur l'état des lieux du tertiaire menée en 2008, plus de 75% des enseignants n'avaient jamais pratiqué dans la branche qu'ils enseignaient (Koukou, p. 5).

3. Identification et anticipation des compétences

Il existe un certain nombre de rapports et études consacrés à l'identification et à l'anticipation des compétences au Niger. Ces initiatives ont pour la majorité été rendues possibles par les conseils des PTF et leur accompagnement financier, plus particulièrement dans le cadre du projet NIG/017 (LuxDev).

3.1 Institutions responsables

Dans le cadre des réformes du système d'EFTP, le MEP-T, par l'entremise de sa Direction des statistiques et de l'informatique (DSI) et avec l'appui de LuxDev (NIG/017), a mis en place un dispositif de carte prospective de l'EFTP pour améliorer la gestion et le pilotage du système d'EFTP au Niger. L'objectif est une gestion rationnelle du dispositif existant et le développement de l'offre au regard des besoins du marché du travail et de la demande sociale en formation technique et professionnelle. Le processus d'élaboration comprend trois phases : diagnostic de l'offre éducative (forces et faiblesses du système) ; projection des effectifs d'apprenants et de l'offre éducative ; prospective de l'amélioration du développement du système (réorganisation et développement de l'offre éducative). Un rapport annuel est produit, dont le plus récent remonte à l'année scolaire 2016-2017.

Concernant les études d'identification et d'anticipation des compétences, la principale structure responsable est l'Observatoire national sur l'emploi et la formation (ONEF), créé par la loi de 2012 et actif depuis 2014. L'organisation de ses activités s'articule autour de deux grandes lignes, qui sont les enquêtes et les études sectorielles.

L'ONEF a réalisé un certain nombre d'enquêtes et d'études sectorielles autour des questions de formation technique et professionnelle, d'insertion professionnelle des diplômés de l'EFTP et du supérieur, ainsi que sur la situation de l'emploi dans les entreprises. Il a notamment bénéficié de l'appui du programme NIG/017 (LuxDev). En dehors des appuis extérieurs, ces études demeurent toutefois très occasionnelles pour des questions budgétaires, concernent principalement l'emploi formel et sont menées auprès d'échantillons d'entreprises. Sur le plan géographique, ces études sont menées à l'échelle de certaines régions ou villes du pays. Des extrapolations sont ensuite faites pour donner une idée approximative des résultats à l'échelle nationale.

Les principaux travaux menés par l'ONEF dans le domaine sont :

- L'analyse qualitative par corps de métier menée auprès d'un ensemble de 103 structures enquêtées (essentiellement dans la région de Niamey).
- L'étude de filières spécifiques à l'échelle des communes (agriculture, BTP, secteurs sociaux de base, artisanat) (2014, puis vérifications en 2015 et 2016) – l'objectif est d'analyser les besoins au niveau des communes et d'identifier les filières les plus porteuses et les besoins en formation dans ces filières.
- L'étude prospective sur les emplois à l'horizon 2035 (basée sur des données de l'offre et de la demande sur la période 2011-2016 et l'analyse macroéconomique).
- L'enquête de l'insertion des diplômés issus de la formation professionnelle et technique et du supérieur (basée sur des chiffres de 2017 et actuellement au stade des analyses).
- L'Enquête nationale sur l'emploi, la formation professionnelle et l'insertion professionnelle (ENEF) basée sur les ménages (2015, projet de renouvellement en 2019-2020).
- L'enquête sur la main-d'œuvre auprès des entreprises formelles (prospective et cherchant à évaluer les besoins futurs, elle a été menée en 2015 et en 2019).
- L'étude de la Direction du contrôle fiscal (DCF) sur les entreprises (2017).

3.2 Prévision des besoins en compétences

Une vision prospective de la création d'emplois et du développement des compétences à l'horizon 2035 a été initiée par l'ONEF à partir de 2015. Son objectif est de contribuer au développement d'éléments pour

établir une projection sur les besoins du pays en emplois et compétences au regard des objectifs du développement durable et de ceux des grands programmes de développement nationaux.

Les projections des postes futurs sont basées sur les tendances observées dans la situation des emplois et compétences sur la période d'avril 2011 à décembre 2015 (ANPE), qui sont réparties entre 11 principaux secteurs d'activité. Elles intègrent à la fois les emplois permanents (168,448, soit 19.8%) et temporaires (654,172, soit 80.2%) des 816,144 emplois créés recensés. Ces emplois relèvent pour 85.5% du secteur privé contre 14.5% pour le public.

Tableau 8 : Estimation des emplois créés à l'horizon 2035

Secteur d'activité	Emplois créés de 2011 à 2015	Prévisions d'emplois créés à l'horizon			
		2020	2025	2030	2035
Agriculture-élevage	112 965	236 379	494 624	1 035 000	2 165 737
Hydraulique-environnement-assainissement	368 661	771 423	1 614 203	3 377 720	7 067 878
Santé	7 846	16 418	34 354	71 886	150 422
Education	60 865	127 360	266 501	557 653	1 166 889
Industrie-mines et pétrole	3 323	6 953	14 550	30 446	63 708
Logistique-transports-communications	111 521	233 358	488 301	1 021 770	2 138 053
Commerce-tourisme-artisanat	15 522	32 480	67 964	142 215	297 584
Banque-assurance-finance	3 996	8 362	17 497	36 612	76 610
BTP-urbanisme	25 832	54 053	113 107	236 676	495 245
Gouvernance	100 384	210 054	439 537	919 731	1 924 537
Autres secteurs sociaux	5 229	10 941	22 894	47 908	100 250
Total	816 144	1 707 781	3 573 532	7 477 617	15 646 913

Source : ONEF, 2015.

Les estimations font premièrement ressortir une forte augmentation du nombre d'emplois créés, avec près de 15 millions sur la période 2015-2035. Le secteur de l'hydraulique-environnement-assainissement devrait représenter à lui seul 45.2% des emplois créés. Les secteurs de l'agriculture-élevage, de la logistique-transports-communications puis de la gouvernance regrouperaient chacun de l'ordre de 12 à 14% des emplois créés. A l'exception de l'éducation (7.5% des emplois créés) et du BTP-urbanisme (3.2%), les autres secteurs représentent moins de 5% du volume d'emplois créés sur la période.

Il s'avère toutefois nécessaire de prendre un grand recul par rapport aux résultats de cette étude du fait que la conjoncture peut fortement changer et induire des perturbations positives ou négatives dans un secteur donné. On observe par ailleurs que les secteurs d'activité sont peu définis et relèvent pour certains plutôt d'un « fourre-tout » qui ne permet pas de faire ressortir les sous-secteurs réellement créateurs d'emplois. En dernier lieu, les prévisions misent sur l'emploi formel et occultent tout le volet informel qui, pour ce dernier, ferait davantage ressortir les réelles capacités d'absorption des sortants de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Des études sectorielles ont également été élaborées durant la période 2015-2016 par l'ONEF avec l'appui du programme NIG/017 sur les besoins en qualifications et compétences. Les principaux résultats de certaines d'entre elles sont présentés ci-dessous de manière très succincte. La sélection des documents se réfère ici aux domaines considérés comme les plus porteurs.

Secteurs de l'agriculture et de l'élevage : L'étude a porté sur les régions à fort potentiel agricole de Dosso et Maradi. L'évaluation a concerné uniquement les services étatiques et rattachés, avec l'identification de 145 postes à pourvoir sur un besoin global de 459, soit 31.6%. Les besoins à combler concernent

premièrement le génie rural (66 postes à pourvoir, soit 79.5% des postes nécessaires), suivi par l'agriculture (61 postes à pourvoir, soit 26.9%) et enfin l'élevage (18 postes à pourvoir, soit 11.3%). Les niveaux de qualification requis sont généralement supérieurs.

Secteur du BTP : L'étude s'est limitée aux chefs-lieux des huit régions du Niger et a concerné un échantillon de 36 entreprises privées, partant du constat d'un niveau de qualification suffisant dans les services d'encadrement du BTP étatiques. Des besoins en qualifications ont été exprimés tant dans l'encadrement que dans la production. Pour cette dernière, le besoin de qualifications a été majoritairement exprimé dans les métiers de maçon (72.2% des entreprises), plombier (63.9%), menuisier (58.33%) et charpentier (52.8%). L'étude fait par ailleurs ressortir le constat général d'une très faible capacité des structures d'EFTP à produire les compétences nécessaires pour répondre aux besoins et exigences du marché du travail (effectifs réduits dans le BTP, faible diversité de l'offre en formation dans les différents secteurs du BTP...).

Secteurs de l'industrie et des mines : L'étude dresse d'abord un état des lieux des industries et établissements d'EFTP actifs dans ce domaine sur la base d'un échantillon enquêté dans les huit chefs-lieux de région au Niger, avant de faire ressortir sous forme de perspectives le fort potentiel d'exploitation des différentes ressources minières disponibles dans le pays. Elle propose enfin une prospective des besoins en main-d'œuvre qualifiée à l'horizon 2020 selon un scénario tendanciel et un scénario optimiste. Les résultats présentés par société sont ici résumés par secteur industriel.

Tableau 9 : Estimation des besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie et des mines à l'horizon 2020

Secteur industriel	Scénario tendanciel ³⁶	Scénario optimiste
Uranium	1 183	1 522
Or et métaux précieux	65	280
Pétrole	182	492
Matériaux de construction et d'amendement	1 620	1 600
Charbon	835	870
Autres projets miniers	50	70
Industrie manufacturière (sucre, boissons, textile)	742	742
Sous-traitance mines	800	1 500
Sous-traitance pétrole	1 500	2 700
Ensemble	6 977	9 776

Source : Hypothèse du consultant engagé par ONEF-NIG/017, 2016.

Les résultats des deux scénarios font respectivement ressortir les besoins de 6,977 et 9,776 personnes qualifiées à l'horizon 2020, avec un écart de 2,799 personnes. Sur le plan des secteurs industriels considérés, il ressort que l'uranium et les matériaux de construction seraient les plus créateurs d'emplois, ainsi que la sous-traitance, plus particulièrement pour le pétrole dans ce dernier cas. En ce qui concerne l'écart entre les deux scénarios, 67.9% des emplois en plus qui seraient créés selon un scénario optimiste relèvent de la sous-traitance, les autres secteurs connaissant un développement plus limité en termes d'effectifs (uranium, pétrole et or). Il ressort par ailleurs une relative précision en ce qui concerne les estimations dans le secteur

³⁶ Le scénario **tendanciel** repose sur les conditions et hypothèses suivantes : poursuite de la remontée des cours des matières premières (au-dessus des indices utilisés pour les études prospectives), amélioration des conditions de sécurité dans tout le pays, stabilité institutionnelle, maintien des unités industrielles actuelles et achèvement des travaux d'extension engagés, ouverture des nouvelles mines envisagées, élaboration et financement partiel des programmes de reconnaissance géologique, remplacement progressif des travailleurs expatriés. Le scénario **optimiste** sur les suivantes : forte hausse du cours des matières premières, sécurité dans l'ensemble du pays, stabilité institutionnelle, fonctionnement et achèvement des travaux d'extension des unités existantes, ouverture effective des mines projetées, programmes de reconnaissance géologique élaborés et financés, remplacement effectif de la majeure partie des travailleurs expatriés (rapport ONEF-NIG/017, pp. 52 et 54).

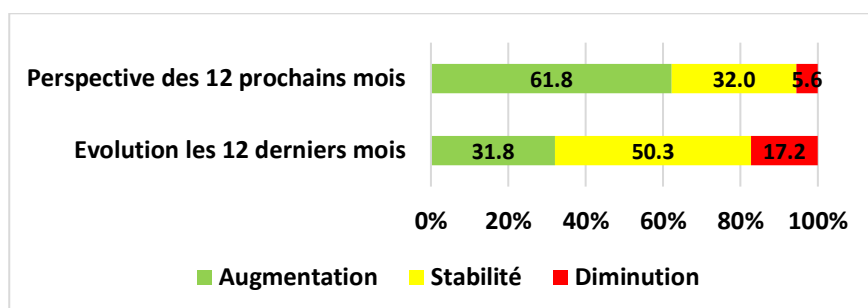
par rapport à l'étude prospective sur les emplois, avec des chiffres respectifs de 6,977 et 6,953 postes à pourvoir à l'horizon 2020.

Des études sectorielles, on peut retenir le côté très aléatoire des hypothèses utilisées au vu du contexte socio-économique et sécuritaire du pays. Il ressort par ailleurs que ces études se concentrent principalement sur le secteur formel et souvent les métiers les plus qualifiés. La négligence du secteur informel, pour lequel il reste cependant très difficile de disposer de données fiables, n'offre qu'une vision très partielle sur les besoins réels de compétences de l'économie nigérienne.

3.3 Pénuries de compétences existantes et de professions

Relativement aux pénuries de compétences et de professions dans les secteurs où il existe une demande de reconnaissance des qualifications formelles, l'enquête ENEF 2015 apporte des éléments de réponse. L'évaluation repose ici sur les besoins des entreprises formelles en main-d'œuvre et en formation et se base sur l'appréciation de la conjoncture autour de l'emploi durant les douze mois précédant et à venir à l'issue de l'enquête (octobre 2015).

Figure 8 : Appréciation de l'évolution de l'emploi dans les entreprises enquêtées durant les 12 derniers mois et prospective sur les 12 prochains mois



Source : ENEF 2015

La figure laisse apparaître une appréciation optimiste de la conjoncture à venir, avec une augmentation prévisionnelle de l'emploi pour 61.8% des entreprises contre seulement 5.6% qui tablent sur une baisse et 32% sur une stabilité.

Suite à l'extrapolation des résultats de l'enquête sur les trois régions³⁷ amenée à l'échelle nationale (huit régions), 2,348 postes vacants (considérés comme difficiles à pourvoir) sont estimés sur un total de 83,023 postes dans l'emploi formel, soit 2.8%. Il s'agit principalement d'emplois dans le secteur tertiaire et plus particulièrement dans les domaines des transports et communications (30.9%), des autres services (15.6%), de l'immobilier et des services aux entreprises (15%), du commerce et réparations (11.1%) et de la construction (10%). Les autres services, la santé et les transports et communications sont les trois branches où les postes vacants sont proportionnellement les plus nombreux (respectivement 14.3%, 9.6% et 8.6%), suivis par l'hôtellerie-restauration (5.4%).

Les besoins en compétences non satisfaits concernent plus particulièrement les niveaux intermédiaires et supérieurs. Les ouvriers qualifiés sont le profil le plus recherché, représentant 74.9% des besoins, suivis des employés de bureau (15.7%) puis des cadres supérieurs (5.6%). Parmi les compétences les plus recherchées par les entreprises du secteur formel, les commerciaux et les comptables sont les plus cités, suivis des logisticiens, techniciens du froid, ingénieurs dans le domaine de l'énergie et ouvriers qualifiés dans le BTP.

³⁷ Sur les trois régions qui concentrent la très nette majorité des entreprises formelles (90.9%), 2,134 postes vacants ont été dénombrés.

Tableau 10 : Quantification des postes vacants sur cinq ans dans les principaux métiers et par branche d'activité du secteur formel

Métier	Construction	Commerce et réparations	Transports-communication	Immobilier et services aux entreprises	Autres secteurs	Ensemble
BTP	440	64	15	9	13	541
Secrétariat	31	288	9	5	11	344
Comptabilité	42	206	16	9	20	293
Commerciaux	13	123	0	22	6	164
Logistique	50	107	0	0	5	162
Informaticiens	30	47	21	4	8	110
Maintenance froid	0	102	0	0	0	102
Hydrauliciens	85	0	0	0	0	85
Ensemble	691	937	61	49	63	1 801

Source : ENEF 2015.

En ce qui concerne la quantification des postes vacants à pourvoir dans les cinq ans à venir, on observe que la construction et le commerce et réparations constituent les deux branches d'activité qui concentrent l'essentiel des besoins (90.3%). Relativement aux métiers, le BTP constitue le secteur qui devrait regrouper le plus grand nombre de postes vacants (30% de l'ensemble). Les autres besoins concernent plus particulièrement le secteur tertiaire, avec le secrétariat et la comptabilité (respectivement 19.2 et 16.3% des besoins).

Près de la moitié des entreprises enquêtées (49.7%) considèrent que la difficulté à pourvoir les postes vacants induit des pertes de marché. Pour combler les pénuries de compétences, elles recourent essentiellement à deux types de mesures :

Appel à une main-d'œuvre étrangère : 616 entreprises (16.4%), principalement dans le secteur du commerce et des réparations (57,5%), dans l'immobilier et les services aux entreprises (17.4%), puis 14.1% dans le secteur de la construction-BTP, font appel à une main-d'œuvre étrangère qualifiée. Parmi les entreprises concernées, 70% sont de petites entreprises (CA < 10 millions de FCFA) et 6.7% des grandes entreprises (CA > 500 millions de FCFA).

Formation continue ou sur le tas des employés nouvellement recrutés : Les deux tiers (66.3%) des entreprises du secteur formel estiment que la main-d'œuvre doit bénéficier d'une mise à niveau après son recrutement. Le besoin est le plus expressément mentionné dans les secteurs de l'éducation, de la finance et de l'électricité-gaz-eau (100% des entreprises). Les secteurs industriels qui accordent la moins grande importance à la mise à niveau de leurs nouveaux employés sont les industries de fabrication (52.5%) et les industries extractives (55.6%). Les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-restauration et des transports et communications occupent une position intermédiaire avec respectivement 79.1, 81.6 et 88.3%. Parmi les entreprises accordant une importance à la formation des nouveaux recrutés, un tiers (32.4%) assurent des formations sur le tas par un passage à plusieurs postes et les deux tiers (67.6%) par initiation et observation supervisée par un autre travailleur. Dans la majorité des cas (43%). La durée de formation excède un mois, contre un mois dans 29.7% des cas, une semaine dans 24.6% et seulement un jour dans 2.7%.

En dehors du recours des entreprises formelles tout comme informelles à de la main-d'œuvre d'origine étrangère pour combler les déficits de compétences sur le plan national, il n'est pour l'instant aucunement fait cas en ce qui concerne les migrants de politiques et mesures structurées d'intégration, d'identification et d'anticipation des compétences.

4. Système de reconnaissance des compétences

Le système de reconnaissance des qualifications et de la formation relève de la Direction des examens du MEP-T et concerne les établissements d'EFTP officiellement reconnus par l'Etat et qualifiés de « formels ». Il devrait être développé à l'issue de l'expérimentation pilote du système d'approche par compétences (APC) prévue à court terme.

4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles

Le système de reconnaissance des qualifications dans l'EFTP « formel » est organisé en deux cycles de formation, avec délivrance de quatre diplômes (tableau 11).

Tableau 11 : Liste des diplômes de qualification formelle

Diplôme	Conditions d'accès	Qualification
EFTP 1^{er} cycle		
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	Niveau de base CM2 à 3 ^e avec 2 à 3 ans de formation dans un CET	Ouvrier qualifié de niveau élémentaire
EFTP 2nd cycle		
Brevet d'études professionnelles (BEP)	Niveau de base BEPC général ou CAP avec 2 à 3 ans de formation dans un CFPT ou un lycée technique ou professionnel	Ouvrier qualifié de niveau élémentaire
Baccalauréat professionnel (bac pro)	Niveau de base BEP avec 2 ans de formation spécialisée	Ouvrier qualifié de niveau moyen
Baccalauréat technique (bac tech)		

Source : MEP-T

Le système de reconnaissance des qualifications professionnelles de l'EFTP « non formel » comprend cinq niveaux, dont trois titres optionnels au premier niveau (AQB) (tableau 12).

Tableau 12 : Liste des titres de qualification professionnelle non formels

Titre de qualification professionnelle	Conditions d'accès	Passerelle vers le système des diplômes
Attestation de qualification de base professionnelle (AQB)	Formation initiale professionnalisante (FIP) (accessible aux non-scolarisés et déscolarisés dès l'âge de 14 ans)	Aucune
Attestation de qualification de base technique (AQB)		
Attestation de qualification de base générale (AQB)		
Certificat de qualification aux métiers (CQM)	Formation initiale professionnalisante (FIP) Apprentissage par alternance	Accès au CAP après 3 ans de formation ou validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal au CAP
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	CQM + 2 ans de formation continue	
Brevet de qualification professionnelle (BQP)	CQP + 2 ans de formation continue	Accès au CAP après 3 ans de formation ou validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal au bac pro
Brevet professionnel de technicien (BPT)	BQP + 2 ans de formation continue	

Source : MEP-T

Les processus d'évaluation de la certification professionnelle et de validation des acquis professionnels et expérimentiels sont basés sur la loi n° 2015-22 ainsi que sur les cinq décrets proposés en 2018 en cours d'examen. Ils ne sont pour l'instant pas effectifs, tout comme les attestations de formation par apprentissage. L'EFPT est néanmoins évalué suivant des modalités déterminées en adéquation avec la structure des programmes et des curricula d'enseignement dans le respect des principes suivants : crédibilité, objectivité et équité, validité et fidélité des tests et épreuves, commodité et efficience de leur administration, transparence et publicité des critères d'évaluation, droit de recours en cas d'erreur ou d'injustice motivée.

Concernant les équivalences, il n'existe pas de système spécifique à l'EFPT (MEP-T). Les équivalences relèvent du Cadre national de certification et sont du ressort du Service des équivalences au sein du ministère de l'Enseignement supérieur. L'UNESCO accompagne la mise en place d'un cadre de référence pour l'équivalence des diplômes et leur durée qui devrait favoriser la mobilité entre les pays tout comme favoriser la reconnaissance/attribution des diplômes sur la base de l'expérience pratique (validation des acquis de l'expérience, VAE). Pour l'instant, aucune mesure spécifique au cas des migrants n'a été mise en place en matière de qualifications formelles.

L'architecture de la certification au niveau du MEP-T fait ressortir un certain nombre de passerelles entre l'EFPT « formel », l'EFPT « non formel » et même l'apprentissage « informel » par la VAE :

- Les CQP, BQP et BPT sont accessibles pour des personnes formées dans le circuit « informel » par une VAE (après trois ans d'expérience dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal au titre de qualification recherché).
- Le CAP et le bac professionnel sont accessibles pour des personnes disposant de titres de qualification professionnelle CQM, CQP et BPT avec une formation continue ou une VAE (après trois ans d'expérience dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal au titre de qualification recherché).
- Le BQP et le BPT sont accessibles aux titulaires de diplômes CAP et BEP avec une formation continue ou une VAE (après trois ans d'expérience dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal au titre de qualification recherché).

Il existe également un service d'orientation vers l'EFPT assuré par les conseillers pédagogiques du MEP-T. Il concerne les classes de 3^e année, où un recrutement est effectué par orientation sur dossier vers les meilleurs établissements publics d'EFPT. Il est toutefois exigé une moyenne minimale de 11-12/20. Pour accéder à ces mêmes établissements, des concours annuels sont organisés en septembre au profit de candidats libres disposant au moins d'un niveau de 3^e année avec communication par radio des dates et lieux d'examens.

4.2 Système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

Il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Les seuls titres délivrés sont des attestations propres aux structures qui les délivrent et qui ne sont pas officiellement reconnues. Cette situation pose problème dans la formation qualifiante qui, malgré l'acquisition de compétences, n'offre que très difficilement une reconnaissance sociale et économique de ces dernières.

Face à une forte demande notamment de la part de la Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN) qui cherchent à certifier leurs membres (toute catégorie d'âge) ainsi que des formateurs artisans, le MEP-T envisage la mise en place d'un système de reconnaissance. Dans un premier temps, le principe consisterait à organiser des sessions d'examens parallèlement aux examens traditionnels accessibles moyennant trois ans d'expérience pratique. Il est prévu à court terme de mener une expérimentation sur dix métiers prioritaires qui doit se faire avec 300 jeunes.

4.3 Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale

Les mécanismes d'assurance de la qualité de la prestation de formation, évaluation et certification nationale reposent sur la loi n° 2015-22 ainsi que sur les cinq décrets proposés en cours d'examen. Il s'agit notamment de :

- L'organisation de sessions permanentes.
- L'organisation d'examens communs au public et au privé.
- L'assurance de qualité par l'Inspection pédagogique générale (IPG).

Le dispositif d'EFTP ainsi que ses composantes (public, parapublic, privé) font l'objet d'évaluations périodiques internes et externes autour des aspects suivants : acquis des apprenants ; performances des formateurs relativement aux référentiels pédagogiques, administratifs et techniques qui leur sont spécifiques ; rendements internes et externes des établissements sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs fixés par l'EFTP sur la base des objectifs fixés ; efficacité et efficience du dispositif d'EFTP dans sa globalité sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs utilisés sur les plans national et international.

En ce qui concerne le dispositif de **suivi des établissements publics et privés** proprement dit, il y a deux passages annuels sur le plan national effectués par l'IPG. Les inspections pédagogiques régionales (IPR) créées en 2008 (arrêté n° 115 MFPT/DEFPT du 21 octobre 2008) peuvent procéder à des visites plus fréquentes par les inspecteurs et conseillers pédagogiques. L'Inspection générale des services (IGS) peut également procéder à des visites de suivi. Il ressort toutefois que la qualité de ce suivi est fortement entravée par le manque de moyens financiers et logistiques dont disposent les structures concernées, qui ne sont pas favorisées par l'étendue géographique de leurs zones de couverture.

Dans le cas du Niger, **la certification professionnelle** s'appuie sur trois référentiels (métiers, compétences et certification). Elle est organisée par la Commission nationale des certifications professionnelles, et les diplômes et titres de l'EFTP créés par décret pris en Conseil des ministres. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par l'Etat sont répertoriés dans le Cadre national de certification des compétences professionnelles.

De ce qui précède, il ressort clairement un besoin de restructuration en ce qui concerne l'apprentissage et les établissements d'EFTP informels. Cette priorité s'avère d'autant plus criante qu'il s'agit des canaux de formation professionnelle les plus accessibles, plus particulièrement en milieu rural, où la jeunesse a prioritairement besoin d'être formée puis valorisée dans ses compétences.

5. Identification des principaux défis et analyse de partenariats pour les compétences et la migration

Dans un souci d'anticiper et de freiner toute forme de migration irrégulière tout comme de donner une chance aux jeunes de pouvoir valoriser leurs compétences par l'exercice d'une activité dans leur milieu et près de leur famille, il convient de présenter les défis à relever par le système de formation professionnelle et d'apprentissage dans son état actuel mais aussi de proposer certaines pistes de solution, notamment dans la mobilisation des différents acteurs autour de la question. Les éléments qui suivent constituent un condensé des différents points de vue (défis identifiés) exprimés par les responsables de structure et consultants rencontrés lors de la mission de terrain, tout comme d'éléments tirés de la littérature et de l'approche du consultant mandaté pour cette étude.

5.1 Défis pour répondre au besoin d'insertion des sortants de l'EFTP

Avant de vouloir relever les principaux défis du système national d'EFTP relativement à l'offre de formation et de demande de compétences par les employeurs, il convient de combattre les causes profondes de la migration et en particulier celle du milieu rural. Cette réflexion, partagée avec un grand nombre des interlocuteurs rencontrés, tient compte de la nécessité de créer un environnement socio-économique en mesure d'intégrer les compétences des jeunes et qui privilégie le développement des secteurs réellement porteurs pour l'économie nationale dans la perspective d'une meilleure intégration sous-régionale.

Dans cette perspective, deux défis majeurs devraient être relevés par l'Etat nigérien et plus accessoirement le secteur privé. Il s'agit de :

Dynamiser le secteur agricole afin de le rendre compétitif : Le Niger dispose d'un potentiel agro-sylvo-pastoral important – maraîchage, élevage, agroforesterie (gomme arabique) – et de la proximité d'un marché sous-régional conséquent, plus particulièrement avec son voisin le Nigeria (environ 190 millions d'habitants en 2017). Il s'agit par ailleurs du secteur d'activité qui occupe la plus grande part de la population (plus de 80%) et qui demeure le plus accessible en termes de compétences. La modernisation et la diversification des techniques de production s'avèrent une nécessité pour la création d'emplois et la dynamisation du secteur. Dans cette perspective, le gouvernement nigérien devrait s'inspirer de la **Stratégie de développement rural (SDR)**³⁸ qui préconisait d'impliquer les migrants internes et externes dans le développement local par des mesures incitatives (infrastructures, accès au microcrédit...) et tirer les leçons de son exécution. La réussite et la durabilité de ce défi vont néanmoins nécessiter un appui important des PTF et services déconcentrés de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement pour un accompagnement technique et financier et la prise en considération des paramètres suivants :

- Organisation des filières d'écoulement de la production.
- Mise en place d'un dispositif d'encadrement efficace des activités (production, transformation, écoulement).
- Bonne gestion des activités pour retenir les jeunes sur leur terroir par des occupations individuelles (autoemploi) ou collectives (coopératives).
- Prise en compte des dimensions environnementales (durabilité des infrastructures, création d'emplois verts).

L'adoption de cette stratégie permettrait en outre la création d'emplois de sous-traitance (transports, transformation, entretien des équipements, pisciculture...) et même d'activités en aval telles que l'artisanat du cuir ou l'agrotransformation.

³⁸ Il s'agit d'un vaste programme (2003-2011) mis en place sous la présidence de Mamadou Tandja. Il a notamment permis la réalisation d'infrastructures pour la production agro-sylvo-pastorale et la pêche (retenues d'eau, périmètres agricoles...) et accordé une priorité à la sensibilisation des candidats à la migration sur le potentiel d'activités au niveau local. Un des résultats tangible a notamment été la création de plus de 280 coopératives agricoles qui ont largement contribué au développement des populations. Durant sa phase d'exécution, le projet a contribué à freiner le phénomène de migration interne et externe dans les zones bénéficiaires. Malheureusement, le manque de suivi de la politique agricole ne semble pas avoir permis de capitaliser les actions initiales (problème de pérennisation).

Développer un secteur privé compétitif et créateur d'emplois : Le Niger dispose d'un secteur privé qui présente un potentiel important mais demeure très peu structuré et très largement dominé par l'économie informelle. De ce fait, dans la situation actuelle, seules les grandes organisations du secteur privé (Chambre du commerce, Chambre de l'artisanat, FOP-Niger...) ont la capacité de constituer de véritables interlocuteurs avec l'Etat pour sa dynamisation. Il s'agit essentiellement de pouvoir bénéficier d'appuis de l'Etat sur les plans organisationnel, fiscal et en ce qui concerne l'accès aux marchés publics. Il s'agit également de promouvoir et d'encourager le développement de l'autoemploi, qui ne bénéficie jusqu'alors que d'un soutien limité. Les sous-sections des organisations patronales constitueraient un bon canal pour diffuser les informations et nouvelles dans l'ensemble du pays, où elles disposent de représentations par corps de métiers. Le développement du secteur privé et de l'emploi devrait comprendre les points suivants :

- Le déploiement de mesures incitatives pour le développement et, dans une perspective d'emploi décent, la formalisation des entreprises.
- La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (notamment de l'autoemploi) pour renforcer leur employabilité avec des mesures incitatives qui sont : i) l'existence d'un fonds de garantie (accès au crédit) ; ii) la défiscalisation des jeunes entreprises sur une période donnée ; iii) l'exonération d'impôts et taxes ; iv) le renforcement des capacités dans le cadre de l'élaboration de plans d'affaires ; v) un accompagnement de l'Etat.
- La revalorisation des métiers culturellement mal vus³⁹ (par exemple forgeron, boucher, tisserand, boy, cuisinier).
- L'anticipation et la promotion des nouveaux emplois amenés à jouer un rôle déterminant à moyen et à long terme (énergies renouvelables, emplois verts...).
- L'amélioration des relations entre l'Etat et les entreprises, plus particulièrement en ce qui concerne l'accès aux marchés publics, la fiscalité et le règlement au sein des entreprises. L'exécution des conventions de partenariat public-privé et l'application des textes devraient y contribuer.

La mise en œuvre de ce qui précède nécessite également de se mettre à l'écoute des jeunes afin de pouvoir définir des stratégies de développement qui tiennent compte à la fois de leur vision du développement et de leurs intérêts en tant qu'acteurs de demain, et qui surtout soient comprises par eux. La mise en place d'une politique de réinsertion des migrants de retour constitue également une priorité pour leur réinsertion de manière durable.

5.2 Défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation

Le principal défi consiste dans un premier temps à identifier les compétences à développer pour soutenir la croissance économique, puis ensuite à trouver une stratégie pour le développement des compétences (qualitatif, quantitatif) en tenant compte des réalités du contexte démographique, social et économique du pays. L'exploitation de la documentation, les échanges avec les acteurs de l'EFTP et la réflexion sur la base du diagnostic établi ont permis de proposer une classification des principaux défis du système actuel en deux catégories qui comprennent elles-mêmes plusieurs points essentiels.

5.2.1 Défis relativement au développement des compétences

Il s'agit à la fois d'anticiper sur les besoins du marché du travail et de répondre aux carences observées par les employeurs qui réduisent les chances et la compétitivité des sortants. Deux grandes mesures se dégagent ici :

Adéquation entre l'offre et les besoins : La situation actuelle fait ressortir un manque d'organisation au sein et entre les centres d'EFTP en matière de proposition de filières de formation. On constate une très forte représentation du secteur tertiaire dans un pays où le secteur primaire est prépondérant sur le plan économique, une forte orientation des apprenants vers des filières peu porteuses et un décalage avec les besoins exprimés par les employeurs en termes de qualifications et compétences. Le système d'EFTP doit davantage anticiper et développer des filières liées aux besoins du marché à court et à moyen terme, avec

³⁹ Il s'agissait d'activités traditionnellement menées par des personnes bien déterminées et peu appréciées (survivances culturelles).

pour priorité : les métiers liés à la production agricole et animale et dérivés (boucherie, artisanat du cuir...), les métiers liés aux nouvelles technologies (solaire, recyclage des déchets...), les emplois verts (environnement) et l'utilisation de base des NTIC. Cette démarche induit notamment :

- Une réduction du nombre de filières proposées dans les établissements afin de concentrer les investissements sur des domaines et besoins précis et d'assurer une priorité à la qualité de la formation (logique de spécialisation des établissements).
- Une adaptation du type d'établissement, des niveaux de formation et des filières proposées aux réalités locales (public, en tenant compte de ses capacités financières, besoins de l'économie locale...).
- Une diversification et adaptation de l'offre de formation aux besoins de la clientèle (modules, durée...).

Accès à la formation pratique : Il constitue un élément clé à prendre en considération tant au sein des établissements (travaux pratiques) que pour les opportunités de mise en pratique en situation réelle dans le cadre d'apprentissage ou de stages en entreprise. Dans le premier cas, il est unanimement constaté que la lente rotation des apprenants dans les phases pratiques au sein des établissements, l'obsolescence des équipements pédagogiques disponibles constituent un frein au développement des compétences. L'insertion au sein d'une entreprise constitue le meilleur moyen d'acquérir de la pratique, mais de nombreux chefs d'entreprise sont réticents à accueillir des apprentis/stagiaires. Le faible volume d'activité au sein des entreprises est un argument souvent avancé. Se pose également la question de l'accès à la pratique en entreprise dans les zones rurales où celles-ci sont très faiblement représentées.

Si l'investissement dans les infrastructures, équipements et matière d'œuvre au sein des structures de formation demeure essentiellement conditionné par un accès au financement (crédit, subventions, partenariats), la question de l'accueil d'apprentis et stagiaires en entreprise pourrait être encouragée par l'Etat au travers de mesures incitatives (par exemple baisse des impôts, facilitation à l'accès de marchés publics, exonération partielle ou totale de certaines taxes telle la TVA sur la matière d'œuvre...).

5.2.2 Défis relativement au fonctionnement des structures d'EFTP

Il s'agit d'une part de disposer de capacités d'accueil suffisantes au sein des établissements et d'autre part de disposer de capacités pédagogiques pour assurer une formation de qualité et reconnue tout comme de réunir les compétences nécessaires. Trois grandes mesures se dégagent ici :

Amélioration des capacités d'accueil de la demande en formation professionnelle : Il s'agit premièrement de pouvoir répondre à la demande potentielle en constante augmentation issue des cycles d'éducation de base (1 et 2) tout comme des jeunes déscolarisés ou non scolarisés, ou encore de personnes en activité ou en apprentissage traditionnel dans le secteur informel. Selon les estimations (PSEF 2014-2024), la demande est évaluée à plus de 504,000 jeunes à l'horizon 2024 contre 229,000 en 2016. L'adaptation des infrastructures existantes et la construction de nouvelles restent essentiellement un défi en matière de coûts. L'objectif est de pouvoir optimiser l'offre sur le plan géographique ainsi que d'assurer une formation de qualité dans des classes qui ne sont pas en sureffectif.

Adaptation et standardisation des normes de formation, d'encadrement et de certification : A ce niveau, les défis sont multiples suite au constat d'une très forte diversité des approches pédagogiques et moyens utilisés au sein des établissements de formation professionnelle, avec pour conséquence une très forte variabilité des compétences à niveau de qualification égal. Le principal défi consiste à standardiser les méthodes d'enseignement sur la base de programmes et objectifs clairement définis, avec l'appui des professionnels des domaines concernés afin de mettre sur le marché du travail des sortants ayant les mêmes chances d'intégrer une activité professionnelle. Cette démarche inclut notamment :

- Une mise aux normes des centres d'EFTP en matière d'équipements, en accordant une priorité aux établissements qui s'en approchent le plus. Par émulation/effet tache d'huile, les autres établissements pourront bénéficier des mêmes mesures selon les priorités.
- Une adaptation des référentiels de formation existants au contexte actuel ainsi que l'élaboration de nouveaux référentiels dans les domaines jugés porteurs. Ce travail pourrait se faire à l'échelle des pays

de la sous-région afin d'obtenir des documents standards de qualité (projet CEDEAO) et ainsi faire valoir des capacités équivalentes.

- Un renforcement de la formation pratique au détriment de la formation théorique.
- Une formation des formateurs. Il s'agirait à la fois de faire appel à des compétences qui disposent d'une réelle expérience pratique dans le domaine enseigné et d'assurer un recyclage continu des formateurs.

Amélioration de la gouvernance du système de formation professionnelle : Il s'agit de donner une vision positive de la formation technique et professionnelle et d'en assurer la promotion. L'atteinte de cet objectif passe par un certain nombre de mesures qui seraient du ressort du MEP-T et accessoirement de celui des ministères de tutelle des secteurs de formation concernés. Dans cette perspective, le gouvernement devra être davantage outillé pour assurer la bonne gouvernance des questions d'emploi et de formation professionnelle, et tout particulièrement veiller à la mise en place d'un système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Dans cette perspective, les points suivants sont à prendre en considération :

- La promotion et la valorisation du système d'EFTP et d'apprentissage par le dialogue social, qui contribuerait à une meilleure vision du secteur par le public. Celle-ci pourrait également passer par la diffusion d'information et l'organisation d'émissions thématiques par le canal des médias, plus particulièrement pour sensibiliser et informer les populations rurales sur des possibilités qu'elles ignorent pour une majorité.
- La révision de la certification des formations, en assurant la délivrance de titres sur la base de critères assurant une plus grande maîtrise des aspects pratiques. Il serait également profitable de renforcer les possibilités de transition entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel et technique.
- Le renforcement du suivi des structures de formation tant dans le public que dans le privé. Il s'agirait de définir des normes standardisées en ce qui concerne les matières enseignées, les supports pédagogiques, l'organisation des cours et leur certification. Les établissements non formels et informels seraient encouragés à se mettre à jour sous peine de sanction et de fermeture.
- La diminution des coûts d'accès à la formation professionnelle (par exemple, développer un service d'intérêt commun qui permettrait aux apprenants de mener une expérience pratique dont la rémunération servirait à financer la formation).
- L'élaboration de manière participative d'une réglementation concernant la formation professionnelle informelle (apprentissage) pour sa reconnaissance. Cette réglementation pourrait inclure des mesures pour faciliter l'accès à la formation professionnelle par le développement d'actions préalables à l'insertion pour les personnes les moins instruites (alphabétisation et mise à niveau).

5.3 Identification des principaux défis des travailleurs

Suite aux échanges avec certains interlocuteurs dont en particulier des travailleurs immigrés, la principale observation à faire dans ce contexte est que la très nette majorité des travailleurs préfèrent recourir à l'économie informelle. Les raisons de ce choix sont multiples : accès plus rapide à un emploi, niveau de qualification et compétences limités au vu des exigences des employeurs formels, peur des tracasseries administratives d'un emploi formel, liberté de mouvement au gré des opportunités. Relativement aux expériences relatées et malgré l'existence de mécanismes de solidarité, on observe de manière générale de plus grandes difficultés d'insertion professionnelle chez les migrants qui se rendent à l'extérieur du Niger que chez ceux qui sont de retour.

5.3.1 Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi

Comme vu plus haut dans le document, les migrants sont régulièrement victimes de tous types d'abus tant dans leurs déplacements que dans le cadre de leur emploi. Cette situation s'explique en partie par le manque d'honnêteté de certains intermédiaires et surtout par le faible niveau d'instruction (non-connaissance du droit du travail, non-connaissance des grilles salariales...) des personnes qui choisissent de migrer en se basant le plus souvent sur les seules paroles de personnes établies ou de retour du pays de destination.

Quel que soit le secteur d'activité, le principal défi des travailleurs migrants consiste à disposer d'informations plus précises sur les opportunités et conditions de travail dans les pays d'accueil. Situation d'autant plus difficile que la très nette majorité des emplois recherchés demeurent informels. La recherche de solutions concerne non seulement les migrants mais surtout les Etats dont ils sont originaires aussi bien que ceux de destination. Dans ce contexte, la mise en place de mécanismes d'accompagnement des migrants constituerait la meilleure solution. Cette stratégie devrait prendre en considération les points suivants :

- La nécessité de réviser le Code du travail nigérien pour la prise en compte du volet migration sous toutes ses formes (proposition lancée en décembre 2018).
- L'actualisation et la redéfinition des textes des accords bilatéraux signés par le Niger avec des pays tiers dans le souci d'une plus grande réciprocité dans l'accueil des migrants.
- La mise en place de politiques d'accueil des migrants de retour et de sensibilisation des migrants au départ.
- La mise en place de dispositifs de suivi des migrants sur le terrain et plus particulièrement dans les pays de départ où les abus sont plus nombreux. Celle-ci pourrait passer par les ambassades, avec l'affectation d'un membre du MET-PS (poste pour un inspecteur du travail). Des associations de ressortissants nigériens par pays d'accueil pourraient également être mises en place pour servir de relais.

5.3.2 Défis des travailleurs cherchant à acquérir des compétences

Le principal défi des travailleurs cherchant à acquérir des compétences correspondant aux attentes des employeurs est le coût de la formation, qui reste très élevé au Niger. Se pose ensuite la question de la disponibilité pour la formation, qui induit des sacrifices sur le temps de travail, le plus souvent mené de manière informelle sous forme de petits travaux.

La méconnaissance de l'offre constitue également un obstacle, tout comme le manque d'information sur les possibilités existantes. Dans de nombreux cas, celles-ci sont très limitées, à l'image des formations en recyclage qui se mènent plutôt déjà en entreprise.

La mise en place d'un réseau de plateformes d'orientation dans l'ensemble du pays est à vivement encourager, plus particulièrement autour des questions d'orientation vers la formation professionnelle. Elle viendrait en complément du dispositif existant de l'ANPE, dont la fonctionnalité semble plus ou moins effective en fonction des régions. La mise en place d'un système d'information à distance par le canal d'Internet ou des réseaux sociaux serait la bienvenue. Le très faible niveau d'instruction de la population, plus particulièrement en milieu rural, où un tel service serait très pertinent, constitue un sérieux obstacle.

5.4 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Au vu de la multiplicité des acteurs sur le terrain intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et/ou de l'emploi, le potentiel de partenariats au Niger est important. Il faut néanmoins tenir compte du fait que les opportunités de partenariat varient d'une zone géographique à l'autre selon leur niveau de développement. Nous proposons ici une analyse en fonction du type d'acteur sur la base des échanges avec les interlocuteurs rencontrés et d'une réflexion basée sur le diagnostic établi.

Les grandes organisations du secteur privé : Elles constituent des partenaires incontournables pour le développement des compétences. Les stratégies développées par le MEP-T comptent leur accorder un rôle déterminant dans la prise de décisions concernant l'organisation de la formation professionnelle du fait de leur expérience dans les métiers et de leur capacité à mobiliser des acteurs pouvant offrir des possibilités de

renforcement des compétences (accès à l'apprentissage/stages, accompagnement dans la formation). Par ailleurs, certaines de ces structures sont déjà fortement impliquées dans le domaine des apprentissages, à l'image de la FNAN.

Si le développement de partenariats entre les organisations du secteur privé et le MEP-T est déjà clairement souhaité de part et d'autre et sous certaines formes déjà effectif (par exemple, convention ANPE-FOP-Niger), la principale force des premières est de disposer d'un vaste réseau de sous-sections généralement organisées par domaine d'activité dans l'ensemble du pays (18 structures affiliées pour la FOP-Niger, avec des ramifications dans chacune des huit régions).

Ce réseau pourrait être mis à profit pour appuyer les structures d'EFTP dans les provinces. Il constitue par ailleurs un vaste vivier d'entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes dans le cadre de leur formation pratique tout comme des personnes ressources pourraient être mobilisées pour assurer ou appuyer certains cours pratiques.

Les PME/PMI du secteur privé (formel et informel) : Elles constituent par leur nombre un partenaire important plus particulièrement pour le renforcement des compétences. Il faut néanmoins tenir compte de la grande variabilité du nombre d'entreprises selon les régions et des zones d'implantation des centres d'EFTP. Un potentiel existe néanmoins et il pourrait être intéressant de développer des partenariats localisés entre les structures de formation et des grappes d'entreprises en fonction des filières enseignées dans les zones. L'Etat, par l'intermédiaire des collectivités locales, pourrait appuyer les démarches par différentes mesures incitatives tout comme les grandes organisations patronales par l'intermédiaire de leurs sous-sections.

Les collectivités locales : Elles représentent un bon potentiel de partenariats par leur connaissance du milieu et leurs liens avec les différents acteurs qui sont présents. Leur rôle consisterait plutôt en une mise en relation des structures de formation avec les services de l'Etat afin de pouvoir profiter des grandes opérations de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO), plus particulièrement dans les domaines de l'agriculture, de l'environnement et accessoirement du BTP. Il s'agirait à la fois d'augmenter les niveaux de compétences par des expériences pratiques dans le cadre de camps-chantiers. Cette démarche pourrait également être utilisée pour la réinsertion des migrants de retour.

Les services déconcentrés de l'Etat : Ils constituent des partenaires prioritaires plus particulièrement en milieu rural. Leur rôle consisterait à apporter un appui aux centres d'EFTP par leur connaissance pratique et théorique des domaines les plus porteurs (agriculture, élevage, agroforesterie...). Parallèlement à des apports ponctuels au sein des centres d'EFTP, des conventions pourraient être établies pour l'accueil de stagiaires/apprentis dans le cadre de leurs activités sur le terrain (par exemple, initiation de chantiers écoles d'intérêt commun).

Les multinationales : Elles présentent un potentiel de partenariats important du fait qu'elles interviennent dans des secteurs où les besoins en main-d'œuvre et en compétences sont importants. Il appartient toutefois à l'Etat nigérien dans un premier temps de définir certaines règles de collaboration. A titre d'exemple, l'attribution de marchés pourrait être conditionnée par différentes formes d'appui à la formation professionnelle et d'intégration de la main-d'œuvre nigérienne. Par leurs capacités financières importantes, les multinationales pourraient par exemple être conviées à participer au développement du système de formation professionnel par des investissements dans les équipements des laboratoires et ateliers, la mise en place de leurs propres centres de formation ou encore l'accueil de quotas de stagiaires sur leurs chantiers.

Les Nigériens de l'extérieur : Dans le cas présent, on pense plus particulièrement à un retour des compétences qui se matérialiserait par la création de PME/PMI actives dans les nouvelles technologies. Cette démarche a été vue comme par l'OIM comme une opportunité à saisir pour l'intégration de migrants de retour.

Les organisations humanitaires et ONG : Le partenariat concerne ici plus particulièrement l'échange d'expériences avec les acteurs de la formation professionnelle, les collectivités locales et les employeurs dans la recherche de solutions communes pour le renforcement des compétences et l'intégration des migrants. Il s'agirait plus particulièrement d'harmoniser les stratégies de développement du système d'EFTP sur la base de l'évaluation des forces et faiblesses de chaque type d'action menée.

Les possibilités de partenariat sont étendues, et un grand nombre de démarches ont déjà été initiées dans le sens de ce qui figure ci-dessus. Il appartient toutefois à l'Etat nigérien de marquer sa souveraineté en établissant des règles claires avec le secteur privé et les partenaires extérieurs (multinationales, organisations humanitaires, ONG). Vis-à-vis du secteur privé national et international, dans une logique de réciprocité, le renforcement des capacités professionnelles et l'insertion des migrants pourraient être définis comme des priorités dans les échanges.

6. Conclusion

Pays essentiellement agricole, le Niger connaît un environnement difficile (climat, partie du pays inhabitable, démographie galopante, pression foncière, crises dans les pays voisins...). Il présente également de grandes potentialités de développement économique (agriculture, élevage, artisanat, disponibilité de matières premières), tout comme la proximité d'un géant (Nigeria) constitue un débouché pour sa production agricole notamment. Ces potentialités sont renforcées par la présence d'une population jeune mais généralement désœuvrée et de plus en plus candidate à la migration par manque d'opportunités.

Sur le plan de l'éducation, le pays se caractérise par un très faible niveau d'instruction. Par conséquent, au vu du faible taux de scolarité, le système de formation professionnelle (EFTP) et d'apprentissage a été peu valorisé jusqu'à ce jour, où il demeure faiblement organisé et le plus souvent en déphasage avec les besoins de l'économie et du monde du travail, qui sont alors partiellement satisfaits par des compétences venues de l'extérieur.

Dans le souci du développement socio-économique et de l'amélioration des conditions de vie de la population, et au regard des principales politiques et stratégies de développement nationales tout comme des ODD, l'Etat nigérien a fait de la formation professionnelle une des priorités pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans une économie en pleine croissance. Les récentes crises dans les pays voisins et l'imposition de certaines restrictions par l'UE ont par ailleurs attiré l'attention des organisations humanitaires et ONG sur la question migratoire. Ces dernières ont également fait de la formation professionnelle l'une des priorités pour la prévention des mouvements migratoires et la stabilisation des populations dans leur terroir.

De ce qui précède découlent de nombreuses mesures prises pour le développement du système de formation professionnelle. On observe néanmoins le rôle déterminant joué par les PTF et les organisations humanitaires, avec une vision pragmatique face à un Etat faible et dépendant financièrement qui se limite quant à lui à une approche politique basée sur les grands programmes nationaux et objectifs dictés par les institutions internationales.

Dans le développement des actions, on distingue deux grandes stratégies parallèles. D'une part, l'Etat et les PTF s'appuient sur un système volontariste mais lourd (administration pyramidale, grands programmes...) dont la mise en œuvre nécessite une certaine inertie, avec risque de grippages. D'autre part, les organisations humanitaires et ONG, à la fois créatives mais aussi confrontées à l'urgence d'une maîtrise des flux de population, initient des actions préventives pour limiter les formes de migration irrégulières, notamment en se focalisant sur des actions simples et efficaces en collaboration avec les communautés locales.

Pour l'atteinte des objectifs des différentes politiques et stratégies, avant de vouloir relever les défis propres au système d'EFTP, l'Etat et plus accessoirement le secteur privé vont devoir prendre des mesures pour assurer un développement socio-économique durable de l'économie et de l'emploi. Il s'agit notamment de :

- La mise en œuvre effective d'une politique de développement du secteur agro-sylvo-pastoral à l'échelle nationale.
- La mise en place de mesures incitatives pour les entreprises du secteur privé qui contribuent à la formation et à l'emploi des jeunes tout comme la promotion de l'autoemploi.

Pour ce qui est du système national d'EFTP, les principaux défis sont l'amélioration des conditions de formation par le développement des outils et méthodes pédagogiques tout comme le renforcement des capacités de formation pratique afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. La mise en place de mécanismes de reconnaissance par l'Etat des compétences et qualifications à tous les niveaux de formation permettrait également d'offrir une meilleure image de la formation professionnelle et inciterait les jeunes à se tourner vers cette filière comme alternative à l'enseignement général.

En ce qui concerne la question migratoire, à long terme il s'agira davantage d'agir de manière préventive contre la migration des jeunes (exode rural) que de réagir à des phénomènes migratoires ponctuels, tout en proposant des solutions de fixation au gré des opportunités économiques qui peuvent également constituer

une stratégie d'accueil pour les migrants de retour. Dans cette perspective, il existe de nombreuses possibilités de partenariats pour un développement harmonisé du pays et de sa jeunesse. Les collectivités locales pour leur connaissance des réalités du terrain, les services techniques de l'agriculture, de l'environnement, de l'élevage, de l'hydraulique, des mines, etc., les PME/PMI de la place ou encore les grandes entreprises publiques et privées qui réalisent des travaux d'envergure constituent les principaux partenaires potentiels.

Références

- Banque mondiale (BM). 2010. Amélioration de l'éducation et développement des compétences pour la croissance économique au Niger. Rapport n° 69946.
- Hamadou, A. 2018. « La gestion des flux migratoires au Niger entre engagements et contraintes », in La Revue des droits de l'homme 14/2018. Disponible en ligne : www.journals.openedition.org [15 avril 2019].
- Koukou, Y. Mise à jour mai 2019, Aperçu de la formation professionnelle et technique au Niger (Niamey) [Document remis par l'auteur].
- Ministère de l'Economie et des Finances-Institut national de la statistique (MEF-INS). 2015a. Etat et structure de la population au Niger en 2012 (Niamey). Disponible en ligne : www.stat-niger.org [15 avril 2019].
- . 2015b. Rapport sur les migrations (Niamey). Disponible en ligne : www.stat-niger.org [15 avril 2019].
- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale-Agence nationale pour la promotion de l'emploi (MET-PS-ANPE). 2018. Bulletin statistique annuel 2018 n° 005 (Niamey).
- . 2016. Analyse prospective de l'emploi et de la formation professionnelle au Niger : Résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel (ENEF 2015). Rapport final (Niamey, MEP-SS-ONEF).
- Ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP-T). 2018. Annuaire statistique année scolaire 2016-2017 (Niamey).
- . 2015. Contribution pays à la Conférence des ministres du pôle qualité inter-pays sur le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP) de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) (Kagali).
- Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle-Programme NIG/017. 2016a. Etude sur « l'analyse prospective de l'emploi et des compétences au Niger, Horizon 2035 ». Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 61 p.
- . 2016b. Rapport de l'étude sur la carte prospective de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT). Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 46 p.
- . 2016c. Enquête nationale sur la déperdition (redoublements, abandons, exclusions et échecs) dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT). Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 103 p.
- . 2016d. Identification et analyse des besoins en qualifications et compétences dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) dans les chefs-lieux des régions du Niger. Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 96 p.
- . 2016e. Identification et analyse des qualifications et compétences dans les secteurs industriels et miniers au Niger. Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 77 p.
- . 2015. Identification et analyse des besoins en compétences et qualifications dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage dans les régions à forte potentialité agropastorale : Dosso et Maradi. Rapport final (Niamey, ONEF-LuxDev), 123 p.

Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2019. Stratégie de l'OIM Niger 2017-2019.

—. 2016. Des femmes et des enfants de Kantché sur la route de l'Algérie. Analyse socio-anthropologique d'un phénomène mal connu.

—. Migration au Niger : Profil national 2009 (Genève).

Organisation internationale du Travail (OIT). Programme pays de promotion du travail décent au Niger 2012-2015 (Genève), 32 p.

République du Niger. 2013. Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (2014-2024). Document de stratégie (Niamey).

Union africaine (UA). 2017. Rapport sur les statistiques de la migration de main-d'œuvre en Afrique en 2015 (Addis-Abeba, CUA).

Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). 2017. Présentation des émetteurs souverains de l'Union monétaire ouest-africaine (UMOA) : République du Niger. Note d'information.

ANNEXES

Annexe 1 : Caractéristiques des huit régions du Niger sur le plan migratoire (migrants durée de vie)

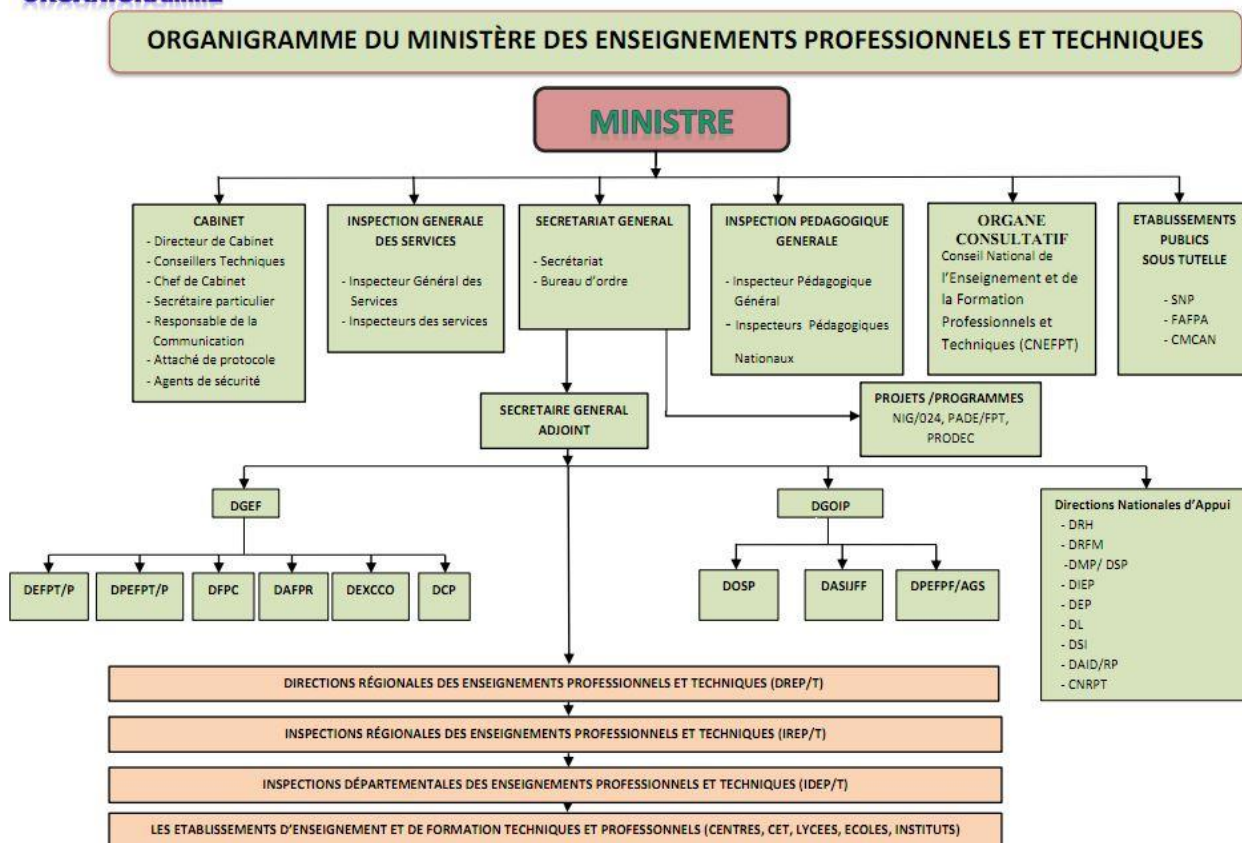
Région	Entrants	Sortants	Migration brute	Migration nette	Indice de sortie (%)	Indice d'entrée (%)	Principaux pays de destination des migrants nigériens sortants	Observations
Agadez	58 952	28 996	87 948	29 956	8	15	Algérie, Libye	La ville d'Agadez est un véritable pôle de transit des migrants de et vers le Maghreb et l'Europe Les organisations humanitaires conduisent différents programmes d'appui et d'insertion des migrants de retour volontaire ou non du Maghreb
Diffa	16 520	16 412	32 932	108	3	3	Nigeria	Depuis 2014, afflux massif de réfugiés nigériens (Boko Haram) Principal pôle d'intervention des organisations humanitaires en 2019
Dosso	57 402	116 878	174 280	- 59 476	6	3		
Maradi	59 309	73 481	132 790	- 14 172	2	2	Nigeria	
Niamey	273 489	72 643	346 132	200 846	10	30		Regroupant la majeure partie des activités secondaires et tertiaires, il constitue le principal pôle d'attrait des migrants ruraux
Tahoua	52 049	73 002	125 051	- 20 953	2	2	Nigeria, Côte d'Ivoire, Libye	
Tillabéri	59 228	152 981	212 209	- 93 753	6	2	Bénin, Ghana, Togo, Côte d'Ivoire	Depuis 2011, afflux de réfugiés maliens (camps) dont un certain nombre sont déjà rentrés
Zinder	40 818	70 422	111 240	- 29 604	2	1	Nigeria, Algérie	La localité de Kantché se caractérise par une migration essentiellement de femmes et d'enfants avec pour activité la mendicité Arlit constitue une première destination (regroupement), certaines femmes poursuivant leur route en Algérie

Sources : RGPH 2012, enquête terrain.

NB : L'indice de sortie de la région X correspond à la population sortie de la région X divisée par la population née dans la région X. L'indice d'entrée de la région X correspond à la population entrée dans la région X divisée par la population née au Niger et résidant dans la région X.

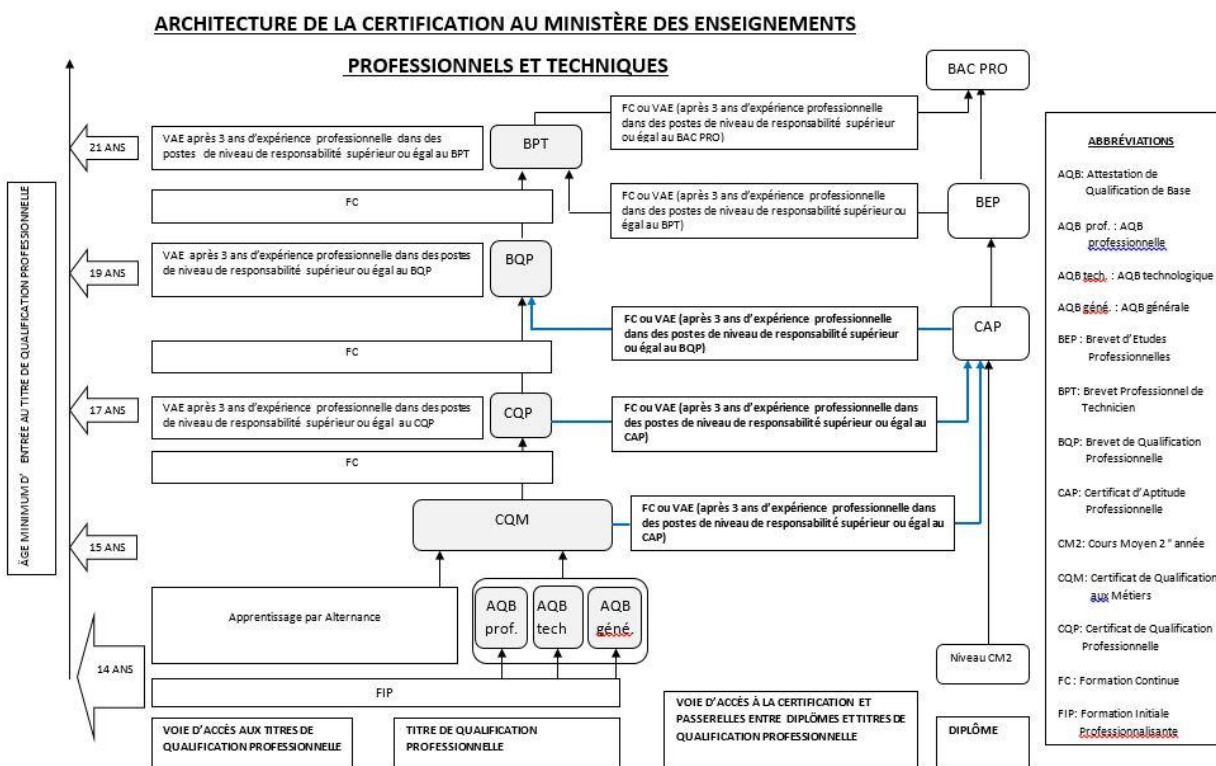
Annexe 2 : Organigramme du ministère des Enseignements professionnels et techniques

ORGANIGRAMME



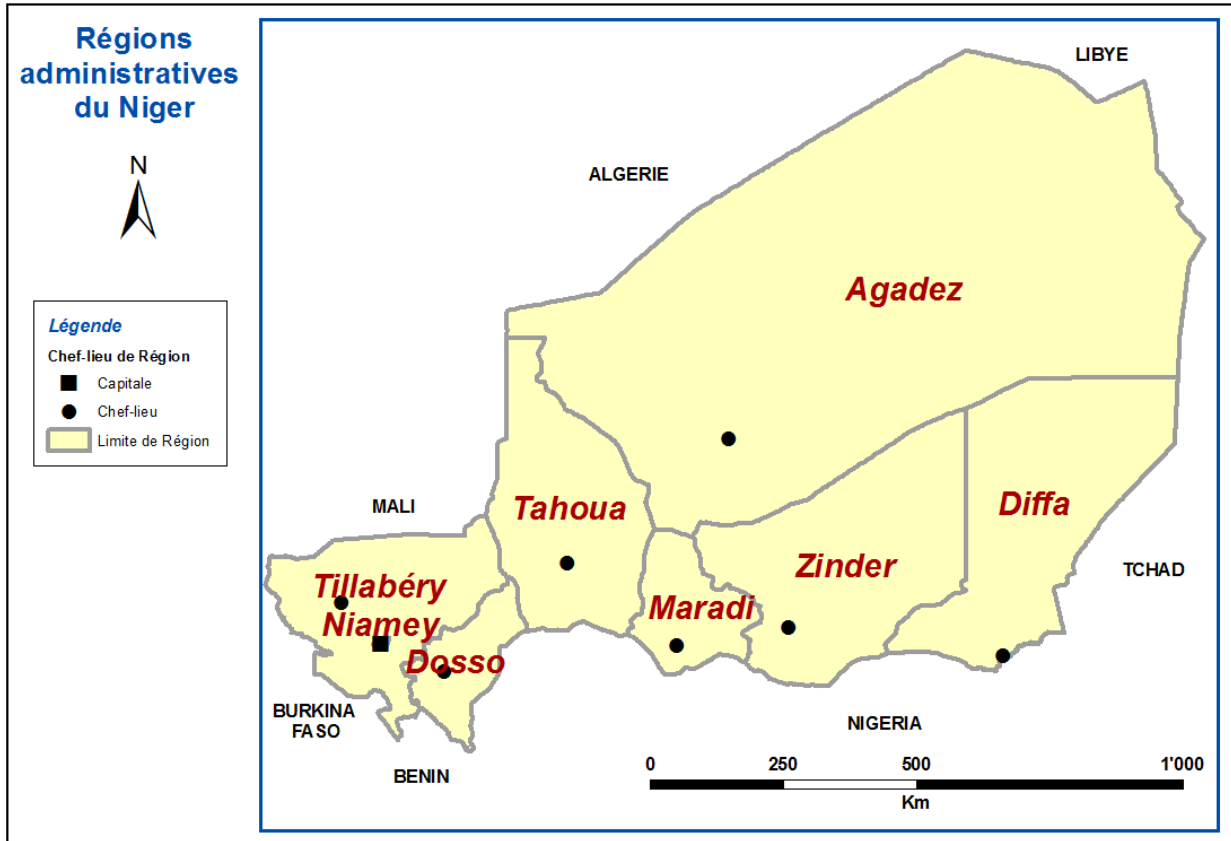
Source : MEP-T

Annexe 3 : Architecture de la certification au ministère des Enseignements professionnels et techniques



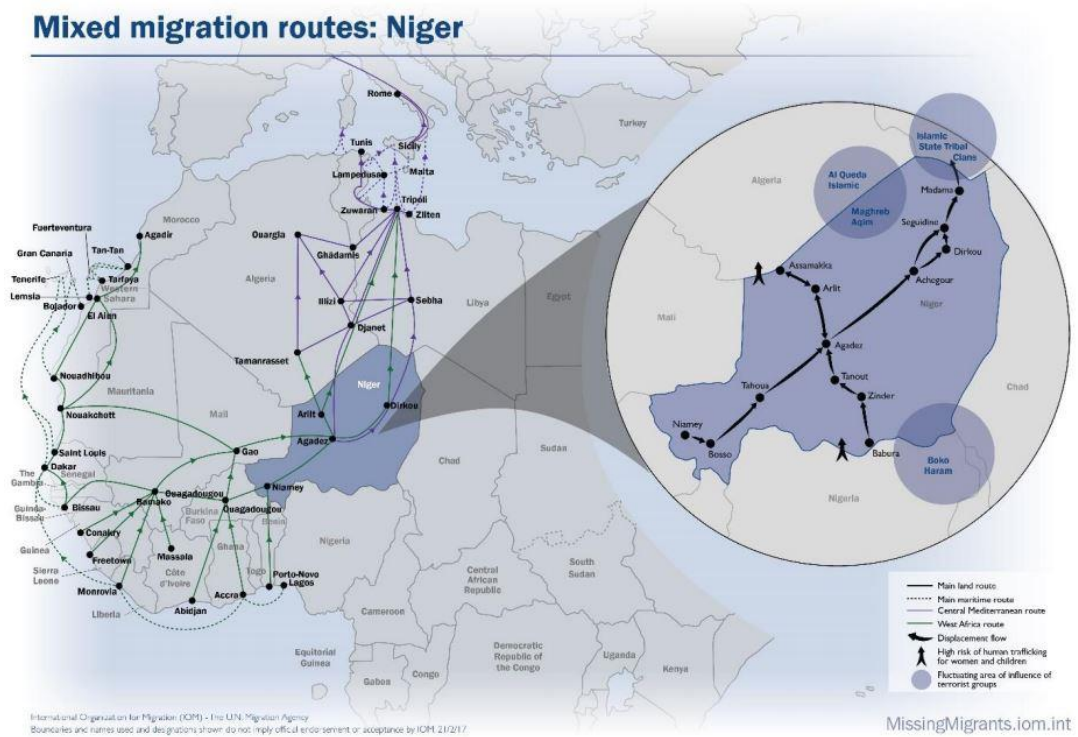
Source : MEP-T

Annexe 4 : Les régions du Niger



Source : Auteur du rapport

Annexe 5 : Routes migratoires traversant le Niger



Source : IOM