



Organisation
internationale
du Travail

SKILLUP
Supporting skills for the changing world of work

Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Mali

2020

Simon Barussaud



FMM West Africa
Support Free Movement of Persons & Migration in West Africa

With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



European Union



ICMPD
International Centre for
Migration Policy Development



Etude de pays

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

2020

Simon Barussaud

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 : 9789220313640 (print)

9789220313657 (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 Mali 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 Simon Barussaud, sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster. Il a bénéficié de commentaires d'Aomar Ibourk et des membres de la délégation malienne à l'atelier tripartite, ainsi que de l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin du BIT. Catherine Lucchesi a effectué la relecture et Ifesinachi Ajuonoma 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	ix
Liste des acronymes.....	xi
1. Contexte	1
1.1 Organisation de la migration	1
1.1.1 Profil migratoire	1
1.1.2 Profil socio-économique des migrants	9
1.2 Contexte économique	14
1.2.1 Croissance, emploi et chômage	14
1.2.2 Demande et offre de compétences	19
1.2.3 Identification des secteurs et des métiers avec des populations migrantes importantes.....	22
1.2.4 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs	24
1.3 Contexte institutionnel.....	25
1.3.1 Gouvernance migratoire	25
1.3.2 Politique de l'emploi	26
1.3.3 Services de conseil et d'orientation	28
2. Système de développement des compétences	30
2.1 Politiques et stratégies de réforme	30
2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation	31
2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP.....	32
2.4 Financement du développement des compétences	33
2.4.1 Contraction de la part des dépenses publiques allouée à l'éducation.....	33
2.4.2 La priorité accordée à l'enseignement général vis-à-vis de l'EFTP.....	35
2.4.4 Forte implication des ménages et des entreprises dans le financement de l'EFTP	36
2.5 Cartographie des centres d'EFTP.....	37
2.6 Evaluation des forces et des faiblesses du système d'EFTP	41
3. Identification et anticipation des compétences.....	44
3.1 Institutions responsables.....	44
3.2 Prévision des besoins et des pénuries en compétences	45
3.3 Politique migratoire et développement des compétences.....	49
3.3.1 Prévention de la migration irrégulière.....	49
3.3.2 Promotion de la migration professionnelle régulière.....	49
3.3.3 Mise à profit de la diaspora malienne	50
3.3.4 Réinsertion professionnelle de la migration de retour.....	50

4.	Système de reconnaissance des compétences	52
4.1	Système de reconnaissance des qualifications formelles	52
4.2	Système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.....	53
4.3	Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale	53
5.	Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration.....	54
5.1	Principaux défis de l'EFTP concernant l'offre de formation.....	54
5.2	Principaux défis liés à l'intégration professionnelle et au renforcement des compétences des migrants.....	55
5.3	Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	56
6	Conclusion	58
	Références	59

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Evolution des effectifs provenant des sept principaux pays d'origine des immigrés établis au Mali, 2000-2017.....	5
Tableau 2 :	Répartition de la population des migrants de retour	7
Tableau 3	Part de la population des migrants de retour sur la population en âge de travailler (en %).....	8
Tableau 4	Taux d'insertion socioprofessionnelle des migrants de retour en emploi selon la CSP (en %).....	10
Tableau 5 :	Répartition de la population étrangère résidant au Mali par nationalité et selon le niveau d'instruction (en %)	12
Tableau 6 :	Répartition de la population étrangère résidant au Mali par nationalité et activité économique (en %)	13
Tableau 7 :	Croissance du PIB réel, de la consommation des ménages et de l'investissement (en %).....	14
Tableau 8 :	Evolution de la part des secteurs dans le PIB (en %)	15
Tableau 9 :	Structure de la population en emploi par rapport à celle en âge de travailler (en %)	15
Tableau 10 :	Taux d'activité par caractéristique sociodémographique (en %)	17
Tableau 11 :	Taux d'emploi informel selon le sexe (en %)	18
Tableau 12 :	Evolution du taux de chômage, 2013-2016 (en %)	19
Tableau 13 :	Taux de sous-emploi par sexe et par zone de résidence (en %).....	19
Tableau 14 :	Demandes d'emploi enregistrées par les agences publiques et privées de placement, 2016	20
Tableau 15 :	Offres d'emploi enregistrées par qualification et métiers.....	21
Tableau 16 :	Liste des conventions internationales sur le droit des migrants ratifiées ou non par l'Etat du Mali	25
Tableau 17 :	Cadre institutionnel et réglementaire de la formation professionnelle au Mali.....	31

Tableau 18 : Evolution des dépenses publiques d'éducation, 2006-2015	34
Tableau 19 : Evolution des dépenses d'éducation sur financement extérieur, 2008-2015 (en millions de FCFA et en %)	34
Tableau 20 : Evolution de la répartition des dépenses publiques d'éducation entre les différents ministères en charge des services d'éducation et de formation, 2009-2015 (en millions de FCFA et en %)	35
Tableau 21 : Dépenses d'éducation effectuées par niveau d'enseignement et par type d'établissement, 2016 (en FCFA)	36
Tableau 22 : Evolution des effectifs scolarisés dans le secondaire technique et professionnel général, 2009-2016	38
Tableau 23 : Evolution des effectifs d'apprenants en formation professionnelle dans les CFP publics, 2008-2016	39
Tableau 24 : Effectifs des apprenants de l'EFTP passés par la certification ou la VAE, 2014-2016	40
Tableau 25 : Evolution des apprenants dans les dispositifs d'éducation non formelle	41
Tableau 26 : Comparaison schématisée de l'offre d'EFTP au Mali	43
Tableau 27 : Liste des 20 métiers recherchés par les entreprises formelles au Mali	48

Liste des graphiques

Figure 1 : Evolution de la population malienne, 1990-2017	1
Figure 2 : Evolution du stock d'émigrés et d'immigrés internationaux au Mali, 1990-2017	2
Figure 3 : Répartition des migrations sortantes du Mali par aire géographique	2
Figure 4 : Dix principaux pays de destination des migrants	3
Figure 5 : Région d'origine des migrants internationaux sortants selon le sexe	3
Figure 6 : Evolution du stock de migrants internationaux	5
Figure 7 : Zone de provenance des migrants internationaux du Mali	5
Figure 8 : Stock de migrants par âge et par sexe	6
Figure 9 : Part de la population migrante en âge de travailler	6
Figure 10 : Répartition des immigrants internationaux par région et milieu de résidence	7
Figure 11 : Branches d'activité des migrants de retour	9
Figure 12 : Type d'emploi occupé par les migrants de retour	10
Figure 13 : Souhaitez-vous bénéficier d'une assistance au retour ?	11
Figure 14 : De quel type d'assistance avez-vous besoin ?	11
Figure 15 : Répartition par branche d'activité des nouveaux contrats de travail établis pour les immigrants de nationalité étrangère	13
Figure 16 : Répartition sectorielle de la population active	16
Figure 17 : Effectifs des 12 premières branches d'activité (en milliers d'actifs)	17
Figure 18 : Type d'emploi demandé selon le genre	20
Figure 19 : Principale branche d'activité professionnelle demandée selon le genre	21

Figure 20 : Principales branches d'activité occupant les nouveaux travailleurs nationaux (à gauche) et étrangers (à droite)	22
Figure 21 : Branches d'activité ayant les plus fortes proportions de travailleurs étrangers	23
Figure 22 : Répartition des dépenses courantes publiques d'éducation par sous-secteur, 2015	36
Figure 23 : Evolution des ressources exécutées pour la formation professionnelle et l'apprentissage sur base de la taxe professionnelle, 2009-2015 (en millions de FCFA de 2015)	37
Figure 24 : Pourcentage d'apprenants par filière dans les CFP publics, 2015-2016	39
Figure 25 : Besoins en main-d'œuvre dans le secteur agricole	45
Figure 26 : Répartition régionale des besoins en main-d'œuvre agricole.....	46
Figure 27 : Besoins en main-d'œuvre dans le secteur artisanal	46
Figure 28 : Répartition régionale des besoins en main-d'œuvre artisanale.....	47
Figure 29 : Type de formation souhaité.....	48

Résumé exécutif

Depuis 2011, le Mali est un pays instable qui a vécu de profonds bouleversements sur les plans politique, sécuritaire, économique et démographique. Sa souveraineté territoriale menacée, son système institutionnel fragilisé et la dégradation des conditions de vie de sa population provoquent un ensemble d'externalités (négatives) impactant les dimensions décrites ci-après.

Tendances migratoires

- **Le Mali**, pays de forte émigration, possède une diaspora nombreuse (environ 2,5 millions de ressortissants) répartie dans les différents pays de la sous-région (82,33 %), dans le reste de l'Afrique (7,9 %) ainsi qu'en Europe (9,77 %).
- **Pays de destination** : Selon les statistiques de l'UNDESA (2017), les principaux pays de destination des migrants maliens sont la Côte d'Ivoire (359 579), le Nigeria (165 795) et la Mauritanie (105 674), avec pour les deux derniers pays de nombreux réfugiés provenant des zones de conflits (Nord et Centre).
- **Pays d'origine** : L'immigration, représentant 2,07 % de la population malienne totale, demeure beaucoup plus limitée. Les principales communautés migrantes étrangères proviennent d'Afrique centrale (Gabon, Congo Brazzaville) et des pays limitrophes (Burkina Faso, Côte d'Ivoire).
- **Le niveau de compétences des migrants sortants** : En moyenne, il est relativement faible, en particulier celui des nombreux migrants maliens partis en Côte d'Ivoire pour y travailler dans les cultures de rente (plantations de café/cacao, anacarde, etc.) et les métiers de l'informel urbain. Originaires des zones rurales du Mali (régions de Sikasso et de Kayes), ils possèdent au maximum un niveau primaire, n'ont bénéficié d'aucune formation professionnelle (FP) et ont acquis leur métier sur le tas dans le pays de destination. La situation est plus contrastée concernant les migrants internationaux établis au Mali, composés de travailleurs africains au faible niveau d'instruction mais dotés de compétences techniques recherchées. Ceux-ci évoluent principalement dans les secteurs du BTP, de l'électricité et de l'hôtellerie-restauration, où la main-d'œuvre locale fait défaut. Par ailleurs, il existe des travailleurs étrangers hautement qualifiés (Europe, Asie) qui viennent au Mali pour occuper des postes de cadres supérieurs dans les secteurs porteurs de l'économie (NTIC, banque-assurance, mines).

Principaux défis du système d'éducation et de formation

- La faible considération sociale accordée à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP) touche l'ensemble de la société malienne, des décideurs aux citoyens ordinaires. Cette perception de la formation minimale a un impact négatif sur l'importance de la promotion de l'EFTP et sur sa dotation budgétaire, qui est nettement insuffisante par rapport aux montants investis dans l'enseignement général. En outre, cette faible considération rend l'EFTP peu attrayant tant pour les apprenants que pour les employeurs, qui doutent de la capacité de l'EFTP à répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail.
- La délimitation imprécise et inefficace des rôles et responsabilités des différents niveaux d'acteurs impliqués dans la gouvernance de l'EFTP. La loi de 2016 a commencé à définir les modalités d'organisation du secteur de la formation professionnelle, mais l'adoption de décrets est nécessaire pour déterminer la structure et la composition exactes des organismes chargés d'élaborer des normes de formation, de superviser l'offre harmonisée de formation et de gérer l'évaluation et la certification des apprenants.
- L'échec du processus de décentralisation de la gestion régionale de l'offre de formation professionnelle. La loi n°2017-051 du 2 octobre 2017 décrit les missions confiées aux conseils régionaux en matière de FP. Toutefois, cette loi ne précise pas avec quelles ressources les conseils régionaux peuvent remplir cette mission de gestion des centres publics de formation

et de contrôle des centres privés. De plus, en raison de la situation sociopolitique actuelle, un grand nombre de régions (Nord et Centre) n'ont pas les moyens d'assumer cette responsabilité, ce qui contribue à accentuer les disparités régionales dans l'accès à l'EFTP.

- Le coût élevé de l'EFTP, qui nuit à l'inclusion sociale des populations vulnérables aux ressources limitées. La faible capacité des prestataires publics de formation (30 %) et le manque de supervision des prestataires privés de formation (70 %) entraînent des prix plus élevés pour la formation technique et professionnelle, dont les frais de scolarité sont, en moyenne, deux fois plus élevés que ceux de l'enseignement général (UNICEF, 2017). Cet obstacle financier compromet l'inclusion des populations à faible revenu ou de celles des régions pauvres.
- La faible capacité d'absorption des diplômés de l'EFTP sur le marché du travail. Les caractéristiques du tissu entrepreneurial local, composé principalement d'activités indépendantes et de microentreprises informelles, limitent les perspectives professionnelles des diplômés de l'EFTP, qui ont tendance à avoir un faible taux d'insertion sur le marché du travail (43 % après deux ans). Par ailleurs, cette faible structuration du secteur privé malien compromet également la double nature de la formation professionnelle et la possibilité de lier la formation théorique dispensée dans le centre à son application pratique sur le lieu de travail, à moins que des liens ne soient créés par l'apprentissage informel/traditionnel.

Possibilités de partenariats de compétences

Le Mali possède une gouvernance migratoire fortement institutionnalisée qui témoigne de sa compréhension précoce et profonde du lien existant entre migration, capital humain et développement économique. Cette forte considération s'est traduite par l'adoption en 2014 d'une Politique nationale de migration (PONAM) qui constitue une initiative novatrice dans la sous-région.

- **La PONAM**, dotée de huit axes prioritaires d'intervention, entend améliorer la gouvernance migratoire du pays pour contribuer à son développement économique. L'axe 2 souhaite favoriser les migrations régulières de ses travailleurs qualifiés dans les pays européens (Espagne) ou du golfe Arabique. Cette migration saisonnière (agriculture, BTP) s'effectue sous la coordination de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). L'axe 3 cible l'insertion professionnelle des migrants de retour dans le cadre d'accords de partenariat avec les pays de destination qui intègrent des dispositifs spécifiques de renforcement des compétences des migrants de retour (recyclage, certification, reconversion professionnelle). L'axe 8 entend favoriser l'établissement et le séjour des travailleurs migrants en conformité avec les dispositions réglementaires de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).
- **Les secteurs** porteurs sont liés à la dominante rurale et agricole de l'économie malienne. Le secteur agro-sylvo-pastoral est celui qui occupe la majorité de sa population et qui recèle un fort potentiel de création d'emploi. L'encadrement des acteurs, la professionnalisation des filières sont des moyens de créer davantage d'emplois, notamment dans les activités d'agrotransformation. Les secteurs du BTP et des mines, en pleine expansion, offrent des perspectives d'emploi très nombreuses.
- **Les acteurs** chargés de l'EFTP et de la gouvernance migratoire sont nombreux et diversifiés. Les synergies d'action autour d'objectifs communs sont à favoriser, à l'image de l'insertion professionnelle des migrants de retour qui met en relation les structures du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ANPE, APEJ, ONEF), du ministère des Maliens de l'extérieur (Direction générale des Maliens de l'extérieur, Haut Conseil des Maliens de l'extérieur, Fédération des associations de migrants, Association des Maliens de l'extérieur), les collectivités territoriales et les partenaires sociaux. Cette synergie est soutenue par les nombreux PTF (OIM, AECID, HCR, BIT) qui interviennent localement dans la régulation et l'encadrement des migrations professionnelles.

Liste des acronymes

AECID	Agence espagnole pour la coopération internationale et le développement
AFD	Agence française de développement
AGR	Activités génératrices de revenus
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APC	Approche par les compétences
APCMM	Assemblée permanente des chambres des métiers du Mali
APD	Aide publique au développement
APEJ	Agence de promotion de l'emploi des jeunes
BIT	Bureau international du Travail
BPP	Bureau privé de placement
BPT	Brevet professionnel de technicien
BQP	Brevet de qualification professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAA	Centre d'apprentissage agricole
CAF	Centre d'alphabétisation fonctionnelle
CAFé	Centre d'apprentissage féminin
CED	Centre d'éducation pour le développement
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CFP	Centre de formation pratique
CFPE	Centre de formation pratique en élevage
CFPF	Centre de formation pratique en foresterie
CIGEM	Centre d'information et de gestion de la migration
CNPM	Conseil national du patronat du Mali
CONABEM	Confédération nationale des bureaux d'emploi du Mali
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DCVAE	Division de la certification et de la validation des acquis de l'expérience
DDC	Direction du développement et de la coopération
DGPE	Direction générale de la promotion de l'emploi
DNDS	Direction nationale du développement social
DNE	Direction nationale de l'emploi
DNFP	Direction nationale de la formation professionnelle
DNT	Direction nationale du travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EJOM	Emploi des jeunes qui créent des opportunités au Mali

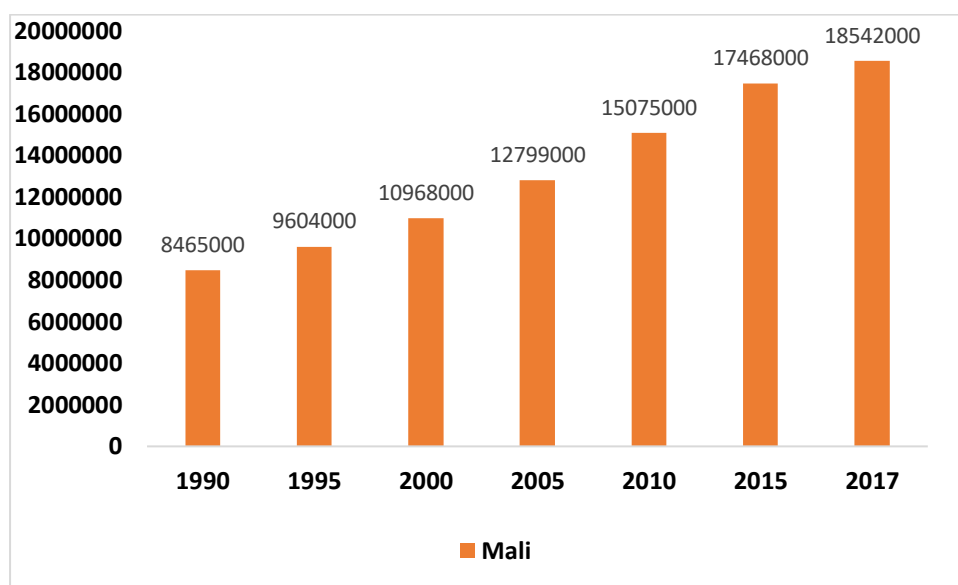
EMOP	Enquête modulaire auprès des ménages
ENEM	Enquête nationale sur l'emploi auprès des ménages
EODEL	Etude sur les opportunités de développement de l'emploi local
ETT	Entreprise de travail temporaire
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FENAM	Fédération nationale des artisans du Mali
FIER	Formation professionnelle, d'insertion et d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes ruraux
FP	Formation professionnelle
GIE	Groupement d'intérêt économique
GIZ	Agence de coopération technique allemande pour le développement
HCME	Haut Conseil des Maliens de l'extérieur
HCR	Voir UNHCR
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
IDE	Investissements directs étrangers
INIFORP	Institut national d'ingénierie de formation professionnelle
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MEN	Ministère de l'Education nationale
MER	Microentreprise rurale
MESRS	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique
MJFIP	Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle
MMEIA	Ministère des Maliens de l'extérieur et de l'Intégration africaine
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OIM	Organisation internationale des migrations
ONEF	Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG/OI	Organisation non gouvernementale/Organisation internationale
PDFT	Principes et droits fondamentaux des travailleurs
PME	Petite ou moyenne entreprise
PMI	Petite ou moyenne industrie
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNFP	Plan national/Politique nationale de la formation professionnelle
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
PONAM	Politique nationale de migration
PROCEJ	Projet de développement des compétences et emploi des jeunes
PRODEFPE	Programme décennal de la formation professionnelle pour l'emploi
PTF	Partenaire technique et financier

RASAMT	Rapport d'analyse situationnelle annuelle sur le marché du travail
ROAME	Répertoire opérationnel africain des métiers et des emplois
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et emplois
SDRFTPE	Schéma directeur régional de la formation technique et professionnelle pour l'emploi
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SPE	Service public d'emploi
SST	Santé et sécurité au travail
TFP	Taxe de la formation professionnelle
TPE	Très petite entreprise
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNHCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1. Contexte

Le Mali est un pays sahélien et enclavé qui possède un indice de développement humain (0,427) parmi les plus faibles du monde,¹ marqué par le bas niveau d’instruction de sa population (taux d’alphabétisation de 38,7 %), une espérance de vie à la naissance relativement courte (55,8 ans) et une prévalence importante de la pauvreté (PIB per capita = 824 USD). Au stade initial de sa transition démographique, le pays possède un des taux de fécondité les plus élevés (6,06 enfants par femme) et il connaît de ce fait une forte augmentation de sa population, qui a doublé au cours des vingt dernières années (18,54 millions en 2017).

Figure 1 : Evolution de la population malienne, 1990-2017



Source : UNDESA, 2017.

Cette situation socio-économique précaire a été accentuée depuis 2011 du fait de la chute du régime d’Amadou Toumani Touré, l’instabilité sociopolitique, les tensions intercommunautaires et les incursions djihadistes dans le nord et le centre du pays. Face à ces différents périls, l’Etat malien, déjà suffisamment affaibli, peine à garantir sa pleine souveraineté territoriale, à protéger sa population et à lui délivrer les services publics de base (santé, éducation, état civil). Cette fragilisation de l’Etat s’effectue au détriment d’une frange croissante de la population du Nord et du Centre qui, face à une détérioration de ses conditions de vie et à la montée de l’insécurité, est obligée de prendre le chemin de l’exil.

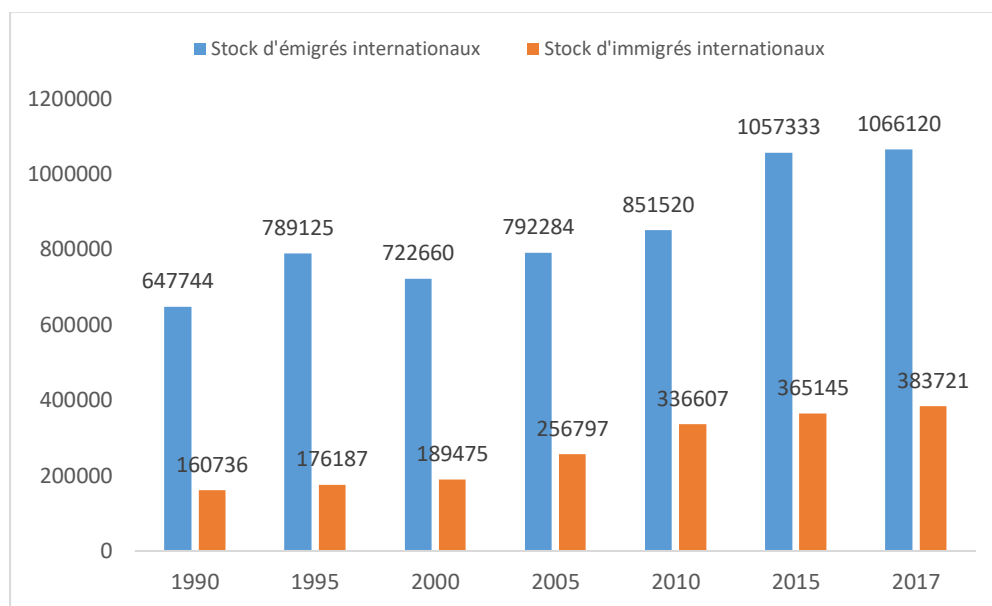
1.1 Organisation de la migration

1.1.1 Profil migratoire

Historiquement, le Mali est un pays à forte tradition migratoire et a longtemps été caractérisé comme un pays d’émigration, vers les autres pays de la sous-région ouest-africaine et également vers l’Europe en général et la France en particulier. En 2017, malgré quelques bouleversements et une complexification des flux migratoires liés à l’instabilité sociopolitique, au péril djihadiste et à la montée des tensions intercommunautaires, ce constat est toujours d’actualité. Le stock de migrants internationaux sortants (plus de 1 million d’individus) dépasse largement le stock de migrants internationaux entrants (environ 383 000 individus). Par conséquent, les caractéristiques des migrants sortants seront premièrement analysées avant d’étudier celles des migrants entrants.

¹ Le Mali est classé au 182^e rang mondial selon le ranking des Nations Unies, soit à un niveau comparable à celui des pays sahéliens limitrophes comme le Burkina Faso et le Niger.

Figure 2 : Evolution du stock d'émigrés et d'immigrés internationaux au Mali, 1990-2017

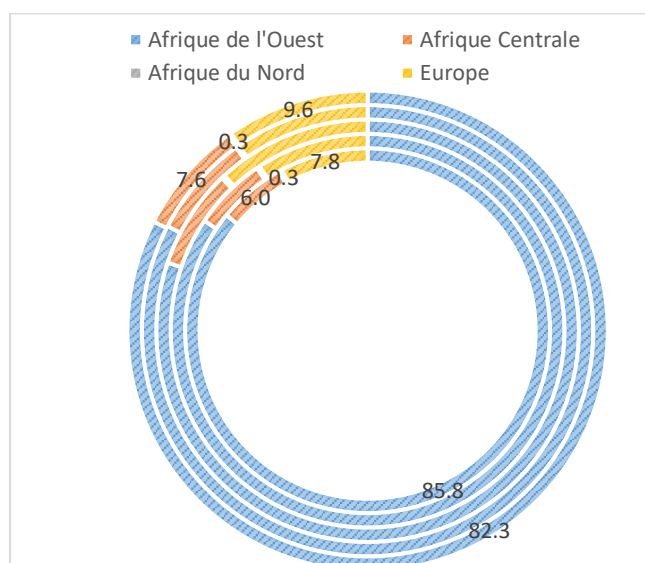


Source : UNDESA, 2017.

Caractéristiques des émigrants (Maliens vivant à l'étranger)

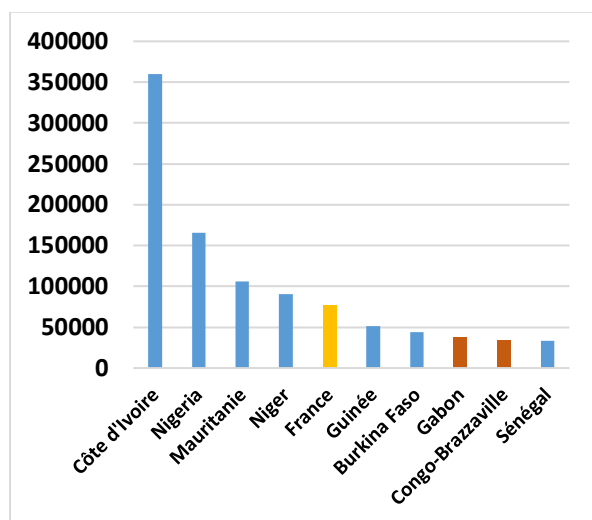
L'émigration malienne, en constante augmentation sur la période 1990-2017 (+ 64,5 %), s'avère relativement stable concernant les zones de destination. Cette émigration se dirige principalement vers les pays limitrophes de l'Afrique de l'Ouest en général et en particulier ceux de l'UEMOA (Union économique et monétaire ouest-africaine), qui forment un ensemble économique et monétaire favorable à la circulation des personnes. Le pourcentage de la migration sortante dirigée vers les pays de l'Afrique de l'Ouest était de 85,8 % en 2000 et elle reste de 82,3 % en 2017, ce qui atteste le maintien de cette vitalité migratoire à l'intérieur de la sous-région (figure 3). La seconde zone géographique de destination est l'Europe, qui a connu une forte augmentation en valeur absolue (le nombre de migrants maliens en Europe est passé de 50 000 en 2000 à plus de 100 000 en 2017) et un léger accroissement de sa valeur relative, passée de 7,8 à 9,6 % du total des émigrants. La troisième zone géographique qui a connu également une augmentation absolue et relative est l'Afrique centrale, dont les effectifs sont passés de 43 000 à 80 000 migrants maliens.

Figure 3 : Répartition des migrations sortantes du Mali par aire géographique



Source : UNDESA, 2017.

Figure 4 : Dix principaux pays de destination des migrants



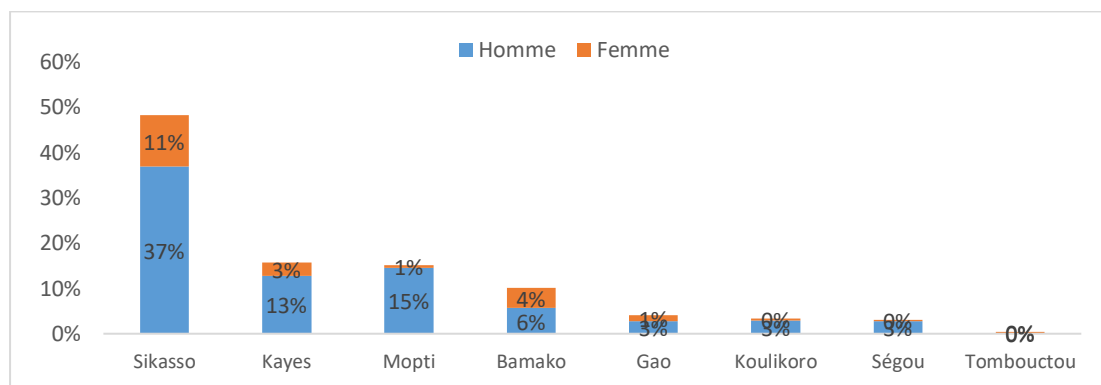
Source : UNDESA, 2017.

Le caractère sous-régional de cette émigration est illustré par la figure 4, qui démontre que sept des dix principaux pays de destination sont situés en Afrique de l'Ouest. Avec plus de 350 000 ressortissants, la **Côte d'Ivoire** demeure de loin la principale destination des migrants maliens. Cette migration, qui prend essor dans la mise en place des cultures de rente ivoiriennes, est de nature ancienne (elle date de la période coloniale), circulaire (marquée par de nombreuses allées et venues de population) et rurale. Ainsi la diaspora malienne présente en Côte d'Ivoire, estimée à environ 1 million de ressortissants,² dépasse de loin le nombre de 350 000 et atteste la vitalité de la circulation des populations à l'intérieur de ce corridor migratoire.

Les deux destinations suivantes sont le **Nigeria** et la **Mauritanie**, qui ont connu une hausse spectaculaire de leur effectif sur la période récente. L'essor de la migration malienne vers la Mauritanie (105 600 migrants internationaux en 2017) est grandement induit par le climat d'insécurité prévalant dans le nord et le centre du pays et l'explosion du nombre de réfugiés qui privilégient cette destination dans leur stratégie de fuite des zones de conflits.

En raison des conflits dans les régions septentrionales et centrales du pays, la part des réfugiés dans les flux d'émigration est de plus en plus importante comparativement aux migrations à caractère économique. Toutes destinations confondues, ces réfugiés maliens sont au nombre de 137 795 au premier trimestre 2019 selon les chiffres communiqués par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR). Ils ont augmenté de plus de 200 % au cours des trois dernières années.

Figure 5 : Région d'origine des migrants internationaux sortants selon le sexe



Source : Données issues de l'Enquête modulaire auprès des ménages (EMOP), INS, 2016.

² Ce chiffre, communiqué par le ministère des Maliens de l'extérieur et corroboré par les principales organisations de migrants, prend en compte les migrants maliens de seconde et de troisième génération qui sont nés et vivent en Côte d'Ivoire mais qui ont conservé la nationalité malienne.

Le premier constat est la composante largement masculine de la migration malienne, et ce, quelle que soit la zone de départ, qui compte pour 80 % des flux sortants. Sur le plan géographique, les trois principaux foyers d'émigration sont les régions de Sikasso (48 % de la migration totale), de Kayes (16 %) et de Mopti (16 %). Chaque région a ses spécificités, qu'il demeure important de préciser.

- **Les migrants originaires de la région de Sikasso**, qui se dirigent dans leur grande majorité vers la Côte d'Ivoire, laquelle se trouve à proximité et possède une culture et une langue communes (continuité ethnoculturelle). Sur le plan commercial, la ville de Sikasso est fortement liée aux villes de Korhogo et de Bouaké, où la diaspora malienne est extrêmement présente. À l'intérieur de ce corridor migratoire, les flux de population migratoire sont de nature temporaire et circulaire, en fonction de la conjoncture économique et politique des deux pays. Cette problématique des migrants de retour sera traitée plus en détail dans la section prochaine, consacrée à la migration entrante.
- **Les migrants originaires de la région de Kayes**, qui présente un schéma migratoire bien particulier propre à sa population résidente (ethnie soninké)³ et à la présence d'une importante diaspora en France. Ce réseau diasporique est pleinement exploité par les nouveaux migrants originaires de cette zone, qui continuent de privilégier la France comme principale destination. Contrairement à la migration vers la Côte d'Ivoire, cette migration est de durée plus longue et la proportion de migrants de retour est beaucoup plus faible en raison du différentiel important de niveau de vie. Cette diaspora malienne d'origine soninké a la particularité d'être très soudée et solidaire et d'avoir réalisé un certain nombre d'investissements communautaires (écoles, dispensaires, équipements électriques et hydrauliques) dans la région de Kayes à partir des transferts de fonds des migrants.
- **Les migrants originaires de la région de Mopti**, qui sont fortement touchés par la montée des tensions sécuritaires et des conflits intercommunautaires entre les populations nomades (peule) et sédentaires (dozo, dogon, bambara). Par conséquent, cette mobilité est plus contrainte que pour les autres régions et celle-ci compte un nombre plus important de réfugiés qui se dirigent vers la Mauritanie, le Niger et le Burkina Faso.

En plus des migrants internationaux, il est important de noter que le pays connaît une hausse spectaculaire du nombre de déplacés internes, qui sont évalués au nombre de 147 164 en juillet 2019.⁴ Ces flux de population sont majoritairement issus des régions du Centre et Nord et se dirigent vers la ville de Bamako et les régions du Sud. Ils présentent un défi supplémentaire en termes de gestion des flux migratoires et de délivrance des services publics, notamment éducatifs, à ces populations déplacées aux conditions de vie très précaires.

Caractéristiques des immigrants

La migration entrante, même si elle a connu une hausse légère mais régulière sur la période 1990-2017, reste en deçà de la moyenne des pays de la CEDEAO et notamment du Burkina Faso. Le nombre de migrants entrants, estimé à 2,07 % de la population totale, se chiffre à environ 380 000 individus.

³ L'ethnie soninké/sarakolé vit de part et d'autre du fleuve Sénégal au Mali, au Sénégal et en Mauritanie. Elle possède historiquement une forte tradition d'émigration, qui demeure socialement valorisée comme moyen d'émancipation des jeunes générations. Concernant la migration vers la France, celle-ci a démarré pendant la période coloniale et s'est fortement amplifiée durant les deux premières décennies postindépendance (1960-1970). La constitution progressive de cette diaspora favorise les flux de population en provenance de la région de Kayes.

⁴ Selon les données trimestrielles du rapport sur les mouvements de population du Displacement Tracking Matrix (DTM), qui compile des données de l'OIM, de l'UNHCR et de la DNDS.

Figure 6 : Evolution du stock de migrants internationaux

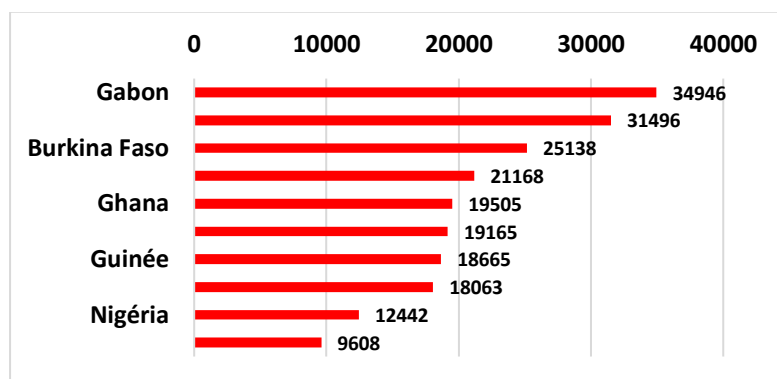
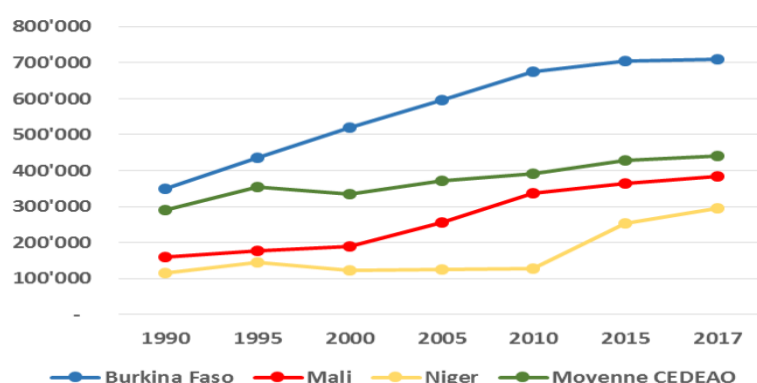


Figure 7 : Zone de provenance des migrants internationaux du Mali



Source : UNDESA, 2017.

Les principaux pays de provenance sont le Gabon et le Congo Brazzaville (ces pays d'Afrique centrale représentent à eux deux environ 20 % des communautés étrangères), suivis des pays limitrophes que sont le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire. Le premier pays non africain est la France, avec 19 165 ressortissants.

Tableau 1 : Evolution des effectifs provenant des sept principaux pays d'origine des immigrés établis au Mali, 2000-2017

	Gabon	Congo Brazzaville	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	France	Guinée
2000	4 279	3 856	20 155	54 884	2 388	2 347	14 659
2005	17 459	15 735	22 190	48 527	9 745	9 575	16 303
2010	30 825	27 782	22 174	18 672	17 205	16 906	16 464
2015	33 255	29 972	23 922	20 144	18 561	18 238	17 762
2017	34 946	31 496	25 138	21 168	19 505	19 165	18 665

Source : UNDESA, 2017.

La comparaison de l'évolution des effectifs entre les différents pays d'origine laisse apparaître des tendances très diversifiées.

- **Les deux pays d'Afrique centrale** ont connu une hausse très marquée entre 2000 et 2017, avec des effectifs pratiquement décuplés sur la période. Cette croissance, principalement effectuée entre 2005 et 2010, peut résulter, selon les personnes ressources consultées (CIGEM, association de migrants), du positionnement du Mali en tant qu'étape transitoire de la migration vers le Maghreb puis vers l'Europe. Dès lors, l'installation de ces populations doit être perçue comme temporaire et relativement instable.

- **Les pays limitrophes** ont des effectifs relativement stables sur la période (Burkina Faso, Guinée), voire fortement déclinants (Côte d'Ivoire). Ainsi, la communauté ivoirienne, qui était la première communauté étrangère jusqu'en 2005 (48 527 ressortissants), a connu une baisse significative à partir de 2010.
- **Le Ghana et la France** ont des effectifs qui ont fortement augmenté à partir de 2010 et qui se retrouvent dans certains secteurs d'activité bien déterminés (BTP, mines et électricité pour les Ghanéens, sécurité et secteur des services pour les Français).

Figure 8 : Stock de migrants par âge et par sexe

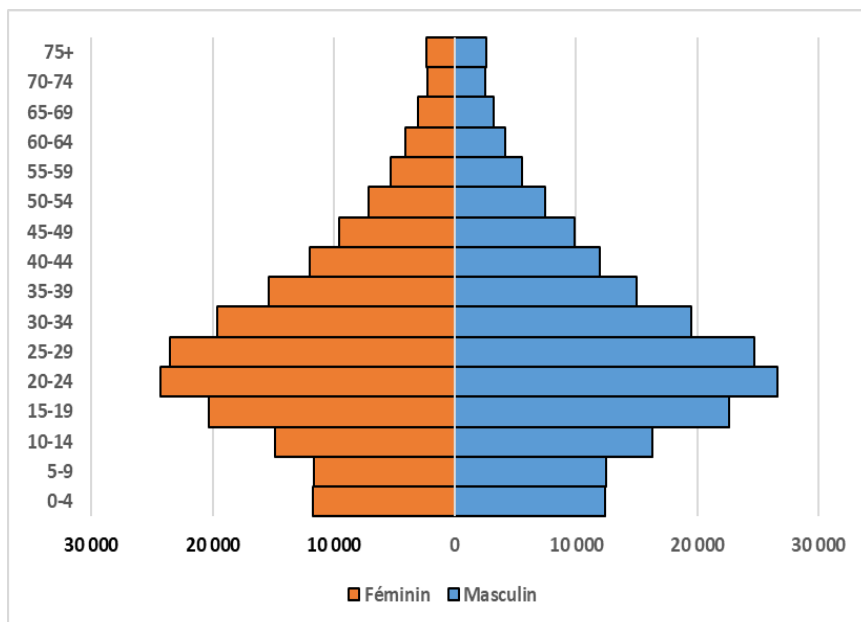
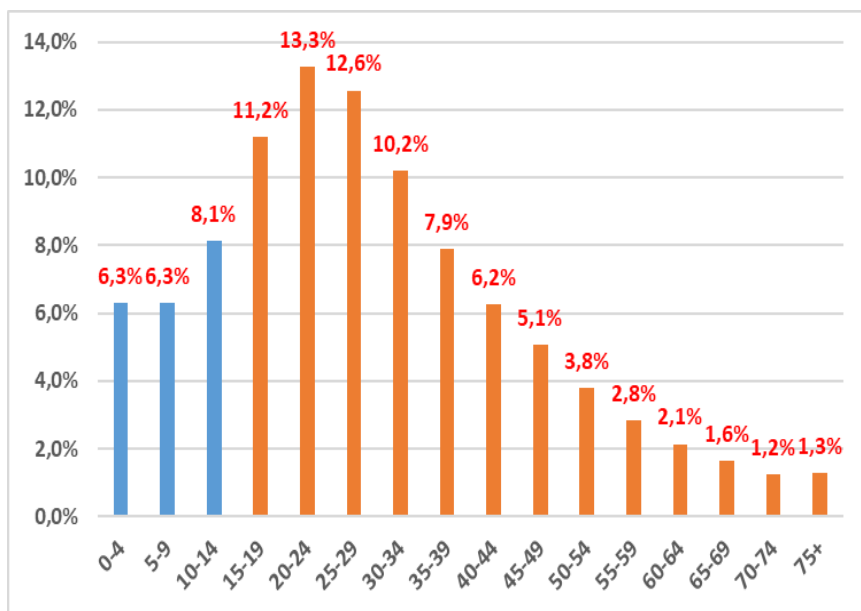


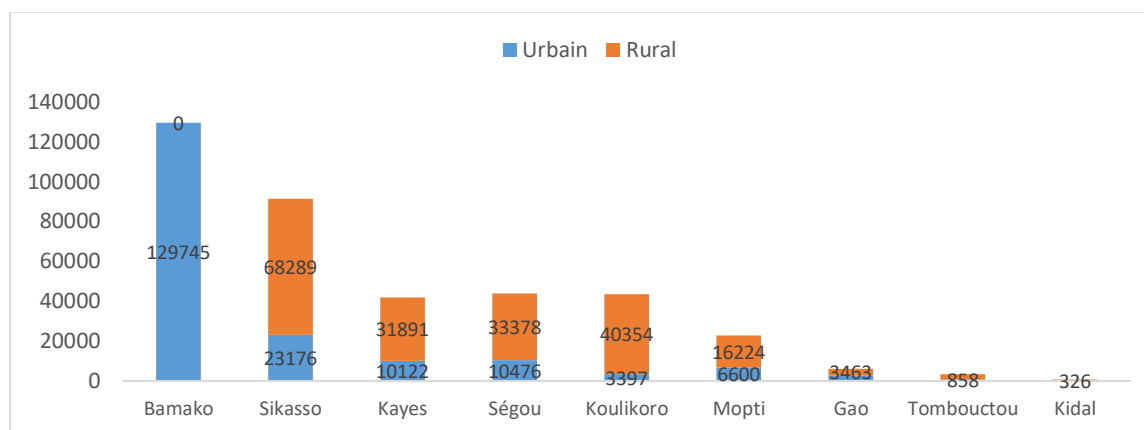
Figure 9 : Part de la population migrante en âge de travailler



Source : UNDESA, 2017.

Cette population immigrée possède une structure démographique relativement équilibrée sur le plan du genre, les hommes étant légèrement surreprésentés avec 51,2 % des effectifs. Au niveau des classes d'âge, on voit que la population en âge de travailler (plus de 15 ans) représente près de 80 % des effectifs, ce qui démontre le motif avant tout professionnel de cette migration qui est venue au Mali pour occuper un poste de travail.

Figure 10 : Répartition des immigrants internationaux par région et milieu de résidence



Source : Données issues de l'EMOP, INS, 2016.

La nature professionnelle de cette migration se perçoit également si l'on s'intéresse à la répartition spatiale de cette population étrangère. Celle-ci se concentre avant tout dans les pôles d'activités économiques que sont Bamako et Sikasso. A elle seule, la capitale politique et économique abrite un tiers de la population étrangère du fait de la grande diversité de ses opportunités économiques et professionnelles. Pour sa part, la zone de Sikasso demeure la zone la plus active sur le plan agricole, notamment grâce à la culture du coton, qui demeure un des premiers produits d'exportation du Mali. A contrario, les régions du Centre et du Nord, du fait de leur climat d'insécurité et de l'absence d'opportunités professionnelles, n'abritent qu'une part très marginale de cette population étrangère.

Les migrants de retour⁵

Les migrants de retour, estimés par l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) à près de 521 632 en 2016, dépassent les effectifs de la population étrangère présente au Mali et constituent une communauté migrante à part entière. Celle-ci possède ses spécificités sur le plan tant du genre que de la classe d'âge, du niveau d'instruction ou de la zone de résidence.

Tableau 2 : Répartition de la population des migrants de retour

		Hommes Effectif	%	Femmes Effectif	%	Total Effectif	%
Zone de résidence	Urbain ⁶	77 978	19,1	42 790	37,7	120 767	23,2
	Bamako	29 381	7,2	23 177	20,4	52 557	10,1
	Autre urbain	48 597	11,9	19 613	17,3	68 210	13,1
	Rural	330 017	80,9	70 848	62,3	400 864	76,8
Région	Kayes	66 578	16,3	15 292	13,5	81 869	15,7
	Koulikoro	14 941	3,7	2 582	2,3	17 523	3,4
	Sikasso	192 155	47,1	59 256	52,1	251 410	48,2
	Ségou	14 666	3,6	1 110	1,0	15 777	3,0
	Mopti	75 683	18,6	3 502	3,1	79 185	15,2
	Tombouctou	573	0,1	1 213	1,1	1 787	0,3
	Gao	14 017	3,4	7 507	6,6	21 524	4,1
	Bamako	29 381	7,2	23 177	20,4	52 557	10,1
Classe d'âge	15-24 ans	17 939	4,4	19 744	17,4	37 683	7,2

⁵ Selon les définitions utilisées par l'ONEF, les migrants de retour sont des ressortissants maliens qui ont quitté le Mali pour une période supérieure à un an et qui sont revenus s'installer au pays.

⁶ La modalité de réponse urbain est constituée des sous-modalités Bamako et Autre urbain. Si on additionne la part des migrants vivant en milieu urbain (19,1 pour cent) et ceux vivant en milieu rural (80,9 pour cent) on obtient 100 pour cent.

		Hommes Effectif	%	Femmes Effectif	%	Total Effectif	%
	25-35 ans	71 575	17,5	35 156	30,9	106 730	20,5
	36-40 ans	36 936	9,1	13 889	12,2	50 825	9,7
	41-64 ans	208 760	51,2	39 645	34,9	248 405	47,6
	Plus de 64 ans	72 785	17,8	5 204	4,6	77 989	15,0
	Aucun	312 333	76,6	78 408	69,0	390 741	74,9
Niveau d'éducation	Fondamental	82 358	20,2	31 413	27,6	113 771	21,8
	Secondaire	6 732	1,7	2 283	2,0	9 015	1,7
	Supérieur	6 571	1,6	1 534	1,3	8 104	1,6
Total		407 994	78,2	113 638	21,8	521 632	100

Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Les migrants de retour au Mali constituent une part importante de la population active au Mali, soit 5,8 % (tableau 3). Ce taux global cache une grande disparité en fonction du sexe (78,2 % d'hommes contre 21,8 % de femmes) et de la classe d'âge, relativement avancé (51,2 % de 41 ans à 64 ans) (tableau 2). Contrairement à la population étrangère, les migrants de retour sont largement présents dans les zones rurales (76,8 %) et principalement dans les régions de Sikasso (48,2 %), de Kayes (15,7 %) et de Mopti (15,2 %), qui sont les plus actives sur le plan migratoire. Dans ces zones, ils constituent un apport socio-économique considérable, à l'image de la zone de Sikasso, où les migrants de retour composent jusqu'à 15,6 % de la population active. Ces migrants sont non ou peu instruits (74,9 % ne sont pas allés à l'école, 96,7 % n'ont pas dépassé l'école primaire) et faiblement qualifiés, ce qui conditionne fortement leur zone d'implantation et la nature des activités qu'ils seront à même de mener.

Tableau 3 : Part de la population des migrants de retour sur la population en âge de travailler (en %)

		Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	6,8	3,3	5,0
	Bamako	5,0	3,6	4,2
	Autre urbain	8,8	3,1	5,7
	Rural	10,9	2,0	6,2
Région	Kayes	13,1	2,4	7,1
	Koulikoro	2,0	0,3	1,1
	Sikasso	26,3	6,7	15,6
	Ségou	2,3	0,1	1,1
	Mopti	13,0	0,6	6,6
	Tombouctou	0,3	0,6	0,4
	Gao	9,0	4,4	6,6
	Bamako	5,0	3,6	4,2

		Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge	15-24 ans	1,6	1,4	1,5
	25-35 ans	7,3	2,4	4,4
	36-40 ans	8,1	2,7	5,3
	41-64 ans	16,8	3,5	10,4
	Plus de 64 ans	19,1	2,1	12,3
Niveau d'éducation	Aucun	11,6	2,2	6,2
	Fondamental	7,1	3,1	5,2
	Secondaire	3,7	2,2	3,2
	Supérieur	6,2	4,6	5,8
Total		9,8	2,4	5,8

Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

1.1.2 Profil socio-économique des migrants

Les migrants de retour

Les migrants de retour s'adonnent avant tout à l'agriculture, qui constitue le premier secteur d'activité de ces migrants avec 55,6 %, suivie du commerce (14,7 %) et beaucoup plus marginalement de l'industrie manufacturière (5,9 %). Les femmes, moins présentes dans les activités agricoles, sont plus enclines à mener des activités commerciales (36 %) et dans une moindre mesure manufacturière (transformation de produits agricoles, travail du cuir et des peaux). Cette spécialisation dans les métiers agricoles constitue un prolongement des activités qu'ils ont eu à exercer dans leur pays de résidence. En effet, deux tiers des migrants de retour proviennent de la Côte d'Ivoire, où ils ont travaillé en tant que manœuvres agricoles dans les zones de plantation puis pour certains d'entre eux en tant que planteurs. A leur retour au pays, 78 % occupent une activité indépendante ou intègrent l'entreprise/l'exploitation familiale (15,3 %). Par conséquent, le salariat ne concerne qu'un nombre très restreint de migrants de retour (1,5 %), qui n'en ont ni la compétence ni la volonté.

Figure 11 : Branches d'activité des migrants de retour

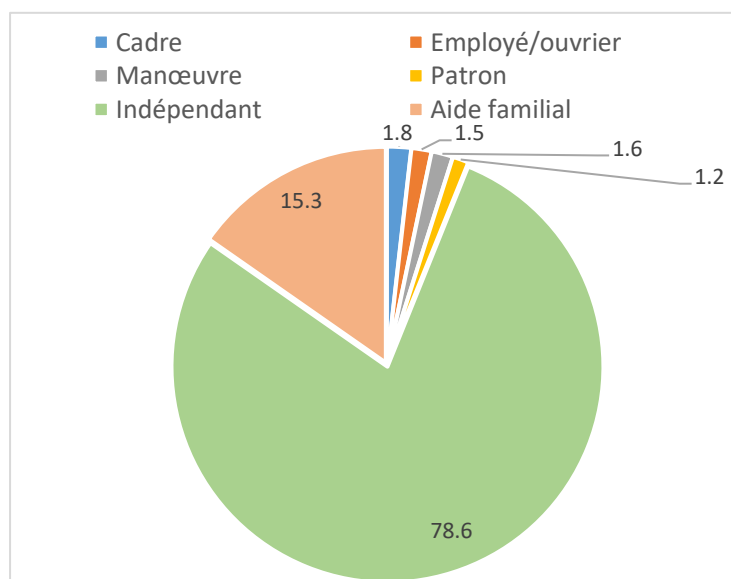
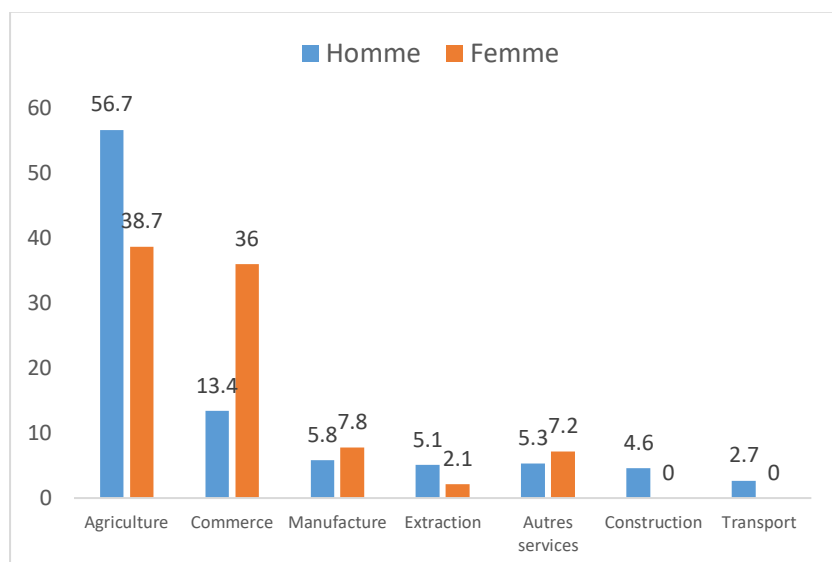


Figure 12 : Type d'emploi occupé par les migrants de retour



Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Cette préférence pour l'auto-emploi agricole ou le commerce fait que les migrants de retour n'éprouvent pas trop de difficultés à se réinsérer professionnellement dans leur pays d'origine. Selon les statistiques communiquées par l'ONEF, ce taux global de réinsertion des migrants de retour est de 78,5 % (tableau 4).

Tableau 4 : Taux d'insertion socioprofessionnelle des migrants de retour en emploi selon la CSP (en %)

		Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	74,3	58,1	68,6
	- Bamako	57,4	51,9	55,0
	- Autre urbain	84,5	65,5	79,0
	Rural	84,0	69,5	81,4
Région	Kayes	86,5	71,7	83,8
	Koulikoro	79,4	37,2	73,2
	Sikasso	82,7	71,8	80,1
	Ségou	98,1	100	98,3
	Mopti	89,5	100	90,0
	Tombouctou	20,7	41,7	35,0
	Gao	54,6	32,8	47,0
	Bamako	57,4	51,9	55,0
Classe d'âge	15-24 ans	68,7	43,9	55,7
	25-35 ans	92,9	66,5	84,2
	36-40 ans	96,4	82,2	92,5
	41-64 ans	91,1	74,4	88,5
	Plus de 64 ans	42,0	21,5	40,6
	Aucun	81,3	73,1	79,7

		Hommes	Femmes	Total
Niveau d'éducation	Fondamental	86,4	46,9	75,5
	Secondaire	70,8	54,5	66,7
	Supérieur	80,1	52,0	74,8
Total		82,2	65,2	78,5

Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Cette bonne performance d'ensemble demeure cependant à nuancer en fonction de certaines caractéristiques de groupes cibles de population. Les femmes migrantes possèdent ainsi un taux d'insertion professionnelle (65,2 %) largement inférieur à celui des hommes (82,2 %). Cette différence s'explique en partie car elles choisissent plus fréquemment de s'installer en milieu urbain et notamment à Bamako, où le marché du travail est plus concurrentiel qu'en zone rurale. Par conséquent, les mesures d'accompagnement des migrants de retour doivent avant tout s'orienter vers ceux qui désirent s'installer en ville et qui connaissent un taux d'insertion beaucoup plus faible (55 %) que ceux qui choisissent de regagner leur village d'origine (81,4 %). La prise en compte de la dimension genre dans ces dispositifs d'accompagnement des migrants s'avère aussi essentielle, car les femmes font face à des contraintes spécifiques qui impactent négativement leur processus de réintégration socioprofessionnelle dans leur pays d'origine. Elles éprouvent plus de difficultés à accéder au foncier, en particulier dans les zones rurales, où les terres agricoles demeurent la propriété des hommes, à pouvoir bénéficier de fonds pour développer leurs activités, et souffrent d'une carence plus marquée concernant leur niveau d'instruction et de compétences techniques. Cette insertion professionnelle problématique fait que les femmes sont beaucoup plus désireuses que les hommes de pouvoir bénéficier d'une assistance au retour.

Figure 13 : Souhaitez-vous bénéficier d'une assistance au retour ?

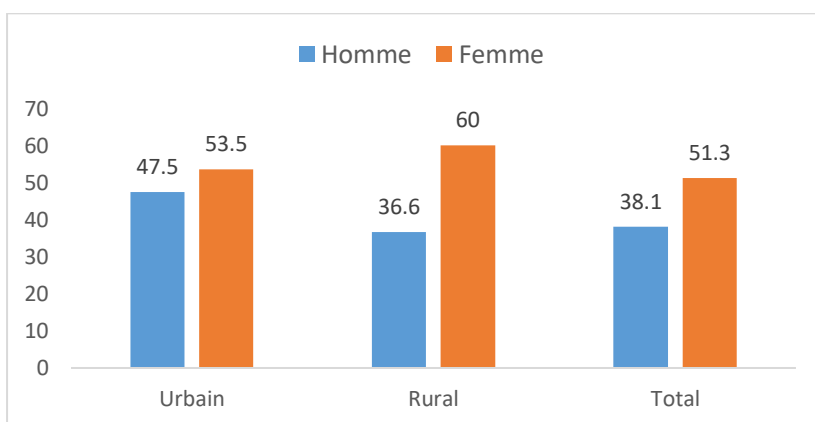
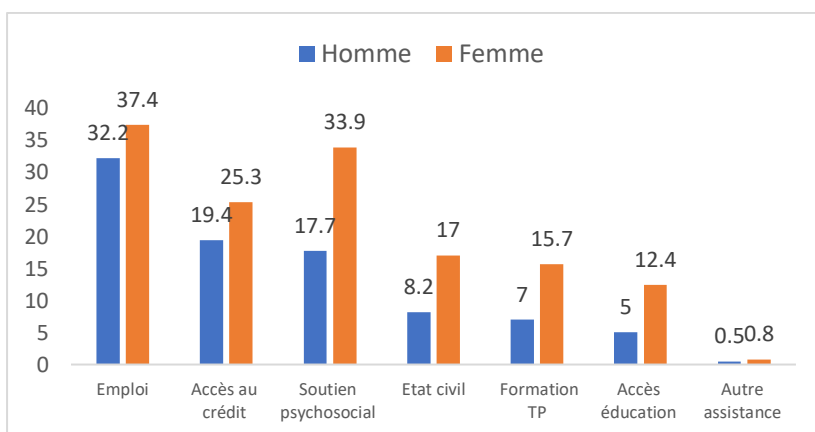


Figure 14 : De quel type d'assistance avez-vous besoin ?



Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Plus d'une femme sur deux souhaiterait pouvoir bénéficier d'une assistance, contre seulement 38,1 % des hommes. Ce besoin d'appui cible particulièrement l'obtention d'un emploi (37,4 %), l'accès à un crédit pour pouvoir démarrer leur commerce (25,3 %) et également le soutien psychosocial (33,9 %) en raison des difficultés à se réinsérer socialement dans leur milieu d'origine. Le besoin d'accéder à l'éducation de base (12,4 %) et/ou de pouvoir obtenir une formation technique et professionnelle (15,7 %) est plus marginal bien que supérieur aux besoins exprimés par les hommes.

Les immigrés étrangers vivant au Mali

Les étrangers vivant au Mali possèdent des caractéristiques socio-économiques bien distinctes de celles des migrants de retour. En moyenne, leur niveau d'éducation est légèrement supérieur à celui des migrants de retour car ils sont plus nombreux à avoir suivi une formation primaire (20 %), secondaire (8,7 %) ou supérieure (11,4 %). Ce constat d'ensemble subit de fortes variations suivant la nationalité des immigrés. Les migrants originaires des pays limitrophes (surtout Burkinabés) sont moins instruits que ceux provenant du reste de l'Afrique et surtout des autres continents.

Tableau 5 : Répartition de la population étrangère résidant au Mali par nationalité et selon le niveau d'instruction (en %)

Nationalité	Sans niveau	Fondamental 1	Fondamental 2	Secondaire et +	Total
Total	59,9	20,0	8,7	11,4	100
Burkina Faso	73,1	15,9	6,3	4,6	100
Côte d'Ivoire	52,7	24,9	10,9	11,4	100
Guinée	68,0	17,6	7,7	6,7	100
Autre Afrique (dont Gabon, Congo Brazzaville)	64,2	20,9	7,1	7,8	100
Amérique	47,9	18,5	6,7	26,9	100
Asie	59,5	21,2	8,0	11,3	100
Europe	17,8	19,5	8,0	54,7	100
Océanie	51,9	19,2	7,7	21,2	100

Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Cette diversification des profils d'immigrants étrangers se perçoit également en analysant leur taux d'activité, très variable. Les migrants originaires des pays d'Afrique centrale (Gabon et Congo Brazzaville), qui représentent les deux premières communautés étrangères, possèdent un faible taux d'activité, inférieur à 40 %. Ce faible niveau d'activité est un indicateur supplémentaire qui démontre le caractère temporaire de leur installation au Mali et de leur volonté de poursuivre ailleurs leur parcours migratoire. A contrario, les Burkinabés, les Guinéens et surtout les Ghanéens possèdent un taux d'activité beaucoup plus élevé, qui démontre leur volonté de s'installer plus durablement au Mali.

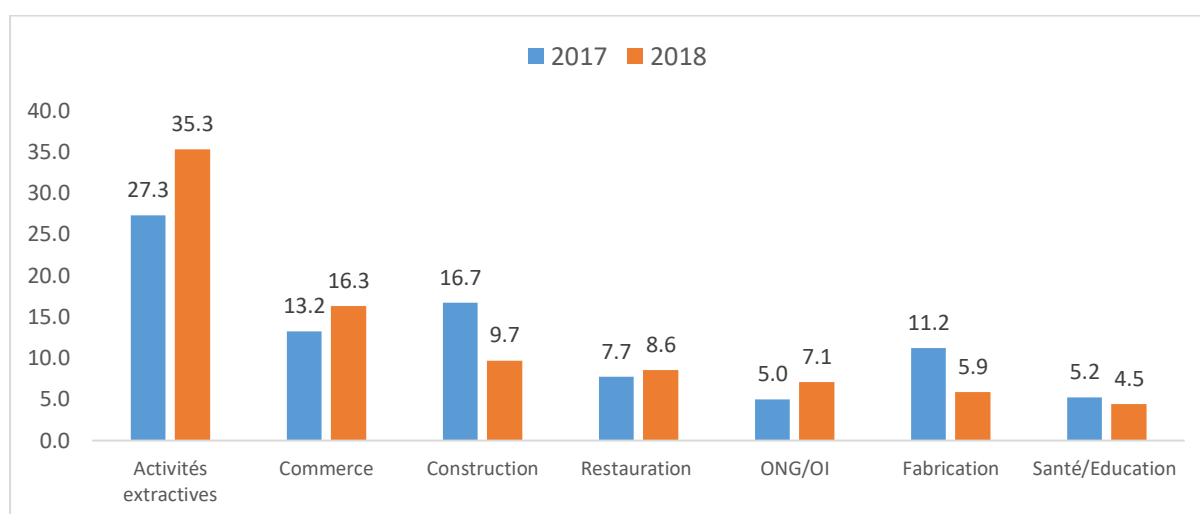
Tableau 6 : Répartition de la population étrangère résidant au Mali par nationalité et activité économique (en %)

Nationalité	Inactif	Actif occupé	Chômeur	Total
Gabon	72,8	25,1	2,2	100
Congo Brazzaville	60,9	36,0	3,1	100
Burkina Faso	37,3	61,6	1,1	100
Côte d'Ivoire	51,1	47,5	1,4	100
Ghana	26,5	72,7	0,8	100
France	43,5	54,4	2,1	100
Guinée	37,7	61,2	1	100
Autre Afrique	54,1	44,8	1,1	100
Total	44,2	54,5	1,3	100

Source : ONEF, à partir des données EMOP 2016.

Les données fournies par la Direction nationale du travail (DNT), qui procède à l'enregistrement de l'ensemble des contrats de travail établis au Mali, permettent d'avoir un aperçu des branches d'activité occupées par les immigrants étrangers (figure 15).

Figure 15 : Répartition par branche d'activité des nouveaux contrats de travail établis pour les immigrants de nationalité étrangère



Source : Base des nouveaux emplois enregistrés à la DNT, 2017-2018.

Les activités extractives demeurent la principale branche d'activité occupée par les immigrants et son poids relatif a augmenté entre 2017 et 2018, ce qui témoigne du dynamisme du secteur et du manque d'expertise locale. Le commerce et la construction sont les deux branches d'activité suivantes qui ont connu des tendances inversées entre 2017 et 2018, avec une hausse des activités commerciales et une contraction des activités de construction. Cette contraction est également marquée au niveau des activités de fabrication (agrotransformation, unités légères d'assemblage, etc.) et le reste des branches d'activité occupées par les travailleurs étrangers se trouvent dans le secteur des services (hébergement-restauration, ONG, santé-éducation). Les activités agricoles, premier pourvoyeur d'emploi pour la population malienne, n'occupent que très marginalement les immigrants de nationalité étrangère.

En résumé, l'étude des profils socio-économiques de ces deux catégories de migrants entrants démontre une forte différenciation concernant leur niveau d'éducation, leur zone de résidence et la nature des emplois occupés.

Les migrants maliens de retour sont faiblement instruits, ils résident majoritairement dans les zones rurales, où ils mènent des activités agricoles indépendantes ou sous la forme d'exploitation familiale.

Les immigrants étrangers, quant à eux, possèdent un niveau d'instruction en moyenne plus élevé, résident dans les principaux pôles d'activités économiques (Bamako, Sikasso) et effectuent des activités salariées dans le secteur secondaire (mines, construction, manufacture) ou tertiaire (commerce, restauration, ONG/OI). Par conséquent, il est primordial que les dispositifs de renforcement des compétences prennent en compte ces deux profils différents de migrants internationaux dans le calibrage de leur programme.

1.2 Contexte économique

1.2.1 Croissance, emploi et chômage

Après un net fléchissement de sa situation économique dû à l'instabilité sociopolitique (coup d'Etat de 2011, fracturation territoriale du pays) et à la montée du climat d'insécurité, le Mali connaît une amélioration graduelle de sa conjoncture économique, avec une croissance moyenne d'environ 5 % sur la période 2013-2017. Cependant, on note un léger fléchissement de l'activité économique en 2017, marquée par une baisse du taux de croissance à 5,3 % (contre 5,8 % en 2016), une contraction de la consommation finale des ménages à 4 % (contre 5 % en 2016) et du niveau d'investissement.

Tableau 7 : Croissance du PIB réel, de la consommation des ménages et de l'investissement (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017
PIB	2,3	7,0	6,0	5,8	5,3
Secteur primaire	- 3,7	9,1	7,3	7,6	4,7
Secteur secondaire	2,1	9,9	- 0,3	0,4	5,8
Secteur tertiaire	7,0	5,3	7,3	6,9	5,4
Consommation finale des ménages	2,6	7,5	5,8	5,0	4,0
FBCF	15,9	5,2	7,5	6,9	6,7

Source : Rapport d'analyse situationnelle sur le marché du travail, ONEF, 2018.

Au niveau sectoriel, on constate une forte variabilité de la contribution de ceux-ci à la croissance du PIB selon les années. Le secteur primaire, qui a connu des performances fluctuantes durant la période 2013-2017, reste le secteur dominant de l'économie nationale même si son hégémonie est de plus en plus contestée par le secteur tertiaire, dont la croissance demeure la plus constante sur la période. Le secteur secondaire (y compris le BTP) demeure faiblement développé au Mali et il ne représente que 16,5 % du PIB en 2017, avec comme principaux sous-secteurs ceux des mines et du BTP. Ces deux sous-secteurs demeurent fortement tributaires des investissements directs étrangers (IDE) et du climat sécuritaire du pays, ce qui explique la grande variabilité de leurs performances au cours des dernières années, marquées par des pics d'activité (2014) suivis par des années de stagnation (2015-2016). Durant ces années, la montée du niveau d'insécurité a provoqué le gel de certains projets d'infrastructures et de l'exploitation des sites miniers situés, pour partie d'entre eux, dans les zones de conflits.

Tableau 8 : Evolution de la part des secteurs dans le PIB (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017	Moyenne annuelle
Secteur primaire	38,0	36,2	37,5	37,8	38,1	37,5
Secteur secondaire	19,2	19,9	19,0	17,8	16,5	18,5
Secteur tertiaire	35,2	35,9	36,2	36,6	36,6	36,1
Taxes indirectes (moins subventions)	7,6	8,1	7,3	7,8	8,8	7,9
Total (PIB aux prix du marché)	100	100	100	100	100	100

Source : INSTAT, Comptes nationaux nouvelle série, 2017.

Population en âge de travailler

La population totale du pays est estimée à 18 millions de personnes selon l'EMOP 2016, dont 50 % de femmes. Les ruraux comptent pour les trois quarts de cette population et les urbains pour un quart, quart réparti entre Bamako pour moitié et le reste urbain pour l'autre moitié. La population en âge de travailler est de 9 millions de personnes,⁷ constituée de 46,5 % d'hommes (4 millions) et de 53,5 % de femmes (5 millions), 27,2 % d'urbains (également répartis entre Bamako et Autre urbain) et 72,8 % de ruraux. Pour la suite, le tableau 9 présente les caractéristiques par groupe de la population en emploi, qui demeure un sous-échantillon de la population en âge de travailler.

Tableau 9 : Structure de la population en emploi par rapport à celle en âge de travailler (en %)

		Population en emplo			Population au chômage			Population hors main-d'œuvre		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	68,6	41,4	54,2	2,7	1,9	2,3	28,7	56,7	43,5
	Bamako	68,3	45	56,1	3,9	2,7	3,2	27,9	52,3	40,7
	Autre urbain	68,9	37,7	52,2	1,6	1,1	1,3	29,5	61,1	46,5
	Rural	77,1	52,2	63,8	0,4	0,1	0,3	22,5	47,6	36
Région	Kayes	74,2	52,7	62,2	0,2	0,4	0,3	25,6	46,8	37,5
	Koulikoro	61,9	18,8	39,1	1,2	0,3	0,7	36,9	80,9	60,2
	Sikasso	80	72,7	76	0,2	0,3	0,3	19,8	26,9	23,7
	Ségou	84	55,5	68,6	0,2	0,1	0,1	15,9	44,4	31,3
	Mopti	86,9	57,8	71,8	0,3	0	0,2	12,8	42,2	28
	Tombouctou	79	55,9	67,4	1,1	0,3	0,7	20	43,7	31,9
	Gao	48,3	14,4	30,6	3,1	1,1	2,1	48,6	84,5	67,4
	Bamako	68,3	45	56,1	3,9	2,7	3,2	27,9	52,3	40,7

⁷ Selon l'ONEF, la population en âge de travailler correspond au nombre de personnes qui sont dans la tranche d'âge officielle de travail. Cette population renseigne sur le nombre potentiel de travailleurs si l'on ne s'en tient qu'à la structure en âge de la population du pays. Elle regroupe trois catégories de personnes, à savoir les personnes en situation effective d'emploi, les chômeurs et les personnes classées hors main-d'œuvre.

		Population en emplo			Population au chômage			Population hors main-d'œuvre		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge	15-24 ans	49,3	38,2	43,1	1,2	0,8	1	49,5	61	56
	25-35 ans	86,6	56,3	68,5	2,6	1,1	1,7	10,8	42,6	29,8
	36-40 ans	95,1	59,7	76,4	0,5	0,2	0,3	4,5	40,2	23,3
	41-64 ans	90,5	57	74,4	0,2	0,1	0,2	9,3	42,9	25,4
	Plus de 64 ans	42	14,4	31,1	0	0	0	58	85,6	68,9
	Aucun	81,6	53,4	65,4	0,2	0,1	0,1	18,2	46,6	34,5
Niveau d'éducation	Fondamental	60,9	35,2	49	1	0,8	0,9	38,1	64	50,1
	Secondaire	64,5	43,8	56,9	7	11,3	8,6	28,5	44,9	34,5
	Supérieur	70,5	46,5	64,8	12,3	22,6	14,7	17,2	30,9	20,4
Total		74,8	49,3	61,2	1	0,6	0,8	24,2	50,1	38

Source : Résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi auprès des ménages (ENEM), ONEF, 2017.

Sept personnes en âge de travailler sur dix (71 %) n'ont aucun niveau d'instruction, près du quart (24,3 %) ont le niveau fondamental et seulement 4,8 % ont le niveau secondaire ou supérieur. Dans les régions administratives, les parts de population en âge de travailler sont proportionnelles aux parts de la population totale. Les régions de Sikasso et Koulikoro viennent respectivement en première et deuxième position, avec environ 18 % chacune. Viennent ensuite les régions de Ségou (15,8 %), Bamako (13,9 %), Mopti (13,5 %) et Kayes (12,9 %). Comme pour la population totale, Gao et Tombouctou ont les plus faibles parts de population en âge de travailler avec respectivement 3,7 et 4,5 %.

Du point de vue des secteurs d'activité, la dominante rurale et agricole de l'économie malienne est manifeste si l'on analyse la répartition sectorielle de la population active. Près de deux actifs sur trois travaillent dans le secteur primaire, soit dans les cultures céréalières (3,3 millions d'actifs), les exploitations agropastorales (295 000) et les cultures maraîchères (268 000). Le second secteur est celui du commerce, avec les activités de commerce de détail (810 000) et de gros (79 000). Le secteur des services est le troisième plus gros pourvoyeur d'emploi (13 % de la population active), avec les activités de services à la personne (165 000), l'enseignement primaire (68 000), le transport routier (61 700) et le travail domestique (60 900). Pour finir, le secteur industriel occupe une part relativement modeste de la population, principalement dans la fabrication d'articles en bois (79 600) et les métiers de la construction (70 200).

Figure 16 : Répartition sectorielle de la population active

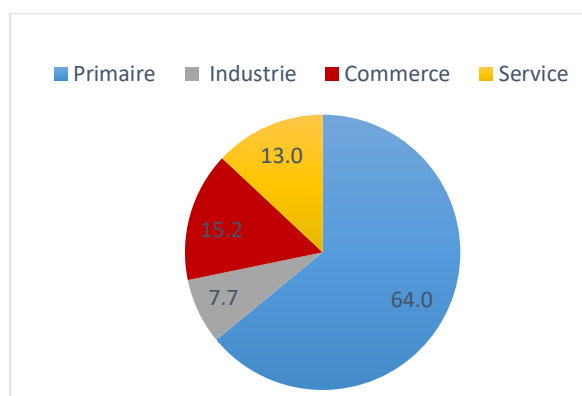
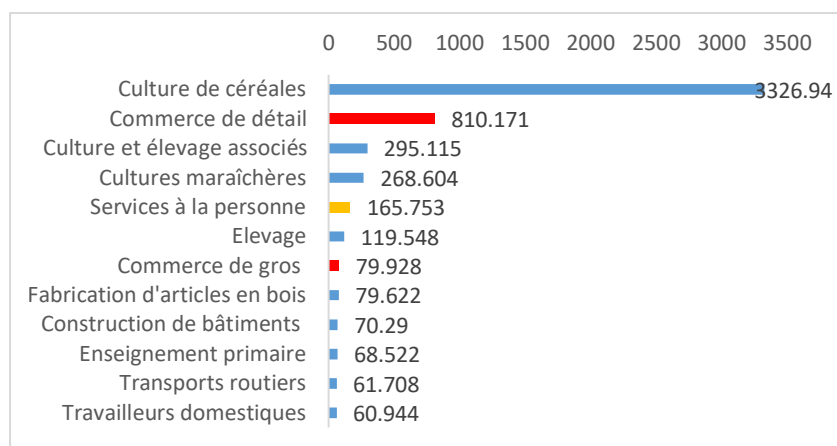


Figure 17 : Effectifs des 12 premières branches d'activité (en milliers d'actifs)



Source : Résultats de l'ENEM, ONEF, 2017.

En plus de cette composition sectorielle spécifique, il est important de signaler que le marché malien du travail fait face à certains facteurs de fragilité que nous allons décrire successivement.

Un taux d'activité faible et inégale

Le Mali compte une population en âge de travailler estimée à près 9 millions de personnes dont approximativement 53,3 % de femmes. Sur cette population de référence, seuls 5,5 millions sont réellement en activité, ce qui donne un taux d'activité de 62 % qui s'avère relativement faible. De plus, ce taux d'activité est marqué par de très fortes inégalités en fonction du genre, de la zone de résidence, de la classe d'âge et du niveau d'éducation (tableau 10).

Tableau 10 : Taux d'activité par caractéristique sociodémographique (en %)

		Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	71,3	43,3	56,5
	Bamako	72,1	47,7	59,3
	Autre urbain	70,5	38,9	53,5
	Rural	77,5	52,4	64,0
Région	Kayes	74,4	53,2	62,5
	Koulikoro	63,1	19,1	39,8
	Sikasso	80,2	73,1	76,3
	Ségou	84,1	55,6	68,7
	Mopti	87,2	57,8	72,0
	Tombouctou	80,0	56,3	68,1
	Gao	51,4	15,5	32,6
	Bamako	72,1	47,7	59,3
Classe d'âge de travail	15-24 ans	50,5	39,0	44,0
	25-35 ans	89,2	57,4	70,2
	36-40 ans	95,5	59,8	76,7
	41-64 ans	90,7	57,1	74,6
	Plus de 64 ans	42,0	14,4	31,1
Niveau d'éducation	Aucun	81,8	53,4	65,5
	Fondamental	61,9	36,0	49,9
	Secondaire	71,5	55,1	65,5
	Supérieur	82,8	69,1	79,6
Total		75,8	49,9	62,0

Source : Résultats de l'ENEM, ONEF, 2017.

En effet, le taux d'activité des femmes est inférieur à 50 % sur le plan national, ce qui signifie que plus de la moitié des femmes en âge de travailler sont inactives. Cette faible activité professionnelle féminine est particulièrement marquée en milieu urbain (43,3 %) et dans certaines régions du pays. En particulier, les régions de Koulikoro (19,1 %) et de Gao (15,5 %) affichent des niveaux d'activité très préoccupants puisque que moins d'une femme sur cinq est active au sein de ces deux zones géographiques. Sont notamment en cause le climat sécuritaire et les contraintes culturelles et religieuses, qui limitent les possibilités d'emploi des femmes. Les jeunes de moins de 24 ans affichent également un taux d'activité très faible (44 %), ce qui peut d'un côté s'expliquer pour certains d'entre eux par la poursuite de leurs études mais demeure aussi le révélateur des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif et de l'inadéquation formation emploi. A cet égard, on constate que les personnes sans instruction possèdent un taux d'activité (65,5 %) supérieur à celui des personnes qui ont suivi une formation fondamentale (49,9 %) et identique à celui des personnes qui ont suivi une formation secondaire (65,5 %).

La prédominance de l'emploi informel

La seconde caractéristique dominante du marché malien du travail est la prépondérance de l'emploi informel, qui représente 96,4 % de l'emploi total et jusqu'à 97,9 % de l'emploi féminin. Ce type d'emploi est prédominant dans toutes les régions du pays et quel que soit le profil sociodémographique de l'individu. Les jeunes y sont particulièrement exposés puisqu'il concerne 99,3 % des moins de 25 ans et 95,8 % de ceux ayant entre 25 et 35 ans. En revanche, le taux d'emploi informel diminue significativement avec le niveau d'éducation, de 96,5 % pour le primaire à 37,7 % pour le supérieur en passant par 47,3 % pour le secondaire. Ainsi, l'éducation représente un rempart potentiel contre l'emploi informel, surtout chez les femmes.

Tableau 11 : Taux d'emploi informel selon le sexe (en %)

		Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	86,5	92,5	88,9
	- - Bamako	83,3	91,5	86,7
	- - Autre urbain	89,8	93,8	91,4
	Rural	98,3	99,4	98,8
Classe d'âge	15-24 ans	99,3	99,2	99,3
	25-35 ans	94,4	97,2	95,8
	36-40 ans	92,2	97,6	94,4
	41-64 ans	94,9	97,5	95,9
	Plus de 64 ans	99,0	100,0	99,2
Niveau d'éducation	Aucun niveau	99,4	99,8	99,6
	Primaire	95,8	97,9	96,5
	Secondaire	52,3	34,5	47,3
	Supérieur	38,4	34,5	37,7
Total		95,4	97,9	96,4

Source : Calcul de l'ONEF à partir des données EMOP 2016.

Le chômage et le sous-emploi

Au vu des caractéristiques du marché malien du travail exposé précédemment (faible taux d'activité, prédominance de l'emploi informel), l'évolution du taux de chômage doit être analysée avec prudence car il ne reflète qu'une proportion limitée de la population qui n'occupe aucun emploi et qui en recherche activement un. Malgré cette limitation, il est intéressant d'observer sur la période récente une augmentation graduelle et continue du taux de chômage, qui culmine à 9,7 % de la population active en 2016. Une fois encore, les femmes font face, avec un taux de chômage de 11,4 %, à une situation professionnelle plus précaire que celle des hommes (8,4 %).

Tableau 12 : Evolution du taux de chômage, 2013-2016 (en %)

	2013	2014	2015	2016
Hommes	5,1	7,3	8,1	8,4
Femmes	9,5	9,3	10,8	11,4
Urbain	8,9	11,9	11,7	12,1
Rural	6,8	7,1	8,7	9,0
Total	7,3	8,2	9,4	9,7

Source : Calcul de l'ONEF à partir des données EMOP 2016.

Par comparaison, en 2016, le sous-emploi est de 11,9 % et l'on constate une différence encore plus marquée entre les hommes (5,3 %) et les femmes (20,6 %). Cet indicateur couplé à l'ensemble des indicateurs précédents atteste le niveau élevé de vulnérabilité de l'emploi féminin au Mali.

Tableau 13 : Taux de sous-emploi par sexe et par zone de résidence (en %)

		Hommes	Femmes	Total
Zone de résidence	Urbain	7,9	27,4	15,8
	Bamako	7,0	33,0	17,9
	Autre urbain	9,0	20,6	13,5
	Rural	4,4	18,6	10,7
Total		5,3	20,6	11,9

Source : Calcul de l'ONEF à partir des données EMOP 2016.

1.2.2 Demande et offre de compétences

Au vu des caractéristiques précaires de fonctionnement du marché malien du travail (dominance des emplois agricoles, taux élevé d'informalité, forte prévalence du sous-emploi), il est important de signaler qu'il demeure difficile d'avoir un aperçu fiable et précis de la demande et de l'offre de compétences. En effet, en l'absence d'un système performant et régulier d'information sur le marché du travail, les données disponibles ne peuvent qu'être de nature partielle et non représentative de l'ensemble de l'économie nationale. Néanmoins, les informations fournies par les agences publiques (ANPE) et privées (agences d'intérim, de placement et de recrutement de main-d'œuvre) de placement permettent de dégager certaines tendances pouvant être analysées.

Offre de travail provenant des personnes en recherche d'emploi

Tableau 14 : Demandes d'emploi enregistrées par les agences publiques et privées de placement, 2016

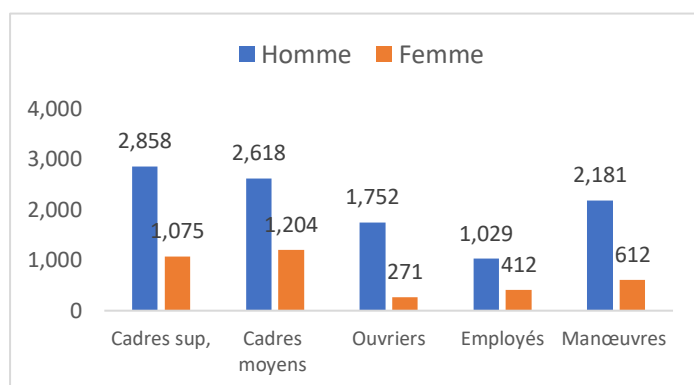
		Hommes		Femmes		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Structure de placement	ANPE	6 079	75,3	1 999	24,7	8 078	57,7
	BPP/ETT	4 359	73,5	1 575	26,5	5 934	42,3
Situation du demandeur	Chômeur	7 843	74,6	2 670	25,4	10 513	75,0
	Occupé	2 595	74,2	904	25,8	3 499	25,0
Région	Kayes	728	79,9	183	20,1	911	6,5
	Koulikoro	816	82,2	177	17,8	993	7,1
	Sikasso	587	78,3	163	21,7	750	5,4
	Ségou	483	78,4	133	21,6	616	4,4
	Mopti	353	64,3	196	35,7	549	3,9
	Tombouctou	129	82,7	27	17,3	156	1,1
	Gao	496	89,5	58	10,5	554	4,0
	Kidal	191	80,9	45	19,1	236	1,7
	Bamako	6 655	72,0	2 592	28,0	9 247	66,0

Source : DPS/ANPE, 2016.

Plus de 14 000 demandes d'emploi ont été enregistrées en 2016 par les agences et bureaux de placement, dont 25,5 % de demandes féminines. L'ANPE en a enregistré 58 % et les bureaux privés de placement (BPP) 42 %. Sur le total, les chômeurs représentent 75 % et les travailleurs occupés 25 %. De façon presque invariable, les femmes comptent pour 25 %, sensiblement plus à Mopti (36 %) et Bamako (28 %) et beaucoup moins à Gao (10,5 %). La capitale économique et politique couvre à elle seule les deux tiers des demandes d'emploi au niveau national (66 %) et les autres régions comptent de manière très marginale dans les effectifs des demandeurs d'emploi (moins de 10 %).

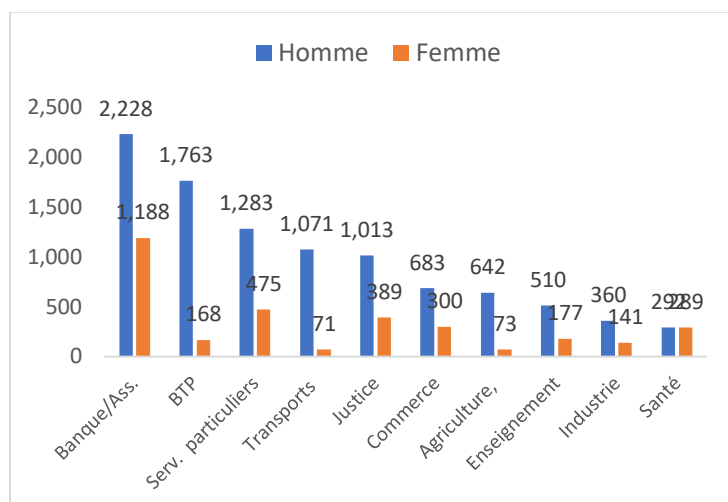
Par qualification professionnelle, les demandeurs d'emploi sont par ordre décroissant les cadres supérieurs (28 %), les cadres moyens (27 %) puis les manœuvres (20 %), soit les trois quarts des demandeurs. Les ouvriers et les employés ferment la marche (25 % au total). Par métier ou emploi recherché, le sous-secteur de la banque-assurance est le plus recherché par les hommes comme par les femmes, tandis que dans les deux secteurs suivants on distingue une forte influence du genre, avec le secteur spécifiquement masculin du BTP et celui plus féminisé du service aux particuliers. Principal pourvoyeur d'emploi (66 % des actifs), le secteur agricole ne demeure que la septième branche professionnelle demandée avant tout par des hommes.

Figure 18 : Type d'emploi demandé selon le genre



Source : DPS/ANPE, 2016.

Figure 19 : Principale branche d'activité professionnelle demandée selon le genre



Source : DPS/ANPE, 2016.

Demande de travail provenant des entreprises

Les offres d'emploi transmises des entreprises aux agences publiques et privées de placement au cours de l'année 2016 se montent à 6 564, soit en deçà de la demande d'emploi qui était de 14 012 postes. Ce décalage quantitatif entre l'offre et la demande d'emploi est également valable sur le plan qualitatif par rapport au niveau de qualification (principalement des cadres moyens, des ouvriers et des employés) et surtout aux métiers recherchés.

Tableau 15 : Offres d'emploi enregistrées par qualification et métiers

		Effectif	%
Qualification	Cadres supérieurs	826	12,6
	Cadres moyens	1 806	27,5
	Ouvriers	1 408	21,5
	Employés	1 332	20,3
	Manœuvres et assimilés	1 192	18,2
	BTP	1 323	20,2
Métiers	Banque-assurance	890	13,6
	Industrie	860	13,1
	Santé et action sociale	816	12,4
	Commerce	645	9,8
	Services aux ménages/personnes	619	9,4
	Maintenance et réparation	310	4,7
	Agriculture, hydrologie, pêche et sylviculture	320	4,9
	Enseignement	152	2,3
	Culture et communication	189	2,9
	Transports et logistique	258	3,9
	Hôtellerie et restauration	100	1,5
	Autres métiers	92	1,2
Total		6 564	100

Source : DPS/ANPE, 2016.

La branche professionnelle du BTP est de loin celle qui recherche le plus de travailleurs, avec 1 323 offres d'emploi, suivie des métiers de la banque-assurance et de l'industrie, qui ne figuraient pas parmi les principaux métiers demandés par les travailleurs. A contrario, les métiers fortement demandés du service aux particuliers et des transports ne sont pas bien pourvus en offres d'emploi.

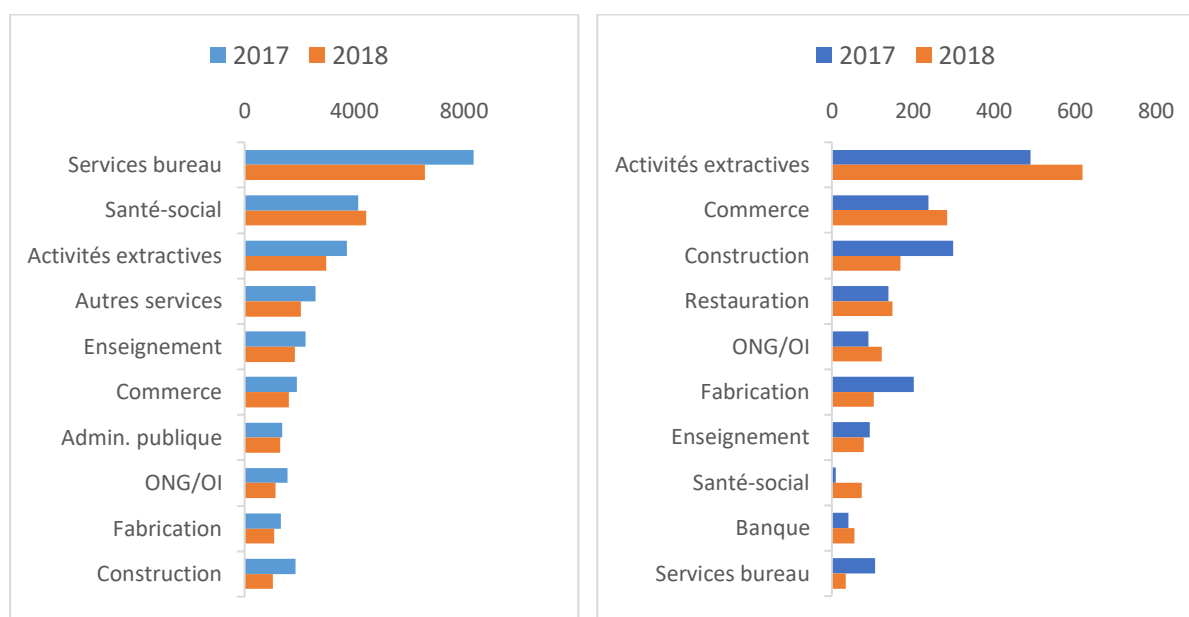
Ce décalage témoigne de l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail et de la faible portée des dispositifs de placement, qui ne jouent pas pleinement leur rôle d'intermédiation. Sur l'ensemble de l'année 2016, seules 4 532 personnes ont bénéficié d'un placement en entreprise et dans la majorité des cas cela a été effectué par un BPP (53 %).

Partant de ce constat, il s'avère nécessaire d'identifier d'autres sources d'information pour obtenir un aperçu des besoins en qualification des entreprises et principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi pour les nationaux et également pour les travailleurs migrants.

1.2.3 Identification des secteurs et des métiers avec des populations migrantes importantes

Les bases de données constituées par la DNT permettent d'avoir un aperçu plus global et représentatif des principaux secteurs créateurs d'emploi et de la part de la main-d'œuvre étrangère au sein de chacun d'eux. En analysant l'ensemble des contrats de travail répertoriés au cours des années 2017 (37 031) et 2018 (30 746), on constate que les branches d'activité prisées par les nationaux ne sont pas identiques à celles prisées par les travailleurs étrangers, qui constituent en moyenne 5 % des contrats enregistrés.

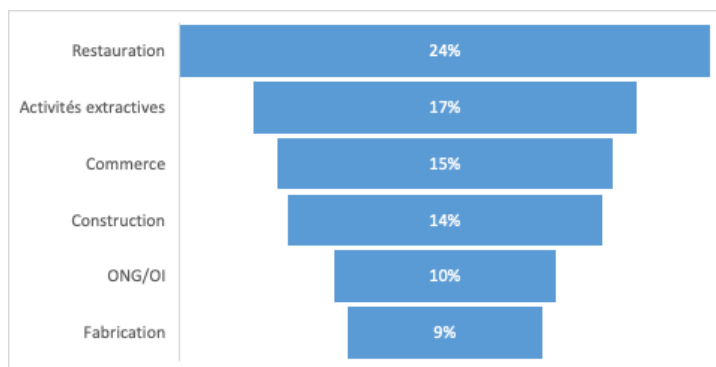
Figure 20 : Principales branches d'activité occupant les nouveaux travailleurs nationaux (à gauche) et étrangers (à droite)



Source : Base des nouveaux emplois enregistrés à la DNT, 2017-2018.

Les branches d'activité des nationaux ne sont pas les mêmes que celles des étrangers, qui se spécialisent dans certains métiers où les nationaux sont proportionnellement moins présents. Les nationaux privilégient les métiers du tertiaire, à savoir les emplois administratifs, dans le domaine du social, des services à la personne, de l'enseignement ou de l'administration publique. Quant à eux, les étrangers sont plus présents dans les métiers du secondaire tels que les activités extractives, la construction, l'industrie manufacturière. Ils sont également présents dans le commerce, la restauration et le domaine des ONG/OI.

Figure 21 : Branches d'activité ayant les plus fortes proportions de travailleurs étrangers



Source : Calculé par l'auteur à partir de la base des nouveaux emplois enregistrés à la DNT, 2017-2018

Les travailleurs étrangers constituent ainsi 24 % des emplois salariés de la restauration, 17 % du secteur des mines, 15 % du commerce, 14 % des métiers de la construction, etc. Ils représentent des branches d'activité nécessitant un renforcement de l'expertise locale via la mise en place de centres de formation professionnelle ou d'instituts de formation spécialisée.

Au-delà de ce constat général sur les principales branches d'activité occupant des travailleurs migrants, les entretiens et focus groupe réalisés par le consultant auprès des acteurs clés du marché du travail (ministère de l'Emploi, organismes de placement, organisations patronales et centrales syndicales, etc.) ont permis de mieux appréhender et comprendre la présence des étrangers au sein de ces différents métiers.

Les métiers de la restauration et de l'hébergement (secteur du tourisme et de l'hôtellerie) demeurent faiblement appréciés par les travailleurs maliens du fait d'un ensemble de stéréotypes négatifs liés aux lieux d'exercice de ces professions. En effet, ceux-ci sont considérés comme des lieux de vice (consommation d'alcool, de tabac et de drogue) et de prostitution incompatibles avec certaines pratiques culturelles et religieuses. De plus, les conditions de travail y sont souvent précaires (salaires modiques, généralisation du travail contractuel ou à durée déterminée) et les horaires de travail extensifs (travail de nuit, le week-end). Il en résulte que la plupart de ces professions sont exercées par des travailleurs étrangers et souvent par des femmes immigrées provenant des pays limitrophes plus familières de ce type d'activité (Ivoiriennes, Ghanéennes, Togolaises). De plus, malgré l'essor récent du tourisme d'affaires et la construction de complexes hôteliers haut de gamme, le pays ne dispose pas de filière d'éducation spécialisée dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie, contribuant à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les activités extractives sont essentiellement représentées par l'exploitation industrielle, semi-industrielle et artisanale de l'or. Avec 50 tonnes produites en 2014, le Mali est le troisième producteur africain et le treizième producteur mondial. L'exploitation de ce minerai, réparti sur neuf mines industrielles, quatre sites semi-industriels et 350 sites d'orpaillage artisanal, contribue à 6 % du PIB et 66 % des recettes nationales d'exportation. L'exploitation industrielle occupe 12 000 travailleurs directs et 8 000 sous-traitants, et la main-d'œuvre active dans les sites artisanaux est estimée à plus de 200 000 (PNUE, 2015).⁸ Ce sous-secteur fait un recours massif à de la main-d'œuvre étrangère du fait de l'absence de ressource locale qualifiée. Cette main-d'œuvre étrangère est fortement présente dans les postes d'encadrement et d'ouvriers qualifiés des mines industrielles (Afrique du Sud, Ghana, Canada, Australie) et également dans les sites d'orpaillage artisanal, qui drainent un bassin important de migrants provenant des pays limitrophes (Guinée, Côte d'Ivoire, Burkina Faso). La part de l'emploi féminin est faible dans les exploitations industrielles mais très importante dans les sites artisanaux,

⁸ Selon le rapport du PNUE, environ 50 pour cent des travailleurs informels évoluant dans les activités artisanales d'orpaillage sont des migrants internationaux. Cette estimation nécessite d'être actualisée du fait de la forte mobilité des miniers artisanaux qui sont constamment à la recherche de nouveaux sites à exploiter (migration circulaire au sein de la sous-région).

où les femmes s'occupent des tâches les plus légères intensives en main-d'œuvre (nettoyage de l'or). De plus, la création de villages spontanés et informels autour des sites d'orpaillage artisanaux permet de créer une multitude d'activités occupées principalement par des travailleurs migrants (petit commerce, restauration, transport). Ces sites engendrent également une activité intense de prostitution constituée de femmes migrantes (originaires de Côte d'Ivoire, du Ghana et du Nigeria) qui, pour certaines d'entre elles, sont mineures.

Hormis l'orpaillage, les autres produits extractifs présents au Mali sont le fer, le phosphate, le lithium et les carrières (grès, granit, schiste, argile, etc.), qui ont également recours à de la main-d'œuvre migrante.

Les métiers du BTP, en plein essor, représentent, selon les données de la DNT, le troisième pourvoyeur d'emploi salarié en 2017 et 2018 (voir figure 20), derrière l'industrie extractive et le commerce. Le développement du pays passe par la construction d'infrastructures à grande échelle, dont une part importante de la commande publique est captée par des sociétés étrangères provenant des pays limitrophes (Burkina Faso, Côte d'Ivoire) ou des multinationales du BTP. Pour exécuter ces marchés, ces sociétés peinent à trouver de la main-d'œuvre locale qualifiée et sont souvent obligées de recourir à de la main-d'œuvre étrangère pour occuper des emplois spécialisés (conducteurs d'engin, métiers d'encadrement et de supervision technique, etc.). Dans le bâtiment, les travaux de finition (second œuvre) sont souvent assurés par des étrangers⁹ car ils nécessitent une expertise technique et une maîtrise des nouveaux matériaux de construction qui ne sont pas souvent enseignés dans les centres locaux de formation.

1.2.4 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs

Dans ces différents secteurs d'activité (restauration, mines, BTP, etc.), les entreprises formelles expriment un fort besoin en reconnaissance des compétences locales dans un premier temps et étrangères dans un second temps. En effet, la réglementation nationale impose souvent le recrutement de main-d'œuvre locale et il s'avère difficile pour les entreprises de satisfaire à ces exigences au vu de la faible généralisation des titres de formation professionnelle attachés à ces différents métiers des mines et du BTP notamment. Par exemple, le nouveau Code minier adopté en 2012 demande aux unités industrielles de recruter localement 80 % de la main-d'œuvre, mais dans la pratique ces taux ne sont jamais atteints du fait de l'absence de système de reconnaissance des compétences des travailleurs peu ou pas qualifiés. La faiblesse de ces dispositifs oblige les sociétés minières à solliciter des BPP pour recruter de la main-d'œuvre disposant des compétences et de la certification requise. Une logique identique prévaut dans les métiers du BTP, où les principales écoles de formation reconnues sont situées dans les pays côtiers. Pour combler ce déficit de main-d'œuvre qualifiée, les plus grandes sociétés minières ou de BTP ont mis en place des dispositifs internes de formation permettant d'abaisser leurs critères de recrutement et de s'assurer que leurs employés possèdent les savoir-faire et les pratiques professionnelles compatibles avec la dangerosité de l'activité. Ces formations sont internes à l'entreprise et ne font pas l'objet d'une certification reconnue au niveau national. Par conséquent, faute de dispositif de suivi-évaluation performant mis en place par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFP), la portée et les effets de ces formations continues internes à l'entreprise ne sont pas documentés et sont difficiles à évaluer dans une perspective de renforcement des compétences des travailleurs nationaux et/ou étrangers.

Au sein des unités de taille plus petite (quelle que soit la branche d'activité) majoritairement informelles, ce besoin en reconnaissance des compétences demeure beaucoup moins accentué car le certificat ou le diplôme ne font pas nécessairement partie des critères de recrutement utilisés par les employeurs. Ces derniers se basent beaucoup plus sur leurs réseaux interpersonnels pour coopter leurs futurs employés ou décident de tester le savoir-faire pratique des candidats avant de choisir de les recruter ou pas. Les résultats de l'ENEM 2016 indiquent ainsi que 79,6 % de la population active malienne ont obtenu leur emploi par le biais de leur réseau familial ou amical et 14,3 % ont créé eux-

⁹ Les Togolais, Ghanéens et Béninois sont spécialisés dans les travaux de finition et les métiers tels que staffeur, carreleur, étanchéiste, plombier, etc.

mêmes leur emploi, ce qui démontre la faible portée du diplôme dans le processus de recrutement mis en place par les employeurs au Mali.

1.3 Contexte institutionnel

La problématique des travailleurs migrants et des dispositifs de renforcement des compétences fait référence à trois composantes complémentaires que sont **la gouvernance migratoire, les politiques de l'emploi et la formation technique et professionnelle**. Même si certains aspects de ces thématiques possèdent des points de convergence et de synergie, chacune d'entre elles possède son contexte institutionnel spécifique, avec ses acteurs clés au niveau étatique, des partenaires sociaux nationaux et des bailleurs de fonds internationaux.

Dans le cadre du présent rapport, il conviendra premièrement de décrire brièvement le cadre institutionnel de la gouvernance migratoire et des politiques d'emploi puis, dans la partie 3, du domaine de la formation technique et professionnelle.

1.3.1 Gouvernance migratoire

En premier lieu, il convient de préciser que le Mali fait partie de deux ensembles sous-régionaux, l'UEMOA et la CEDEAO, qui promeuvent au sein de leurs Etats membres la libre circulation des personnes et des travailleurs. Le pays a ainsi ratifié tous les accords sur la libre circulation des travailleurs qui garantissent en théorie qu'aucune mesure ne limite la circulation des personnes ou le droit d'établissement en tant que travailleur indépendant. Par conséquent, les ressortissants de la CEDEAO n'ont pas besoin de permis de séjour et peuvent s'installer librement au Mali pour travailler ou pour exercer une profession libérale. Toutefois, dans la pratique, ces droits sont bafoués par des obstacles non officiels à la frontière, où de multiples points de contrôle de différents types entraînent des coûts de transaction élevés (pots de vin, sollicitation de documents administratifs additionnels, délais d'attente aux postes de douane fixes et mobiles, etc.).

En plus de ces considérations sous-régionales, la gestion gouvernementale des flux de population au Mali est marquée par les éléments suivants :

Sur un plan international, le Mali est très impliqué en matière de migration et il participe activement à un ensemble d'organisations, de forums et de processus politiques visant à renforcer la gouvernance migratoire et à mettre sur pied des dispositifs d'encadrement des flux migratoires sud-nord et sud-sud. Il est membre de l'Organisation internationale des migrations (OIM) et un Etat observateur au sein du comité exécutif de l'UNHCR. Fruit de cette forte implication des questions migratoires, il a signé la majorité des conventions relatives aux droits des migrants (voir tableau 16).

Tableau 16 : Liste des conventions internationales sur le droit des migrants ratifiées ou non par l'Etat du Mali

Principales conventions internationales	Ratifiée
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	Non
Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés (dite Convention de Genève)	Oui (1973)
Conventions sur l'apatridie (1954 puis 1961)	Oui (2016)
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	Non
Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE), 1989	Oui (1990)
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990	Oui (2003)

Source : Profil de gouvernance de la migration : la République du Mali, OIM, 2018.

A travers ces différentes conventions, l'Etat du Mali s'engage à offrir aux migrants un accès égal aux services sociaux de base, notamment en matière de santé et d'éducation. Ainsi, les travailleurs étrangers sont soumis au régime public d'assurance obligatoire et le pays a ratifié plusieurs conventions internationales concernant la portabilité de la sécurité sociale. En addition, les citoyens

membres de la CEDEAO bénéficient de la même législation que les Maliens notamment concernant l'accès à la formation et au marché de l'emploi.¹⁰ Quant aux étrangers hors CEDEAO qui souhaitent s'établir et travailler au Mali, ils doivent obtenir une carte de résident (renouvelable tous les cinq ans) et également obtenir une autorisation auprès de la DNT avant de pouvoir commencer leur activité salariale. Pour les professions libérales et/ou commerciales, les procédures sont plus longues et compliquées car elles sont conditionnées par l'aval du ministère technique compétent (exemple, ministère de la Santé pour le personnel médical, ministère de la Justice pour les professions juridiques, etc.).

Sur un plan national, le pays s'est doté en 2014 de la PONAM, qui a été adoptée en Conseil des ministres. L'objectif central de cette politique est « de faire de la migration un véritable "atout pour le développement du pays", un facteur de croissance économique et de promotion sociale pour réduire durablement la pauvreté ». Cet objectif repose sur huit axes stratégiques qui sont : i) la protection et la sécurisation des migrants et des membres de leur famille ; ii) la mise en place de mécanismes et de dispositifs de gestion appropriés pour mieux organiser la migration ; iii) l'appui à une meilleure réinsertion des migrants de retour ; iv) la valorisation du capital humain (social, culturel, technique), économique et financier des migrants ; v) le renforcement des capacités des organisations de migrants et de la société civile ; vi) le positionnement stratégique du Mali comme carrefour ouest-africain de dialogue et de concertation sur les migrations ; vii) l'amélioration des connaissances sur les migrations ; et viii) la réadaptation des conditions de séjour et d'installation des étrangers au Mali. Plusieurs acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre de la PONAM, à savoir le ministère des Maliens de l'extérieur et de l'Intégration africaine (MMEIA), le Haut Conseil des Maliens de l'extérieur (HCME) et le Centre d'information et de gestion de la migration (CIGEM), qui suit les flux migratoires entre le Mali et le reste des pays de la CEDEAO. Ce cadre institutionnel bien développé appréhende également depuis 1998 la problématique des réfugiés, car ceux-ci bénéficient d'un accès égal à la santé, à la formation et au marché du travail.¹¹ Par ailleurs, l'ANPE offre également un accès identique à ses services aux résidents étrangers qui désirent trouver un emploi au Mali. De plus, l'ANPE propose également des services techniques et financiers aux rapatriés (déplacés internes, migrants de retour) qui décident de développer une activité économique dans leur zone de résidence. Quant à lui, le système éducatif malien s'avère également accessible aux ressortissants étrangers via les actions d'homogénéisation de l'enseignement supérieur mises en place par le Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur. Il n'existe pas de quotas pour les étudiants internationaux au sein des institutions de formation au Mali et les conditions d'accès sont les mêmes pour tous (nationaux et étrangers).

1.3.2 Politique de l'emploi

Le ministère en charge des question d'emploi est le MEFP, qui possède un vaste domaine d'intervention. Ce regroupement de l'emploi et de la formation professionnelle au sein d'un ministère commun témoigne du fait que le gouvernement malien a pleinement conscience que ces deux domaines sont intimement reliés et qu'il s'avère plus efficace de les appréhender de manière synergique. Toutefois, sur le volet opérationnel, chaque domaine possède sa propre direction, à savoir la Direction nationale de l'emploi (DNE) et la Direction nationale de la formation professionnelle (DNFP).

L'ensemble des programmes et projets en faveur de l'emploi s'inscrivent dans le cadre de **la Politique nationale de l'emploi (PNE)** qui a été adoptée par le Conseil des ministres le 18 mars 2015 en compagnie de son Plan d'action opérationnel pour la période 2015-2017.¹² Cette PNE part du constat que le marché du travail est confronté à trois principaux défis que sont : i) l'insuffisance structurelle de l'offre d'emplois productifs et décents ; ii) le faible niveau de capital humain et la faible employabilité de la main-d'œuvre ; iii) le dysfonctionnement du marché du travail en termes d'information sur l'emploi, d'organisation du marché et de capacités institutionnelles. Pour surmonter

¹⁰ La seule exception concerne l'accès à la fonction publique, qui demeure réservé aux ressortissants maliens.

¹¹ Article 13 de la loi n° 98-40 du 20 juillet 1998 portant statut des réfugiés.

¹² Pour l'heure, la PNE n'a pas fait l'objet d'une évaluation consistante et il s'avère difficile de dégager les lignes de force et de faiblesse découlant de sa mise en application.

ces défis et afin de promouvoir l'emploi décent, la PNE souhaite contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- L'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des politiques transversales et sectorielles qui touchent aux secteurs productifs en termes de création d'emploi.
- Le développement du secteur privé (formel et informel), source principale de création d'emploi.
- L'amélioration de l'employabilité par l'adaptation de la formation technique et professionnelle et de l'apprentissage aux besoins actuels et potentiels du secteur productif et plus généralement des activités économiques privées, y compris le développement de la culture de l'entrepreneuriat.
- L'amélioration de l'information sur l'emploi, de l'organisation du marché du travail, et l'optimisation de son fonctionnement en termes d'insertion.
- Le renforcement d'actions spécifiques ciblées sur les jeunes, les femmes, les personnes souffrant de handicap, les migrants de retour, etc..
- La mise en place d'un dispositif adéquat de soutien à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat.

La PNE reconnaît l'importance de l'EFTP et possède un certain nombre de dispositions visant à assurer la mise en cohérence de son action avec le Programme décennal de la formation professionnelle pour l'emploi (PRODEFPE), qui met en œuvre la Politique nationale de la formation professionnelle (PNFP). De manière spécifique, cette synergie s'est opérée dans les dimensions suivantes : i) la recherche d'une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de qualification ; ii) la collecte, la mise à jour et la diffusion des informations sur les besoins de qualifications présents et à venir et l'adaptation de l'offre, en temps voulu, de la formation professionnelle et entrepreneuriale ; iii) le renforcement de la coordination entre le développement des compétences et les entreprises pour ajuster l'offre et la demande de qualifications. Ces différentes missions ont principalement été mises en œuvre par l'ANPE et l'ONEF.

De plus, **la PNE reconnaît également l'importance de la dimension migratoire** et s'est fixé pour objectifs : i) l'amélioration des dispositifs d'intermédiation sur le marché du travail en assurant la prise en compte des besoins spécifiques des populations migrantes ; ii) l'amélioration du système de formation professionnelle pour assurer une réponse plus adéquate à la demande de main-d'œuvre sur le marché national et également international ; iii) l'appui à un système de réintégration et de réinsertion des migrants en vue de maximiser les bénéfices de la migration tant pour les sociétés d'origine et de destination que pour les travailleurs migrants eux-mêmes.

Le gouvernement malien a mis en place, dans le cadre de la PNE, deux programmes de promotion de l'emploi ayant comme cible préférentielle les potentiels migrants et/ou les migrants de retour.

Le programme Emploi des jeunes qui créent des opportunités au Mali (EJOM) a démarré en début d'année 2019. Financé par l'Union européenne et mis en œuvre par l'agence néerlandaise de développement en partenariat avec l'Agence de promotion de l'emploi des jeunes (APEJ), ce programme a pour objectif de fournir de l'emploi à de jeunes Maliens dans quatre chaînes de valeurs agricoles (maraîchage, horticulture, agroalimentaire, artisanat agricole). Il cible la formation et l'insertion professionnelle de 8 620 jeunes, dont 2 586 femmes et 1 293 migrants de retour. Ce programme déploiera ses actions dans les régions de Koulikoro, Kayes, Gao et le district de Bamako.

Le programme de Formation professionnelle, d'insertion et d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes ruraux (FIER) a pour objectif de faciliter l'accès des jeunes ruraux aux opportunités d'insertion et d'emplois attractifs et rentables dans l'agriculture et les activités économiques connexes. Ce programme d'une durée de huit ans a démarré en 2014 et il devrait se terminer en 2022. Doté d'un budget total de 52,13 millions d'USD, il est coordonné par une structure autonome en partenariat avec le MEFP et ses différentes agences d'exécution (APEJ, DNE). Au terme des huit ans, le projet souhaite toucher par le biais de la formation agricole et/ou du microcrédit près de 100 000 jeunes ruraux (de 15 à 40 ans) répartis dans 2 000 villages. Ces prestations visent à la promotion des activités

génératrices de revenus (AGR), des microentreprises rurales (MER) et des GIE de services suite à l'organisation de chantiers écoles en haute intensité de main-d'œuvre (HIMO).

1.3.3 Services de conseil et d'orientation

Les missions de conseil et d'orientation de la main-d'œuvre sont assurées par deux catégories d'acteurs publics et privés en vertu des principes de la convention n° 88 de l'OIT.¹³ Au Mali, le principal service public d'emploi (SPE) est l'ANPE. Cette agence, rattachée au MEFP, a pour missions : i) d'organiser un système interne d'intermédiation et d'information sur le marché de l'emploi ; ii) d'appuyer l'auto-emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi individuels ou associés en vue de contribuer à l'émergence de micro, petites et moyennes entreprises viables ; et iii) de mettre en œuvre un mécanisme de suivi des travailleurs étrangers employés et des migrants de retour au Mali.

L'ANPE, disposant d'un très bon maillage territorial et d'une forte décentralisation de ses activités, est présente dans les 11 régions (y compris les régions du Nord) et les 53 cercles du Mali. Cette présence décentralisée s'effectue via 49 correspondants locaux (collaborateurs de l'ANPE) qui s'occupent des questions relatives à l'emploi au bénéfice des communes. Pour essayer au maximum d'adapter le contenu de ses prestations aux besoins des travailleurs et des entreprises bénéficiaires, l'ANPE effectue tous les deux ans des études sur l'emploi local au service des collectivités territoriales. Fortement engagée dans la prise en compte des besoins spécifiques des migrants (migrants de retour notamment), l'ANPE dispose depuis 2012 d'un département de coopération et migration dont l'objectif premier est d'améliorer l'encadrement des migrations professionnelles via la mise en place de partenariats avec des services publics de placement des pays membres de la CEDEAO et européens (Pôle Emploi France, FOREM et ACTIRIS en Belgique). Depuis l'ouverture de ce département de coopération et migration, plusieurs initiatives significatives ont été instaurées :

- **L'élaboration d'un manuel pour la gestion des migrations professionnelles** en collaboration avec l'International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), structuré autour de trois axes : i) le placement de la main-d'œuvre malienne à l'international ; ii) l'insertion de la main-d'œuvre étrangère au Mali ; et iii) les dispositifs de réinsertion des migrants maliens de retour.
- **La signature de conventions de partenariat avec des pays d'Europe, d'Afrique du Nord et du Golfe pour favoriser la migration professionnelle régulière** et saisonnière dans les métiers de l'agriculture et du BTP. Dans ce cadre, plusieurs centaines de travailleurs maliens sont partis travailler de manière saisonnière en Espagne (agriculture), en Algérie (BTP) et en Arabie Saoudite (transport).
- **L'élaboration d'un Répertoire opérationnel africain des métiers et des emplois (ROAME)** sur la base du répertoire malien des emplois (ROME) qui est déjà opérationnel depuis le début des années 2000. Ce projet d'harmonisation de ce répertoire à l'échelle de la CEDEAO est financé par l'UE et demeure en phase test dans quatre pays francophones (Mali, Sénégal, Cameroun et Bénin). Il contribuera à harmoniser la nomenclature des métiers au niveau de la sous-région, de favoriser la collaboration des SPE et d'orienter plus efficacement la migration professionnelle en fonction des besoins en compétences des différents pays membres.
- **La décentralisation de la problématique migratoire** au niveau des 11 directions régionales de l'ANPE à travers la nomination de points focaux migration internationale. Ces points focaux sont en contact direct avec les collectivités territoriales et les populations résidentes afin de pouvoir les informer sur les perspectives d'emploi à l'international et les différents lois/normes/règlements relatifs à la migration professionnelle vers ces pays.

¹³ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.

En vertu de la convention n° 181 de l'OIT¹⁴ datant de 1997, le Mali a procédé à la libéralisation du secteur de l'intermédiation professionnelle et du placement en entreprise. Cette libéralisation a permis l'installation de nombreux bureaux de placement et agences d'intérim. Afin d'assurer une meilleure supervision du secteur et de favoriser le partage d'information, l'ANPE, en partenariat avec le Conseil national du patronat du Mali (CNPM), a encouragé la création en 2006 de la **Confédération nationale des bureaux d'emploi du Mali (CONABEM)**. La CONABEM regroupe dix sociétés maliennes et/ou étrangères actives dans ce secteur qui sont en collaboration directe avec l'ANPE concernant : i) le partage de données statistiques ; ii) l'analyse des tensions sur le marché du travail ; iii) la vulgarisation des normes en matière de réglementation du travail notamment ciblées sur les travailleurs migrants ; iv) la contribution à l'encadrement des migrants de retour.

Malgré ce double dispositif public et privé de placement, la portée et l'efficacité du mécanisme d'intermédiation entre l'offre et la demande du travail au Mali restent à améliorer. En effet, selon les dernières statistiques disponibles pour l'année 2016 (RASAMT), le nombre cumulé de demandes d'emploi enregistrées est de 14 012, soit 58 % pour l'ANPE et 42 % pour les bureaux privés. Les femmes sont sous-représentées et elles ne constituent que 25,5 % du total des demandes. Face aux 14 000 demandes d'emploi, les bureaux et agences de placement n'ont enregistré que 6 500 offres d'emploi dont 65 % pour l'ANPE et 35 % pour les BPP, ce qui indique clairement un fort déséquilibre entre la demande et l'offre. Au final, sur l'ensemble de l'année 2016, 4 532 travailleurs ont pu être placés en entreprise, des placements majoritairement effectués à Bamako (58 % du total) et par les BPP (53 %), qui semblent plus efficaces que l'ANPE. Ces résultats insuffisants au regard de la taille de la population active (environ 5,5 millions de travailleurs) et des besoins énormes du marché du travail témoignent de la réticence des entreprises à recourir aux services de placement (publics comme privés) pour recruter leur personnel.

¹⁴ Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

2. Système de développement des compétences

2.1 Politiques et stratégies de réforme

Le système éducatif malien, tel qu'il se présente au moment de la rédaction de ce rapport, est administré principalement par trois ministères : i) le ministère de l'Education nationale (MEN) ; ii) le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS) ; et iii) le MEFP. Quant à lui, l'EFTP est réparti entre le MEN pour la formation diplômante (CAP, BT) et le MEFP pour la formation qualifiante (apprentissage, formation modulaire, formation tutorée, etc.).

En 2009, le Mali s'est doté d'un **Plan national de la formation professionnelle (PNFP)**, structuré autour de sept composantes prioritaires et complémentaires,¹⁵ ayant comme objectif commun de contribuer à l'amélioration du capital humain au Mali et à sa meilleure adéquation avec le marché du travail. Pour mettre en œuvre le PNFP, le gouvernement a élaboré un plan d'action, **le PRODEFPE**, adopté en Conseil des ministres en décembre 2011, qui fut l'un des domaines prioritaires de la stratégie nationale de développement économique (CSCR 2012-2017). En raison de la crise politico-sécuritaire, le déploiement du PRODEFPE a pris du retard et ce n'est qu'en 2015 que celui-ci a démarré dans une version actualisée et pour une période préliminaire de deux ans (2015-2017). L'évaluation des résultats de cette première phase n'a pas encore été effectuée, de même que son renouvellement pour une seconde phase, ce qui atteste les difficultés que posent la continuité et le suivi-évaluation des programmes d'EFTP au Mali.

Au niveau législatif, pour réglementer le fonctionnement de l'EFTP et délimiter le rôle et les responsabilités des différentes institutions impliquées, il a fallu attendre 2016 pour **qu'une loi relative à la formation professionnelle** soit adoptée et promulguée.¹⁶ Cette loi de portée générale donne des orientations sur le fonctionnement global de la FP dont on peut retenir les principaux points suivants :

- L'Etat, via la DNFP, s'occupe de donner les grandes orientations de la FP mais sa mise en œuvre est dévolue aux collectivités territoriales (régions, cercles, communes).
- L'Etat s'occupe de la supervision et du contrôle des centres publics et privés de formation sur l'ensemble du territoire national, et les initiatives en matière de FP doivent s'inscrire dans le cadre de la PNFP.
- La formation professionnelle doit demeurer accessible à tous, quelles que soient les caractéristiques de genre, d'âge, de handicap et de nationalité.
- Le processus de certification et de validation des compétences doit être supervisé par une commission nationale multipartite dont la composition et les prérogatives seront définies par décret et arrêtés.
- L'information sur l'offre de formation professionnelle disponible au niveau régional et sectoriel doit être mise au service des demandeurs d'emploi et de formation, des membres de leur famille et des entreprises partenaires.

L'opérationnalisation de cette loi s'est effectuée par le biais d'un **décret d'application datant du 12 juin 2017** qui précise un certain nombre de dispositions réglementaires concernant les différents dispositifs de formation reconnus au niveau national, le partage des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales, les modalités d'inclusion du secteur privé dans les dispositifs de FP, le fonctionnement et la supervision des CFP (centres de formation pratique), de l'apprentissage et du

¹⁵ Le développement des ressources humaines ; La mise en relation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail ; La qualité et l'équité dans l'offre de formation (genre, âge, région) ; La décentralisation de l'offre d'EFTP ; Le partenariat avec le secteur privé et les partenaires techniques et financiers ; La gestion et la supervision des CFP publics et privés ; La diversification des sources de financement de l'EFTP.

¹⁶ Loi n° 2016-26 du 1^{er} juin 2016 promulguée par la Président de la République.

processus de certification. Cependant, pour renforcer l'effectivité de ces différents domaines, des arrêtés ministériels (MEFP) sont en cours d'élaboration et doivent être impérativement adoptés pour combler cette insuffisance du dispositif réglementaire. Les principaux points à clarifier sur le plan réglementaire portent sur le contrôle des opérateurs privés et des ONG, le suivi pédagogique et le processus d'autonomisation des centres publics de formation, les critères et conditions de recrutement des formateurs de la FP, le partage des responsabilités en matière de financement, de gestion des ressources et procédures de subvention de la FP, la composition de la commission en charge de la certification ainsi que les conditions d'évaluation des apprenants et les titres délivrés.

Tableau 17 : Cadre institutionnel et réglementaire de la formation professionnelle au Mali

	Stratégie	Plan d'action opérationnel	Loi et décret d'application	Principaux arrêtés
Dénomination	PNFP	PRODEFPE	Loi relative à la FP et son décret	14 arrêtés en cours d'élaboration
Date	2009	2015-2017	2016 et 2017	<i>A venir</i>

Source : Elaboré par l'auteur à partir des informations communiquées par la DNFP, mai 2019.

2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation

Sur le plan institutionnel, l'éducation de base formelle (préscolaire, primaire et post-primaire), l'enseignement secondaire général, technique et professionnel sont gérés par le MEN. Le ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (MJFIP) a en charge la formation professionnelle et technique, l'insertion et l'emploi. De plus, 13 autres ministères (Agriculture, Artisanat, Hydraulique, Elevage, Tourisme et Hôtellerie, etc.) s'impliquent dans le cadre de formations spécifiques à leur secteur d'activité.

Ainsi, au sein du MJFIP, la DNFP assure, entre autres, la coordination de la mise en œuvre de la Politique nationale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PN-EFTP) et de ses outils techniques, le développement des stratégies pour l'implication des milieux économiques et professionnels dans les processus de formation et de qualification, la concertation et le partenariat avec les acteurs nationaux et internationaux. Quant à la Direction générale de la promotion de l'emploi (DGPE), elle coordonne la mise en œuvre du PNFP et son plan d'action, le PRODEFPE.

Son offre de formation repose sur quatre dispositifs qui sont décrits ci-dessous :

1) La formation par apprentissage de type dual

C'est un système de formation permettant d'établir un lien entre l'apprentissage traditionnel et le système formel, dont le principe consiste à renforcer les connaissances pratiques de l'apprenti, acquises dans un atelier, avec des connaissances complémentaires (théoriques et pratiques) dans un centre de formation professionnelle. Elle se passe dans deux lieux (l'atelier et le centre de formation), d'où la notion de dualité :

- Il y a d'abord l'atelier, comme premier lieu de formation, qui reçoit l'apprenti pendant à peu près 80 % du temps d'apprentissage. Il acquiert un savoir-faire pratique avec l'encadrement du « patron » ou du maître d'apprentissage (tuteur).
- Vient ensuite le centre de formation, comme deuxième lieu de formation de l'apprenti. Il y reçoit une formation théorique (technologique du métier) et une pratique guidée, à partir d'un programme de formation basé sur les compétences exigées pour l'exercice du métier. L'apprenti reçoit aussi des compléments d'éducation de base (alphabétisation fonctionnelle, culture générale, protection de l'environnement, notions de gestion, de santé, de sécurité et de vie associative, etc.).

Ce dispositif nécessite pour être effectif et efficace une forte implication et collaboration avec les organisations professionnelles qui s'occupent du recrutement, de la formation pratique des apprenants et également de leur évaluation. Ce type de formation est particulièrement adapté pour les métiers de l'artisanat, et on observe une forte implication de l'Assemblée permanente des chambres des métiers du Mali (APCMM) et de la Fédération nationale des artisans du Mali (FENAM). Si ces conditions-cadres sont réunies, la formation duale présente de nombreux avantages liés à la forte composante pratique des savoirs dispensés, à son orientation marquée vers la demande du marché du travail, à son accessibilité pour les jeunes sortis précocement du système formel d'éducation et à son taux élevé d'insertion professionnelle.

2) La formation par apprentissage modulaire

Elle est conçue pour répondre aux besoins de formation des jeunes déscolarisés et des finalistes des centres d'éducation pour le développement (CED). Elle est pratiquée dans des centres de formation publics comme privés avec des ateliers équipés pour pouvoir assurer les contenus théoriques et pratiques requis. Les programmes de formation sont délivrés selon l'approche par les compétences (APC). La formation est assurée par un formateur spécialiste de la filière et l'évaluation se fait à la fin de chaque module du programme. Un relevé de compétences est disponible et la validation de tous les modules donne droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

3) La formation qualifiante par unité mobile de formation

Le dispositif d'unité mobile de formation relève d'une offre de formation qualifiante de proximité. Il est initié pour la prise en charge des jeunes en milieu rural qui s'inscrivent dans des filières agro-sylvo-pastorales, afin de faciliter leur insertion dans les activités productrices.

Ce dispositif comprend trois étapes : i) la phase d'initiation, pendant laquelle les apprenants sont initiés à la pratique du métier par le formateur ; ii) la phase d'expérimentation, pendant laquelle on laisse les apprenants appliquer les compétences acquises lors de l'initiation sous la supervision du formateur ; iii) la phase d'autonomisation, au stade de laquelle les apprenants ont acquis des compétences qui leur permettent d'être productifs et de mener des activités à leur propre compte.

4) La formation tutorée

C'est un dispositif de formation à travers lequel des maîtres d'apprentissage (tuteurs) sont identifiés, renforcés, et auprès desquels des apprenants sont placés pour recevoir une qualification professionnelle dans ce qu'ils pratiquent. Une formation dite complémentaire est ensuite organisée à l'intention des apprenants dans la filière de spécialisation du maître d'apprentissage, et sa finalité est la certification.

2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Les ressources documentaires à disposition et les enseignements des entretiens qualitatifs effectués avec les différentes catégories d'acteurs (administration publique, partenaires sociaux, bailleurs de fonds) font le constat que le secteur privé demeure faiblement impliqué dans la gouvernance de l'EFTP. Le cadrage de la situation de l'EFTP effectué en 2015 par le PRODEFPE fait ainsi le constat que *« l'implication du secteur privé productif n'est pas très effective pour l'ETP et reste timide pour la formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage. Le système de formation continue est pratiquement inexistant y compris dans les entreprises formelles »*.

Les entretiens menés avec les acteurs ont révélé que cette faible inclusion du secteur privé est imputable aux facteurs suivants :

- Les caractéristiques du tissu entrepreneurial malien, principalement composé d'activités d'auto-emploi et de microentreprises informelles qui attachent peu d'importance à la qualification de leurs travailleurs.

- La gouvernance du secteur privé, qui elle-même demeure faible et qui prêterite la mise en place d'un cadre de concertation avec l'administration publique ayant pour objectif de contribuer à la gouvernance de la FP.
- La faible considération portée par les employeurs à la qualité de la formation professionnelle, qui est jugée peu performante et qualifiante. En particulier, les centres publics de formation sont critiqués pour la faiblesse de leurs ressources humaines, la modicité et l'obsolescence de leurs équipements et l'inadéquation de leurs programmes de formation.
- Le dispositif réglementaire insuffisamment développé et précis concernant la mise en place d'organes de partenariat public-privé qui sont pour l'heure inexistantes. Pour combler ce vide réglementaire, un arrêté ministériel est en cours d'élaboration qui devrait permettre une institutionnalisation plus forte de ce partenariat.

Ce constat général mérite cependant d'être nuancé dans certaines branches d'activité et filières de formation, où des initiatives sont prises pour assurer une meilleure inclusion des organisations professionnelles dans la gouvernance de la FP. Ces avancées perceptibles dans les métiers de l'artisanat sont favorisées par la présence d'organisations professionnelles fortes (FENAM, APCMM) et la conduite de nombreux programmes de FP soutenus par les bailleurs de fonds dans le domaine de l'apprentissage dual, de la formation tutorée et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Pour améliorer l'efficacité systémique de la FP et contribuer à résorber l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, il est nécessaire de pouvoir généraliser ce partenariat public-privé (l'étendre à d'autres métiers/filières de formation) et de l'institutionnaliser (approche pérenne plutôt que liée à la présence de programmes d'appui).

Le renforcement de cette concertation public-privé fait partie d'un des principes prioritaires du PRODEFPE, qui souhaite « *établir un partenariat fort et actif avec les milieux professionnels. Ceux-ci seront associés par divers mécanismes à la définition de leurs besoins et attentes, au choix et à la formulation des contenus des programmes de formation, à l'évaluation finale et à la certification des sortants, à la gestion du déroulement de la formation, notamment celle réalisée en mode dual, enfin à la formation des formateurs* ». Par ailleurs, « *des modalités seront également examinées en partenariat pour garantir une plus grande contribution des entreprises au financement, et pour leur permettre de bénéficier davantage des mesures et programmes destinés au perfectionnement de leur personnel* ».

Cette analyse des mécanismes de financement de l'EFTP est proposée dans la prochaine partie.

2.4 Financement du développement des compétences

Un ensemble de partenaires techniques et financiers (PTF) actifs dans le domaine de la formation ont commandité en 2017 un état des lieux du système éducatif malien.¹⁷ Cet état des lieux, portant à la fois sur l'enseignement général et sur l'EFTP, aborde en profondeur la question des mécanismes de financement de l'éducation. Les éléments chiffrés et les principaux constats de cette partie sont issus de cette étude, complétée par les enseignements de l'enquête qualitative auprès des acteurs de l'EFTP.

2.4.1 Contraction de la part des dépenses publiques allouée à l'éducation

En premier lieu et de manière globale, il ressort que les dépenses publiques d'éducation ont connu une progression en valeur nominale sur la période 2006-2015, passant de 173,4 milliards de FCFA en

¹⁷ République du Mali : Analyse du secteur de l'éducation : Pour la relance d'un enseignement fondamental de qualité pour tous et le développement d'une formation adaptée aux besoins, UNICEF, juin 2017.

2006 à près de 304,9 milliards de FCFA en 2015.¹⁸ Cela correspond à un quasi-doublement des dépenses publiques d'éducation sur la période, soit un accroissement moyen de 6,5 % par an. Cependant, en termes réels, le taux d'accroissement reste assez faible et se chiffre à 1,7 % seulement par an, et l'on dénote une baisse relative de la part des dépenses d'éducation rapportées aux dépenses publiques totales (passant de 22,4 % en 2006 à 18,7 % en 2015). De même, rapportée au PIB, la part des dépenses publiques d'éducation s'est établie à 3,9 % du PIB en 2015 contre 4,8 % en 2006.

Tableau 18 : Evolution des dépenses publiques d'éducation, 2006-2015

Dépenses totales d'éducation	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
en milliards de FCFA courants	173,4	186,4	197,9	193,2	188,0	234,5	215,7	239,1	261,2	304,9
en milliards de FCFA constants de 2015	262,0	269,3	267,9	248,6	231,8	257,9	226,7	249,6	268,5	304,9
en % des dépenses publiques totales	22,4 %	19,8 %	24,1 %	19,4 %	17,8 %	18,9 %	23,0 %	18,4 %	18,3 %	18,7 %
en % du PIB	4,8 %	4,8 %	4,5 %	4,0 %	3,6 %	3,8 %	3,4 %	3,7 %	3,7 %	3,9 %

Source : Analyse du secteur de l'éducation au Mali, UNICEF, 2017.

Cette baisse relative des dépenses publiques, imputable en partie à la crise politico-sécuritaire, s'est accompagnée d'un certain désengagement des PTF qui constituaient auparavant une part importante du financement de l'éducation en général et de l'EFTP en particulier (35,6 % en 2008).

Tableau 19 : Evolution des dépenses d'éducation sur financement extérieur, 2008-2015 (en millions de FCFA et en %)

	Appui budgétaire sectoriel (ABS)	Budget spécial investissement (BSI)	Ensemble du budget de l'Etat	Autres financements Extérieurs : appui projets hors loi de finances	Ensemble (en millions de FCFA)	En % des dépenses totales	Education en % de l'ensemble des financements extérieurs
2008	19 520	10 894	30 415	33 163	86 062	35,6 %	18 %
2009	9 897	13 897	23 794	24 708	62 424	22,3 %	15 %
2010	9 271	9 548	18 820	27 996	57 732	21,7 %	12 %
2011	11 107	8 862	19 969	14 109	37 469	13,7 %	9 %
2012	-	-	-	1 080	1 135	0,5 %	6 %
2013	-	-	-	1 317	1 375	0,5 %	3 %
2014	-	904	904	14 241	15 567	5,5 %	5 %
2015	4 291	11 292	15 583	21 103	36 686	11,3 %	6 %

Source : Comptes administratifs 2009 à 2015, ministère de l'Economie et des Finances et différents rapports de revue sectorielle, rapports de suivi technique et financier (RSTF) 2009-2015.

En effet, le tableau 19 indique une baisse importante du financement extérieur de l'éducation entre 2008 et 2015. Cette contribution extérieure est passée de 86,062 milliards de FCFA en 2008 à 36,686 milliards de FCFA en 2015, ce qui représente environ 11,3 % du financement total de

¹⁸ En raison des problèmes de gouvernance éducative et de la lenteur des mécanismes de centralisation des informations, les données 2015 sont les plus récentes disponibles. Cependant, vu la montée des tensions sécuritaires, des efforts consentis dans le domaine militaire et de la fermeture de nombreux établissements, il y a fort à parier que la part du budget national dévolu à l'éducation s'est réduite au cours de la période 2016-2019.

l'éducation. Cette contraction de l'APD est également imputable à l'instabilité sociopolitique et à la montée des tensions sécuritaires, qui ont provoqué le gel ou l'abandon de nombreux programmes d'éducation. De plus, les effets négatifs de cette diminution des ressources sont couplés à une modification de l'allocation de ce financement extérieur, qui n'est plus investie majoritairement dans le budget de fonctionnement de l'Etat malien (15,583 milliards de FCFA) mais passe dorénavant par le financement direct de projets de formation (21,103 milliards de FCFA). Cette tendance participe de l'affaiblissement de l'Etat et des ministères concernées (MEN, MESRS et MEFP) dans leur capacité à exécuter leurs activités et assurer leur fonction régalienne.

2.4.2 La priorité accordée à l'enseignement général vis-à-vis de l'EFTP

Cette contraction des lignes budgétaires qui touche l'ensemble du secteur de l'éducation demeure encore plus forte concernant l'EFTP, qui ne perçoit qu'une portion marginale des dépenses publiques d'éducation. Le MEFP ne perçoit ainsi que 233 millions de FCFA pour son fonctionnement annuel contre 242,387 milliards de FCFA pour le MEN et 62,249 milliards pour le MESRS.

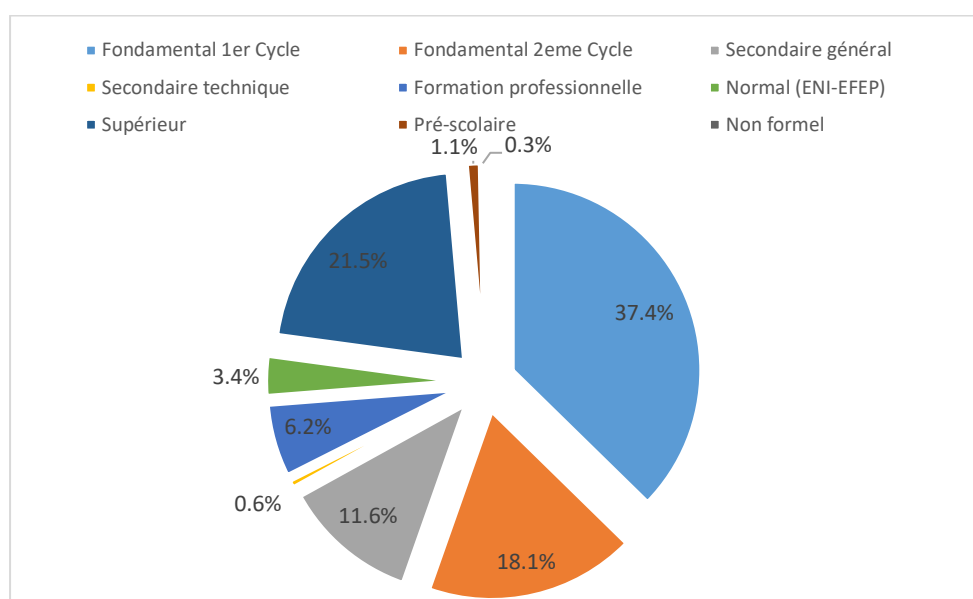
Tableau 20 : Evolution de la répartition des dépenses publiques d'éducation entre les différents ministères en charge des services d'éducation et de formation, 2009-2015 (en millions de FCFA et en %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
En millions de FCFA							
MEN	193 641	186 868	197 949	182 598	192 052	209 519	242 387
MEFP	0	48	200	400	281	378	233
MESRS	55 004	44 916	59 711	43 729	57 298	58 582	62 249
Ensemble	248 644	231 832	257 860	226 727	249 631	268 479	304 869
En pourcentage							
MEN	77,9	80,6	76,8	80,5	76,9	78,0	79,5
MEFP	0,0	0,02	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
MESRS	22,1	19,4	23,2	19,3	23,0	21,8	20,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Source : Comptes administratifs 2009 à 2015, ministère de l'Economie et des Finances.

Cette asymétrie s'explique d'une part par les effectifs beaucoup plus faibles de l'EFTP vis-à-vis de l'enseignement général (primaire et secondaire confondus), par la prépondérance des centres privés de formation professionnelle et également par la dévolution de la gestion des centres publics de FP aux collectivités territoriales (conseils régionaux), qui doivent trouver des ressources propres pour les faire fonctionner. L'analyse de l'affectation des dépenses publiques d'éducation par sous-secteur conforte cette vision de la primauté budgétaire accordée à l'enseignement général au détriment de la FP, qui ne perçoit en 2015 que 6,2 % des dépenses d'éducation. Quant à elle, la formation secondaire technique ne touche que 0,6 % contre près de 11,6 % pour le secondaire général.

Figure 22 : Répartition des dépenses courantes publiques d'éducation par sous-secteur, 2015



Source : Analyse du secteur de l'éducation au Mali, UNICEF, 2017.

2.4.3 Forte implication des ménages et des entreprises dans le financement de l'EFTP

La faiblesse des dispositifs publics de financement de l'EFTP conditionne fortement l'offre de formation, de même qu'elle implique de faire porter une portion plus importante des frais de formation sur les ménages et les entreprises. L'étude de l'UNICEF (2017) révèle ainsi que les coûts moyens supportés par les ménages sont beaucoup plus importants dans l'EFTP (41 575 FCFA) que dans l'enseignement secondaire général (25 941 FCFA). Par ailleurs, cet écart est encore plus manifeste si l'on se concentre sur les CFP privés, qui engendrent des dépenses de 108 825 FCFA, soit un niveau plus de six fois supérieur à celui des CFP publics. Rapportés aux ressources des ménages, ces coûts très élevés constituent une entrave certaine à l'accessibilité des couches inférieures de la population à l'EFTP et également à leur déploiement sur l'ensemble du territoire au sein des régions économiquement marginalisées (Nord et Centre).

Tableau 21 : Dépenses d'éducation effectuées par niveau d'enseignement et par type d'établissement, 2016 (en FCFA)

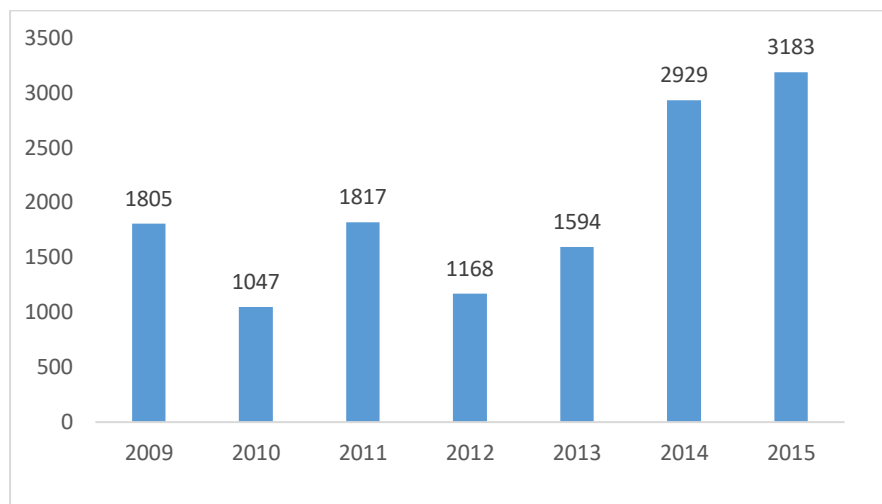
	Pré-scolaire	Fondamental 1 ^{er} cycle	Fondamental 2 nd cycle	Secondaire général	EFTP	Supérieur
Public	6 538	6 661	9 822	12 886	17 239	58 719
Privé religieux	57 938	22 334	27 648	72 683	108 825	248 091
Privé laïc		50 718	79 702			
Communautaire	4 005	9 274	6 609			
Ensemble	34 440	13 687	17 857	25 941	41 575	83 534

Source : Analyse du secteur de l'éducation au Mali, UNICEF, 2017.

Ne pouvant compter sur la pleine participation des ménages au financement de l'EFTP, l'Etat malien a choisi de reporter sur le secteur privé une partie du financement des formations via le prélèvement d'une taxe forfaitaire qui alimente directement le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).

Depuis 1997, le gouvernement malien, en partenariat avec le CNPM, a mis sur pied le FAFPA. Ce dernier finance principalement la formation professionnelle continue qualifiante des « actifs » (i. e. personnel en cours d'emploi), mais aussi l'apprentissage des jeunes déscolarisés et non scolarisés en prenant en charge tout ou partie des frais de formation, les stages en entreprises ou même l'équipement des centres de formation. Placé sous la tutelle du MEFP, ce fonds tire ses ressources principalement des recettes de la taxe de la formation professionnelle (TFP) dont le taux est établi à 2 % de la masse salariale de toutes les entreprises astreintes à la tenue d'une comptabilité régulière, mais aussi de contributions par les bénéficiaires de l'appui du FAFPA (promoteurs), de dons et de subventions diverses. Rappelons que l'Etat malien finance également le FAFPA à travers une subvention de fonctionnement dont le montant est comptabilisé dans les dépenses courantes du MEFP. Sur la période récente, on assiste à une augmentation significative du budget de fonctionnement du FAFPA et du montant à alloué par ce dernier au financement de programme de FP. La hausse de ce budget, qui est passé de 1,168 milliard en 2012 à 3,183 en 2015, est due à l'amélioration des mécanismes de recouvrement de la TFP auprès des entreprises.

Figure 23 : Evolution des ressources exécutées pour la formation professionnelle et l'apprentissage sur base de la taxe professionnelle, 2009-2015 (en millions de FCFA de 2015)



Source : Direction générale du FAFPA, MEFP.

2.5 Cartographie des centres d'EFTP

Afin de pouvoir évaluer la portée globale de l'EFTP, il convient de prendre en compte le fait que celle-ci dépend de deux ministères différents (MEN et MEFP) via les FP diplômante et qualifiante.

Au niveau du MEN et de la formation professionnelle diplômante, on constate une augmentation forte des effectifs du secondaire technique et professionnel. De 2009 à 2016, les effectifs ont quasiment doublé, passant d'environ 66 000 élèves à 120 000 élèves, ce qui correspond à un taux d'accroissement annuel moyen de 8,9 % sur la période. Au regard des données, l'augmentation des effectifs a été relativement plus importante dans le public que dans le privé, ce qui se traduit par une baisse progressive de la part du privé, de 85 % en 2008-2009 à 71,2 % en 2015-2016. Cependant, le privé reste toujours prédominant puisque près des trois quarts des effectifs y sont encore scolarisés. Cette prédominance doit par ailleurs prendre en compte le fait que l'Etat oriente une partie de ses effectifs dans le privé qu'il subventionne.

Tableau 22 : Evolution des effectifs scolarisés dans le secondaire technique et professionnel général, 2009-2016

	2008-09	–	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Secondaire technique et professionnel	66 257		90 730	100 999	120 666	113 158	120 222
Public	9 919		12 436	15 236	21 116	25 387	34 584
Privé	56 338		78 294	85 763	99 550	87 771	85 638
<i>En % du total</i>	<i>85,0 %</i>		<i>86,3 %</i>	<i>84,9 %</i>	<i>82,5 %</i>	<i>77,6 %</i>	<i>71,2 %</i>
dont Secondaire technique	2 418		4 981	7 517	10 167	10 630	11 610
Industrie (STI)	237		1 500	3 701	5 289	4 730	5 374
Tertiaire (SEG)	2 181		3 481	3 816	4 878	5 900	6 236
<i>En % du total</i>	<i>90 %</i>		<i>70 %</i>	<i>51 %</i>	<i>48 %</i>	<i>56 %</i>	<i>54 %</i>
dont Secondaire professionnel (CAP et BT)	63 839		85 749	93 482	110 499	102 528	108 612
Industrie	20 921		28 220	29 495	39 618	38 118	43 165
Tertiaire	42 918		57 529	63 987	70 881	64 410	65 447
<i>En % du total</i>	<i>67 %</i>		<i>67 %</i>	<i>68 %</i>	<i>64 %</i>	<i>63 %</i>	<i>60 %</i>

Source : CPS-MEN.

En s'intéressant particulièrement aux filières, il apparaît que les filières associées au secteur tertiaire semblent attirer relativement plus d'élèves que les filières industrielles. En effet, un peu plus de la moitié des élèves du secondaire technique et près de deux tiers des élèves du secondaire professionnel sont inscrits dans les filières du tertiaire en 2015-2016. Cependant, ces proportions étaient plus élevées en 2008-2009, ce qui suggère une attractivité en baisse des filières du tertiaire et une remontée des choix vers les filières associées au secteur industriel (BTP, agroalimentaire). L'enjeu principal de cette orientation est de s'assurer que ces tendances sont cohérentes avec les besoins prospectifs de l'économie nationale, et, dans cette perspective, il conviendra de pouvoir impliquer plus fortement le secteur privé dans l'identification des besoins actuels et futurs en matière de compétences techniques et professionnelles.

Au niveau du MEFP et de la formation professionnelle qualifiante, la réalité est d'autant plus difficile à apprécier que les CFP publics sont peu nombreux, que la supervision des CFP privés est lacunaire et que les types de formation octroyés sont beaucoup plus divers et hétérogènes. Pour obtenir l'information la plus exhaustive possible, il s'agira dans un premier temps d'analyser les effectifs des CFP publics puis dans un second temps de présenter les données du MEFP concernant les CFP privés dont les formations ont été financées par des projets ou par le FAFPA.

En s'intéressant aux centres publics, seuls quatre centres sont actuellement en service, même si d'autres centres publics sont pratiquement en fin de construction et pourraient également ouvrir bientôt. Il s'agit notamment :

- Du CFP de Missabougou, qui a démarré en 2006.
- Du CFP de Badougou Djoliba, qui a redémarré en 2011.
- Du CFP de Tominian, qui a commencé en 2014.
- Du CFP de Yorosso, qui a également commencé en 2014.

A partir des quelques données primaires qui ont pu être mobilisées sur ces centres fonctionnels (voir tableau 23), il apparaît que les effectifs d'apprenants en FP ont progressivement augmenté, notamment avec l'ouverture progressive de ces centres publics. Les effectifs sont en effet passés de 132 apprenants en 2007-2008 à 461 apprenants en 2015-2016, soit un triplement des effectifs sur la période.

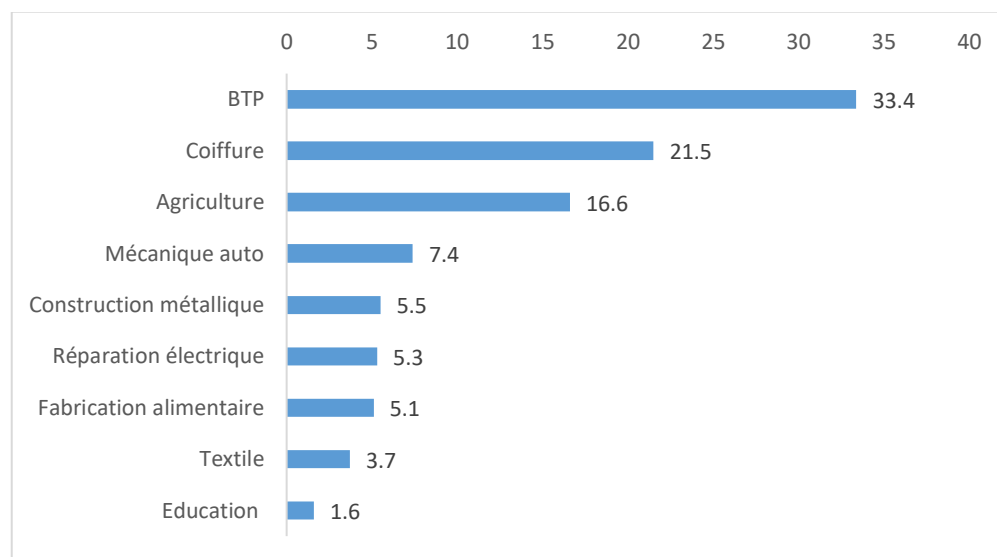
Tableau 23 : Evolution des effectifs d'apprenants en formation professionnelle dans les CFP publics, 2008-2016

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Apprenants dans les CFP publics	132	220	165	177	103	249	255	512	461
CFP Missabougou	132	220	165	177	103	249	255	315	282
CFP de Badougou Djoliba								18	11
CFP de Tominian								77	104
CFP de Yorosso								102	64

Source : Construction par l'auteur à partir des données de la DNFP, 2016.

Il faut cependant relever que cette dynamique reste essentiellement drainée par le CFP de Missabougou à Bamako, non seulement parce que celui-ci était l'unique centre public à fonctionner jusqu'à l'ouverture des autres à partir de 2011, mais aussi parce qu'il compte près des deux tiers de l'ensemble des effectifs.

Figure 24 : Pourcentage d'apprenants par filière dans les CFP publics, 2015-2016



Source : Construction par l'auteur à partir des données de la DNFP, 2016.

Par ailleurs, lorsqu'on s'intéresse aux filières suivies par ces apprenants, on s'aperçoit qu'en 2014-2015 celles qui accueillent le plus d'apprenants dans les centres publics sont :

- Les filières liées aux activités de bâtiment ou travaux publics (électricité bâtiment, plomberie-sanitaire, maçonnerie, carrelage, menuiserie bois), puisqu'elles comptent 33,4 % des effectifs d'apprenants dans les centres publics ;

- Les filières liées aux activités de couture, coiffure et esthétique (21,5 % des effectifs d'apprenants dans les centres publics en 2014-2015) ;
- Les filières liées aux activités agropastorales et de pêche (elles représentent 16,6 % des effectifs d'apprenants dans les centres publics en 2014-2015).

Cette situation reste toutefois très partielle puisqu'elle ne considère pas les effectifs dans les centres privés ou dans les entreprises, en raison notamment de la non-disponibilité de données adéquates. Pour se faire une idée globale de l'ensemble des effectifs d'apprenants en FP par apprentissage de type dual, quelques données de la Division de la certification et de la validation des acquis de l'expérience (DCVAE) de la DNFP ont été mobilisées et compilées dans le tableau 24.

Tableau 24 : Effectifs des apprenants de l'EFTP passés par la certification ou la VAE, 2014-2016

Métiers/Filières	2013-14		2014-15		2015-16	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Mécanique auto ou engins à deux roues	190	14,8 %	145	14,0 %	233	13,8 %
Electricité auto	9	0,7 %	7	0,7 %	12	0,7 %
Froid-climatisation	29	2,3 %	23	2,2 %	28	1,7 %
Electronique	7	0,5 %	11	1,1 %	44	2,6 %
Construction métallique	183	14,2 %	138	13,3 %	204	12,1 %
Menuiserie bois	126	9,8 %	106	10,2 %	116	6,9 %
Couture, coiffure, esthétique	725	56,4 %	595	57,4 %	1034	61,3 %
Bijouterie	17	1,3 %	12	1,2 %	17	1,0 %
Total	1 286	100 %	1 037	100 %	1 688	100 %

Source : Compilation des données de la DCVAE, DNFP, 2017.

Le constat général est qu'ils sont 1 037 apprenants en 2014-2015 et 1 688 apprenants en 2015-2016 à être passés par la certification ou la VAE, ce qui est bien plus élevé que les 512 apprenants en 2014-2015 et 461 apprenants en 2015-2016 dénombrés dans les centres publics. Ce constat suggère bien qu'au-delà des centres publics la contribution des centres privés ou des entreprises à la formation professionnelle est loin d'être négligeable, alors même que le système d'information ne permet pas de retracer les effectifs d'apprenants qu'ils accueillent de manière explicite.

Par ailleurs, ces données de la DCVAE montrent que, dans l'ensemble, les filières qui accueillent le plus d'apprenants seraient probablement plus :

- Les filières liées aux activités de couture, coiffure et esthétique (elles comptent plus de la moitié des apprenants en FP, soit 56 % en 2013-2014, 57 % en 2014-2015 et 61 % en 2015-2016).
- Les filières liées à l'entretien et à la réparation d'engins mécaniques (mécanique auto, mécanique des engins à deux roues), qui comptent pour près de 14 % des apprenants.
- Les filières liées à la construction métallique.

La formation professionnelle comprend aussi l'éducation non formelle, les CED, CAF (centres d'alphabétisation fonctionnelle) et CAFé (centres d'apprentissage féminin). En 2015-2016, on dénombrait plus de 189 000 apprenants dont 50 % en éducation non formelle. Par rapport à 2014-2015, cela représentait une progression d'à peu près 1 %. Les CAFé marquent sur la période une progression remarquable de près de 38 %, les effectifs étant passés de 637 à 877 apprenantes. Les CED marquent un léger repli de 1 %, ce que gagnent les CAF en progression nette.

Tableau 25 : Evolution des apprenants dans les dispositifs d'éducation non formelle

	2014-15		2015-16		Croissance annuelle (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Education non formelle	93 708	50,0	94 531	50,0	0,9
Centres d'éducation pour le développement (CED)	19 226	10,3	18 998	10,0	-1,2
Centres d'alphabétisation fonctionnelle (CAF)	73 845	39,4	74 656	39,5	1,1
Centres d'apprentissage féminin (CAFé)	637	0,3	877	0,5	37,7
Total	187 416	100	189 062	100	0,9

Source : Rapport DNFP, 2016.

Faute de données exhaustives, ces quelques informations restent néanmoins indispensables et constituent des balises importantes à mettre en relation avec les besoins de l'économie nationale. En effet, si la formation professionnelle reste une alternative souhaitable pour les sortants précoces du système éducatif, elle devrait s'arrimer aux besoins de l'économie afin d'assurer une insertion socioprofessionnelle réussie des bénéficiaires. Il apparaît par conséquent essentiel que les filières existantes soient repensées et restructurées par rapport aux filières prioritaires définies en réponse aux besoins du marché, notamment dans le cadre du PRODEFPE.

2.6 Evaluation des forces et des faiblesses du système d'EFTP

Le diagnostic global de l'EFTP au Mali démontre sa grande fragilité et son incapacité à répondre aux besoins quantitatifs et surtout qualitatifs du marché du travail. En effet, on constate que l'ensemble de l'offre d'EFTP demeure focalisée sur les métiers du tertiaire (commerce, services) alors que les besoins en compétences sont beaucoup plus importants dans le secteur secondaire (BTP, industrie extractive, agrotransformation) et surtout dans le primaire en raison du poids du secteur agricole dans l'économie malienne. Cette inadéquation structurelle de l'EFTP, ses multiples causes et ses principaux défis étant analysés plus en détail dans la partie 5, il convient de pouvoir comparer dans cette section les avantages et les inconvénients des différents dispositifs de formation en vigueur. Pour cela, nous garderons la dissociation effectuée entre la formation diplômante à travers les filières CAP et BT et les quatre dispositifs de formation qualifiante.

La formation professionnelle diplômante rattachée au MEN possède de nombreux avantages liés à la reconnaissance de ses diplômes par l'administration et le secteur privé (CAP, BT), aux dispositifs élargis et décentralisés de formation et aux lignes budgétaires régulières qui lui sont allouées du fait de son attachement institutionnel. Ces moyens d'action relativement importants (en comparaison du MEFP) et son bon maillage territorial lui permettent d'augmenter régulièrement ses effectifs, qui ont pratiquement doublé entre 2008 et 2016. Cependant, cette forte affiliation au MEN présente également quelques désavantages concernant l'aspect très théorique des formations dispensées, le manque de lien et de collaboration avec le secteur privé et, comme on l'a précédemment décrit, la focalisation des formations sur les métiers tertiaires (environ 60 % des effectifs), qui ne présentent pas les meilleures perspectives professionnelles. Ces différents éléments susmentionnés font que ces formations de durée relativement longue (deux ans pour le CAP, quatre ans pour le BT) n'offrent pas des taux d'employabilité très élevés (43,5 %) et que les mécanismes d'accès au premier emploi sont peu présents. De plus, ces formations diplômantes, du fait de leurs conditions d'accès exigeantes et de leur durée, demeurent hors de portée d'un nombre important de jeunes qui ne possèdent pas les capitaux culturels (niveau d'instruction) ou financiers (coût global de la formation) pour y accéder. Ce caractère non inclusif vis-à-vis notamment des jeunes déscolarisés ou situés dans des zones géographiquement, administrativement et économiquement marginalisées nécessite d'être complété

par une offre de formation plus flexible et accessible telle que proposée par la formation professionnelle qualifiante.

La formation professionnelle qualifiante telle que proposée au Mali a pour principaux avantages sa forte flexibilité et sa volonté de s'adapter au maximum au public cible à travers ses quatre dispositifs spécifiques de formation.

La formation par apprentissage de type dual est un système qui a fait ses preuves dans certains métiers de l'artisanat qui sont suffisamment bien structurés et qui ont l'habitude de travailler en partenariat avec des centres de formation. Elle nécessite un important travail de coordination et de supervision pour faire en sorte que le jeune apprenant puisse réellement développer ses compétences dans le cadre de l'exercice pratique du métier. Cela passe nécessairement par la présence de formateurs à l'intérieur des microentreprises (artisanales, commerciales, agricoles) qui disposent d'un certain niveau de connaissances et de compétences qu'ils pourront transmettre à l'apprenant via un parcours de formation prédéfini. Ce type de formation a souvent été déployé dans le cadre de projets soutenus par des PTF dans des branches d'activité et des zones d'intervention bien délimitées. Bien souvent, ce dispositif de formation est efficace le temps du projet, mais il perd en qualité dès que le bailleur de fonds se retire du fait d'un processus de capitalisation des expériences insuffisamment institutionnalisé. En effet, il demeure difficile pour la DNFP, du fait de ses ressources limitées, de pérenniser et/ou de généraliser ce type de formation duale. Par conséquent, il n'offre dans le contexte malien qu'une solution partielle et limitée à la problématique du renforcement des compétences.

La formation par apprentissage modulaire fonctionne de manière inversée par rapport à la formation duale, car l'apprenant commence par suivre un ensemble de modules de formation en CFP avant de passer à la phase pratique en entreprise. En principe, cette formation basée sur l'APC est constituée de 80 % de savoirs pratiques contre seulement 20 % de théorie. Cependant, sur le terrain on constate que la partie théorique au sein des CFP est plus présente que la partie pratique car ces derniers ne disposent pas des moyens humains, matériels et financiers pour garantir la composante pratique sur l'ensemble des modules de formation. Ce constat est particulièrement marqué pour les filières industrielles (BTP, mines, automatique) qui réclament un équipement lourd et onéreux, hors de portée du budget de fonctionnement des CFP au Mali. Par ailleurs, le placement en entreprise n'est pas toujours évident du fait de la non-reconnaissance par les employeurs des compétences pratiques accumulées par l'apprenant et des risques perçus à son intégration dans le monde professionnel.

La formation tutorée et la formation par unité mobile de formation sont les deux derniers dispositifs qui sont les plus innovants et ceux qui se veulent les plus accessibles pour les populations marginalisées. Elles conviennent bien aux réalités du monde rural et agricole et demeurent fortement préconisées par les différents programmes de formation destinés aux jeunes ruraux : programme FIER, EJOM, PROCEJ (Projet de développement des compétences et emploi des jeunes). En particulier, les filières agro-sylvo-pastorales sont le plus souvent appuyées via la mise en place de champs écoles décentralisés au plus proche des populations. Cependant, cette forte décentralisation de la formation et son application dans des régions aux profils environnementaux et socio-économiques très diversifiés nécessitent un effort d'adaptation des programmes de formation et une forte implication des collectivités territoriales dans l'identification des filières porteuses au niveau local. Ces conditions-cadres sont difficiles à réunir sur l'ensemble du territoire, et l'on constate que les programmes d'appui se focalisent sur les régions les plus accessibles et dotées d'un bon niveau de gouvernance (Sikasso, Ségou, Koulikoro) au détriment des régions en souffrance (Mopti, Tombouctou, Gao, Kidal). Il s'ensuit un déséquilibre croissant de l'offre de formation, qui tend à la surabondance de projets dans les zones préalablement favorisées et à leur absence quasi totale dans les régions à l'environnement le plus difficile à appréhender. Au sortir de cette formation décentralisée se pose également la problématique de l'évaluation et de la certification des compétences ainsi que de leur reconnaissance nationale, qui fait souvent défaut (délivrance d'une simple attestation de formation).

En résumé, le tableau synoptique ci-dessous propose une évaluation schématisée de l'offre d'EFTP au Mali.

Tableau 26 : Comparaison schématisée de l'offre d'EFTP au Mali

	Affiliation institutionnelle	Titres délivrés (durée de la formation)	Forces	Faiblesses
FP diplômante	MEN	CAP (2 ans) BT (4 ans)	• Nombre important d'établissements de formation (631) et présence sur l'ensemble du territoire¹⁹ • Capacité à former un nombre élevé de personnes par année (env. 120 000 en 2016) • Bonne reconnaissance des titres délivrés et possibilité de poursuivre le cursus éducatif au niveau supérieur	• Taux d'insertion professionnelle limité (43,5 %) • Coût élevé de la formation avec inclusion sociale limitée • Contenu trop théorique de la formation • Conditions de recrutement et durée longue de la formation
FP qualifiante	MEFP (DNFP)	Formation duale avec CFA (12 mois maximum) Formation modulaire avec CQP (12 mois maximum) Formation décentralisation avec attestation (< 12 mois)	• Formation flexible et de courte durée (modulable) • Inclusion du secteur privé et des partenaires sociaux dans le processus de formation • Accent mis sur la pratique et la délivrance de compétences recherchées par les employeurs (employabilité ++) • Inclusion favorisée des populations marginalisées via les dispositifs décentralisés	• Nombre limité de CFP publics (4) situés dans les villes principales • Faiblesse des moyens humains, matériels et financiers des CFP • Supervision défaillante des CFP privés, avec qualité hétérogène des formations • Portage financier assuré par les projets et faible capitalisation des expériences

Source : Elaboré par l'auteur à partir des informations transmises par les acteurs de l'EFTP, mai 2019.

¹⁹ Sur les 11 régions administratives du Mali, seules les régions de Tombouctou et de Kidal n'abritent pas d'établissements d'enseignement technique et/ou professionnel.

3. Identification et anticipation des compétences

3.1 Institutions responsables

Au Mali, le processus d'identification et d'anticipation des besoins en compétences s'effectue à plusieurs niveaux, selon les principes de décentralisation de l'EFTP mis en place depuis le début des années 2000.

Au niveau national, plusieurs agences du MEFP sont chargées d'opérer ce lien entre formation professionnelle et besoin en compétences du marché du travail. Dans ce cadre, elles disposent de bases statistiques régulièrement actualisées (EMOP) et ont également eu à commanditer des études prospectives de nature transversale ou sectorielle sur les besoins en compétences du marché malien du travail.

L'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) est une structure autonome rattachée au MEFP. Créé par ordonnance en 2013 et devenu opérationnel en 2014,²⁰ il demeure l'institution de référence en matière d'identification des besoins en compétences et d'évolution de la situation du marché du travail. Il dispose d'un Système d'information sur le marché du travail (SIMT) efficace, constitué de bases de données actualisées et d'études de diagnostic sur l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes sur le plan national et également dans les régions. Par conséquent, il contribue à orienter les politiques de développement de l'EFTP (PRODEFPE) par l'identification des besoins en compétences. Ce SIMT repose sur des enquêtes modulaires auprès des ménages reconduites chaque année (EMOP), la réalisation d'études sur l'employabilité des jeunes sortants de l'EFTP (2016) et les besoins en compétences du secteur privé formel (2016).

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) dispose également, de par sa mission d'intermédiation sur le marché du travail et d'identification des principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi, d'une vision prospective des besoins en compétences. Pour compléter les bases de données à disposition, elle a commandité plusieurs études en 2007 puis en 2015 l'Etude sur les opportunités de développement de l'emploi local (EODEL), qui visent à appuyer les collectivités territoriales dans l'élaboration de leur schéma directeur. Celles-ci ont permis : i) d'identifier les besoins de formation et les filières de formation adaptées ; ii) de mettre en évidence les filières porteuses d'emploi et de revenu dans les collectivités ; iii) de proposer des solutions concrètes en vue de promouvoir l'emploi local et de prévenir l'exode rural et la migration des jeunes générations.

Le secteur privé et les organisations patronales ne disposent pas en leur sein d'un système formel d'identification des besoins en compétences. Toutefois, ils sont impliqués dans l'ensemble des enquêtes et des études commanditées par l'ONEF et l'ANPE. Leur implication gagnerait cependant à être renforcée pour améliorer la pertinence et la portée de ces mécanismes prospectifs dans les secteurs en croissance.

Au niveau local, les conseils régionaux représentent l'entité administrative chargée de s'occuper de l'EFTP, de l'apprentissage, de la promotion de l'emploi et du développement décentralisé.²¹ Pour mener à bien ces différentes missions, les régions via leur conseil régional sont tenues d'élaborer tous les cinq ans des Schémas directeurs régionaux de la formation technique et professionnelle pour l'emploi (SDRFTPE). Ces schémas directeurs procèdent dans un premier temps à l'identification des principaux secteurs et branches d'activité porteurs au niveau local, puis font un état des lieux de l'offre d'EFTP à disposition et identifient les principales actions à engager pour améliorer l'adéquation entre ces deux dimensions (offre et demande de compétences). Le processus d'élaboration de ces schémas directeurs est participatif et il inclut les organisations professionnelles et les partenaires sociaux

²⁰ Selon la loi n°2014-012 du 26 mai 2014.

²¹ Cette délégation des prérogatives de l'emploi et de l'EFTP aux conseils régionaux est la résultante de deux lois : la première, datant de 1999 (loi n°99-035 du 10 août 1999), a créé l'entité administrative régionale et a défini ses principaux organes de gestion (conseil régional) ; la seconde, datant de 2017 (loi n°2017-051 du 2 octobre 2017), délimite les principales missions dévolues au conseil régional, dont l'EFTP.

intervenant dans la région, les élus locaux et les responsables régionaux de l'EFTP. Les premiers schémas directeurs ont été élaborés par les conseils régionaux au début des années 2010 pour la période 2010-2015 et, après avoir procédé à leur évaluation, la seconde génération de schémas directeurs est en cours de finalisation pour les régions les plus avancées dans le processus.²² Ces documents construits sur la base des spécificités socio-économiques régionales permettent d'obtenir une appréciation plus concrète et ciblée des besoins locaux en compétences qu'il est intéressant d'analyser en complément des diagnostics nationaux.

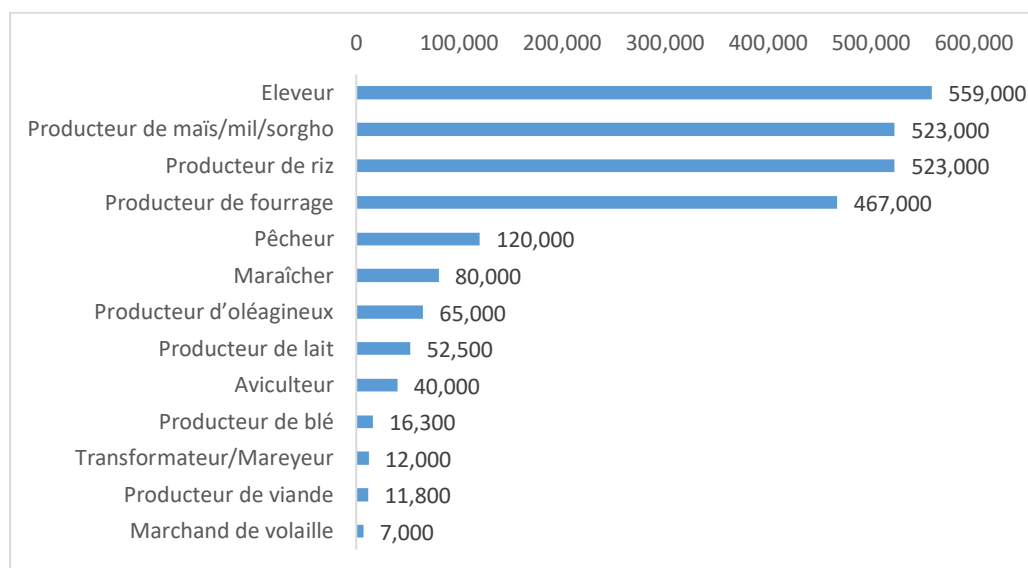
3.2 Prévision des besoins et des pénuries en compétences

En dehors de la fonction publique, le marché du travail est très hétérogène au Mali et il peut être découpé schématiquement en trois segments, soit le secteur primaire et rural (activités agro-sylvo-pastorales), qui, en 2016, représente 57,3 % de l'emploi national, le secteur informel urbain (microactivités artisanales et commerciales), qui représente 33,8 %, et le secteur formel urbain (sociétés industrielles, de services et commerciales), qui représente 8,9 %. Chaque secteur possède des besoins en compétences spécifiques qui correspondent aux branches d'activité qu'il comporte et aux types d'emplois qui s'y développent. Dans le cadre de cette section, nous utiliserons cette approche segmentée pour dégager les métiers porteurs et les compétences qu'ils nécessitent.

Le secteur primaire et rural

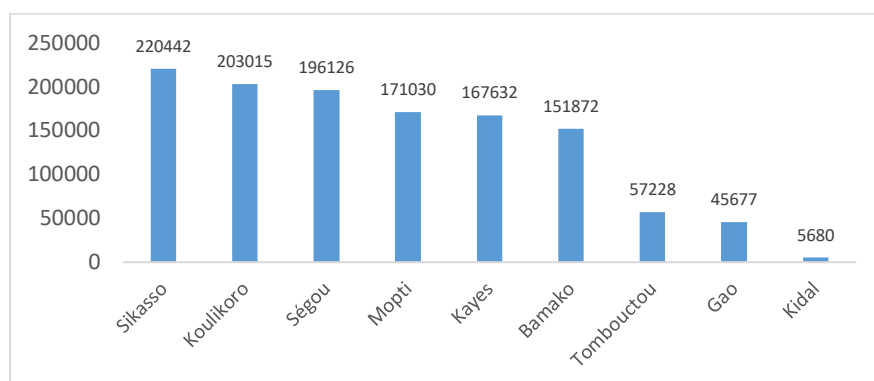
Le besoin en compétences y est énorme du fait du bas niveau de qualification de sa main-d'œuvre et de la faible productivité des exploitations agricoles. Dans ce secteur, l'identification des besoins en compétences se fait à partir de l'approche chaîne de valeurs, qui s'intéresse à la production des biens agricoles via les exploitations familiales ou les coopératives de producteurs et également aux activités connexes en amont et en aval de la production. Le PRODEFPE a procédé en 2015 à une identification des filières agro-sylvo-pastorales les plus porteuses et des besoins en main-d'œuvre qui s'y rattachent pour les cinq prochaines années.

Figure 25 : Besoins en main-d'œuvre dans le secteur agricole



²² A la date de l'étude (mai 2019), trois conseils régionaux sur 11 avaient déjà élaboré leur second schéma directeur (Bamakou, Ségou et Sikasso) pour la période 2019-2024.

Figure 26 : Répartition régionale des besoins en main-d'œuvre agricole



Source : Elaboré par l'auteur à partir des données du PRODEFPE, 2015.

Au niveau des filières agricoles les plus demandeuses de compétences, on retrouve les piliers de l'économie rurale malienne, à savoir l'élevage (560 000 personnes à former) et les cultures céréalières et rizicoles (523 000), suivis de la production de fourrage pour le bétail (467 000) et à un niveau moindre de la pêche (120 000). Sur le plan géographique, les principales régions concernées sont les zones agricoles du sud du pays, qui sont les plus actives dans ce domaine et également les plus densément peuplées, à savoir Sikasso, Koulikoro et Ségou. La professionnalisation de ces différents métiers est un impératif pour améliorer les conditions de vie de ces actifs ruraux et créer des effets d'entraînement sur un ensemble de métiers connexes qui gravitent autour de ces filières, à savoir les producteurs d'engins agricoles, les agrotransformateurs, les fournisseurs d'intrants, les transporteurs et les commerçants. Pour assurer la professionnalisation de l'ensemble des actifs agricoles qui pour la plupart apprennent leur métier sur le tas, les structures de référence sont les centres d'apprentissage agricole (CAA), les centres de formation pratique en élevage (CFPE) et le Centre de formation pratique en foresterie (CFPF). Ces centres présents sur l'ensemble du territoire délivrent des certificats d'aptitude professionnelle agricole (deux ans de formation) et des brevets techniques agricoles (quatre ans).

Le secteur informel urbain

Il s'agit avant tout des activités artisanales, commerciales et de prestation de services aux particuliers, qui constituent un tiers du marché malien du travail. Dans sa vision prospective, le PRODEFPE a permis de dégager les principaux besoins en compétences des différentes branches d'activité.

Figure 27 : Besoins en main-d'œuvre dans le secteur artisanal

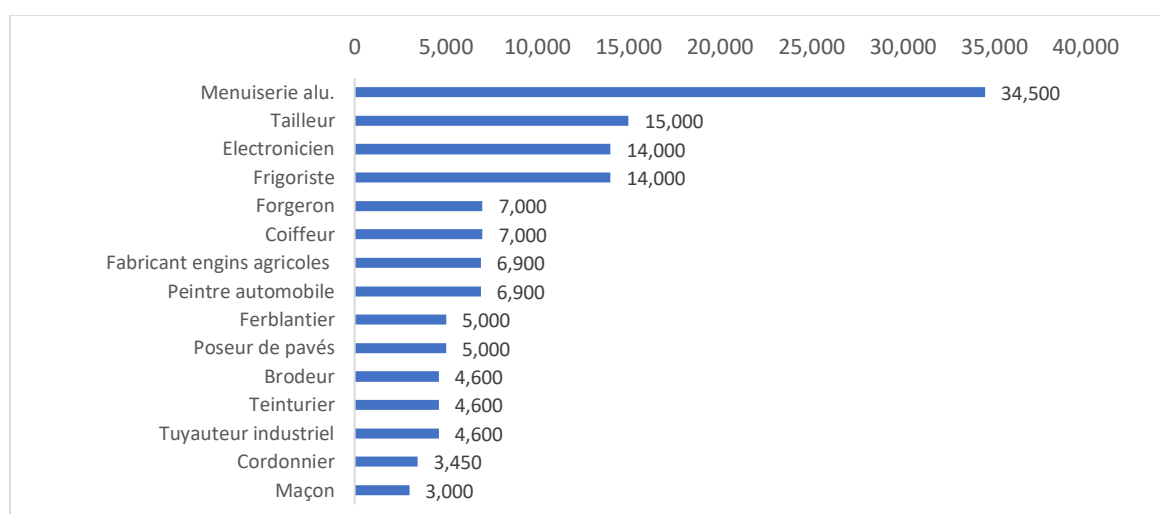
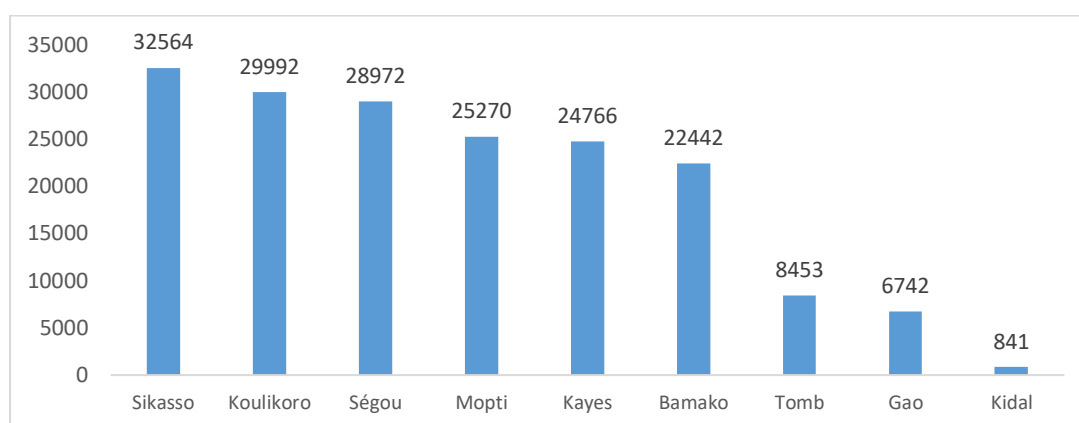


Figure 28 : Répartition régionale des besoins en main-d'œuvre artisanale



Source : Elaboré par l'auteur à partir des données du PRODEFPE, 2015.

Les petits métiers de l'informel constituent un pilier important de l'économie et du marché malien du travail, et il y a un réel besoin en compétences dans ces différents métiers en raison du mode d'apprentissage qui demeure dans la majorité des cas informel. Les métiers appelés à se développer selon le PRODEFPE peuvent être regroupés de la manière suivante :

- **Les métiers artisanaux en lien avec le sous-secteurs du bâtiment²³** : menuisier en aluminium, carreleur, maçon, forgeron-ferrailleur, tuyauteur industriel.
- **Les métiers artisanaux traditionnels** fournissant des biens/services aux particuliers : tailleur, coiffeur, peintre automobile, teinturier, cordonnier.
- **Les métiers artisanaux en lien avec les NTIC** et l'équipement électronique : électronicien, frigoriste, maintenancier-réparateur.

L'ensemble de ces métiers, déjà bien pourvus à Bamako, sont appelés à se développer principalement dans les villes secondaires (Sikasso, Koulikoro, Ségou) qui sont en pleine croissance et dont le besoin en compétences est encore plus fort (figure 28). En raison du profil de la main-d'œuvre opérant dans ces différents métiers, les structures de formation les plus indiquées sont les CFP publics et privés à travers les dispositifs d'apprentissage dual et modulaire visant à renforcer les compétences des actifs opérant dans le secteur ou permettre à de nouveaux entrants de s'y insérer.

Le secteur formel

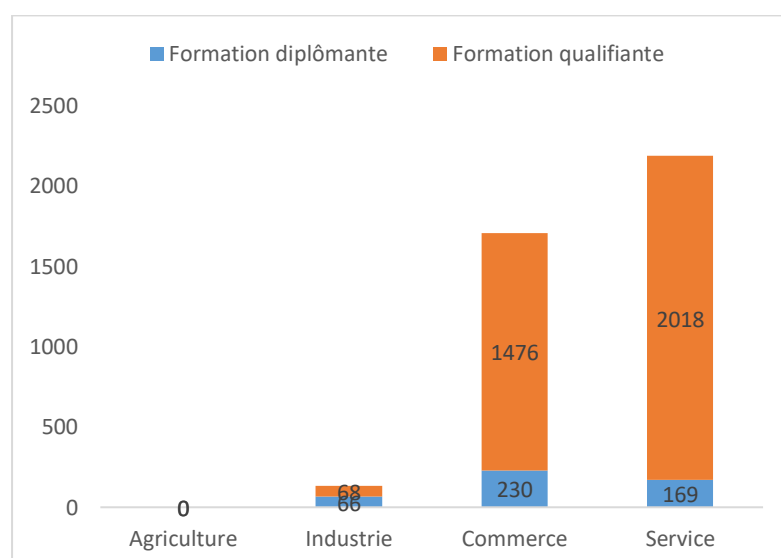
Ce secteur représente 8,9 % des emplois, mais ses besoins en compétences sont également importants dans certains types de métiers. L'étude de l'ONEF « Perspectives de recrutement et besoins en formation des entreprises du secteur formel au Mali » réalisée en 2016 demeure la plus actualisée et la plus complète à ce jour sur la thématique. Effectuée auprès de 728 entreprises formelles représentatives des différentes branches d'activité du secteur, cette étude a permis de faire ressortir les 20 métiers les plus recherchés par les employeurs.

²³ Selon les dispositions du code communautaire sur l'artisanat de l'UEMOA (2011), les métiers du bâtiment et de la construction sont considérés comme des métiers artisanaux relevant de la chambre des métiers.

Tableau 27 : Liste des 20 métiers recherchés par les entreprises formelles au Mali

N°	Métiers recherchés	Poids relatif en %
1	Comptable	27
2	Secrétaire	12
3	Gardien-veilleur de nuit	9
4	Assistant pharmacien	9
5	Maçon-tâcheron	9
6	Vendeur, établissement de commerce	8
7	Chauffeur	8
8	Technicien supérieur, génie civil	8
9	Electricien	7
10	Agent commercial	6
11	Manœuvre	5
12	Ingénieur, génie civil	5
13	Laveur-nettoyeur	5
14	Ouvrier	4
15	Plombier	4
16	Menuisier, ébéniste, artisan articles en bois	4
17	Mécanicien, garagiste	4
18	Artiste peintre	4
19	Soudeur	3
20	Topographe	2

Figure 29 : Type de formation souhaité



Source : Etude sur les perspectives de recrutement du secteur privé formel, ONEF, 2016.

Dans leur grande majorité, les métiers recherchés et les formations souhaitées se trouvent dans le secteur des services, à travers du personnel administratif tel que comptable, secrétaire, gardien. Viennent ensuite les métiers du secteur du commerce (agent commercial, vendeur) et enfin de

l'industrie (ingénieur en génie civil, technicien supérieur). Les formations souhaitées sont dans leur très grande majorité des formations qualifiantes qui débouchent sur l'acquisition de compétences pratiques et non les formations diplômantes, plus orientées vers un savoir théoriques. Près de 80 % des entreprises enquêtées sont prêtes à investir financièrement dans la formation de leurs employés et environ la moitié d'entre elles (40 %) souhaitent également solliciter la participation financière du FAFPA. Pour l'organisation des formations, elles souhaitent plus passer par des cabinets privés que par les centres de formation professionnelle, dont elles doutent de la qualité du contenu. Faute de formation appropriée, 25 % d'entre elles envisagent de recourir à de la main-d'œuvre étrangère si elles ne parviennent pas à trouver les bons profils localement.

3.3 Politique migratoire et développement des compétences

Le Mali possède un profil migratoire bien particulier puisqu'il a tendance à beaucoup plus exporter sa main-d'œuvre qu'à intégrer de la main-d'œuvre étrangère dans son économie. Ce solde migratoire négatif est une réalité historique au long cours qui a tendance à s'amplifier au cours des dernières années du fait de la crise sociopolitique de 2011 et de la désertion massive des populations provenant d'une proportion croissante de son territoire (régions du Nord puis du Centre). Cette primauté des flux sortants de main-d'œuvre est pleinement intégrée dans le cadre de la PONAM, qui se focalise davantage sur la prévention de la migration irrégulière, l'encouragement de la migration régulière de travail, la mise à contribution de la diaspora malienne et la réinsertion des migrants de retour, qui constituent quatre axes d'intervention de cette politique. De manière explicite, la PONAM reconnaît l'importance de la formation et du renforcement des compétences pour favoriser l'atteinte de ces différents objectifs. De manière pratique, il convient de préciser comment s'articule le lien entre renforcement des compétences et gouvernance migratoire concernant ces quatre axes d'intervention.

3.3.1 Prévention de la migration irrégulière

En raison de l'agenda médiatique et politique et des nombreux engagements pris par le gouvernement malien avec ses partenaires européens, la prévention de la migration irrégulière constitue la problématique migratoire la plus investie actuellement. De nombreux programmes de formation et d'insertion professionnelle des jeunes ciblent cette dimension préventive de manière plus ou moins directe en cherchant à fixer au maximum les jeunes dans leur terroir. Ces programmes sont activement soutenus par les agences bilatérales (AECID, AFD, DDC) et multilatérales (UE, OIM, UNHCR, Banque mondiale). Les programmes EJOM, FIER, PROCEJ souhaitent apporter des compétences pratiques aux jeunes (principalement ruraux) afin de renforcer leur employabilité et/ou de favoriser leur auto-emploi. Les métiers renforcés sont principalement dans les filières agricoles (maraîchage, horticulture, agrotransformation) et dans les métiers connexes (fabricants de machines agricoles). Les formations sont de type modulaire et de courte durée, et elles incluent également la transmission de compétences en gestion et en entrepreneuriat adaptées aux réalités du monde rural. Elles donnent lieu à la remise d'une attestation de formation (pas de certification) et à l'allocation d'un fonds de roulement pour créer son activité. L'enjeu principal de ce type d'intervention est de définir clairement sa cible notamment lorsqu'il s'agit des jeunes candidats à la migration irrégulière, qu'il est difficile et quelque peu arbitraire de vouloir différencier des autres jeunes.

3.3.2 Promotion de la migration professionnelle régulière

Plusieurs initiatives à succès ont été entreprises par le passé sous la conduite de l'ANPE et de la DNT afin de convenir de conventions de partenariat avec des pays étrangers en vue de mettre sur pied un programme de migration régulière. Ces partenariats opérés dans certains métiers (travailleur agricole, maçon, chauffeur poids lourds) permettent à des contingents de plusieurs dizaines de travailleurs maliens de partir régulièrement en Europe, en Afrique du Nord et dans les pays du Golfe pour y travailler sur une période bien délimitée. Ces initiatives constituent des bonnes pratiques qu'il serait bon de pouvoir accroître (nombre de travailleurs) et étendre à d'autres secteurs d'activité. Cependant,

ces échanges de main-d'œuvre nécessitent la présence de travailleurs maliens suffisamment qualifiés et certifiés pour pouvoir correspondre aux exigences des pays hôtes, ce qui pour l'heure est difficilement opérable. Pour résultat, les flux de migrations professionnelles régulières ne constituent qu'une infime partie des migrations spontanées.

3.3.3 Mise à profit de la diaspora malienne

La diaspora malienne, comme nous l'avons décrit en partie 1, est nombreuse et présente dans un nombre croissant de pays. Cette migration demeure principalement faiblement instruite et qualifiée et se dirige vers les pays de la sous-région. Cependant, il existe également de la main-d'œuvre plus qualifiée qui est présente en Europe (France principalement) ou en Amérique du Nord (Etats-Unis, Canada). Cette diaspora constitue une potentialité importante en termes de contribution multiforme au développement socio-économique du Mali. En dehors des traditionnels transferts d'argent, qui en somme cumulée représentent un apport financier plus important que l'aide publique au développement, des initiatives ont été mises en place pour favoriser le transfert de compétences entre les membres de la diaspora et les différentes institutions de leur pays d'origine. Le programme TOKTEN (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals - Transfert des connaissances à travers les nationaux expatriés), mis en place depuis 1998 avec l'appui du PNUD, constitue un programme de référence en la matière. Il a pour objectif de « contribuer au développement national par le transfert des connaissances des experts maliens de la diaspora et par la mise en relation entre les acteurs des secteurs publics et privés du pays d'accueil et ceux du Mali ». Ayant le MMEIA comme agence d'exécution, il a permis durant ses vingt années d'exécution d'organiser 864 interventions de renforcement des compétences impliquant 580 experts de la diaspora malienne (PNUD 2017). Ces missions de renforcement des compétences de deux à quatre semaines par année ont principalement concerné l'enseignement supérieur et technique, la santé, l'agriculture, les PME/PMI, les administrations, la société civile.

3.3.4 Réinsertion professionnelle de la migration de retour

L'appui à la réinsertion professionnelle des migrants de retour est une problématique historique de la gouvernance migratoire au Mali. En effet, comme nous l'avons décrit dans la partie 2, le Mali a connu plusieurs vagues successives de retour de ses ressortissants. La vague principale a concerné le retour des nombreux Maliens présents en Côte d'Ivoire qui ont dû rentrer précipitamment dans leur pays d'origine en raison des crises sociopolitiques qui ont émaillé ce pays au cours des vingt dernières années. En 2002 puis en 2011, plusieurs dizaines de milliers de Maliens de Côte d'Ivoire sont revenus dans leur communauté d'origine pour cause de conflit intercommunautaire et/ou de spoliation de leurs biens. Pour l'essentiel, ces flux se sont dirigés vers les zones rurales, où ces derniers ont repris les exploitations agricoles sans poser de problématique en termes de réinsertion professionnelle. Ces dernières années, cette réinsertion des migrants de retour a tendance à se complexifier du fait des zones de provenance (pays d'Afrique du Nord, UE), des zones de réinsertion ciblées par les migrants (davantage Bamako et les villes secondaires) et des secteurs d'activité choisis (commerce, services). Face à ce défi grandissant et aux menaces pesant sur certaines catégories de migrants maliens (expulsion, détention arbitraire, travail forcé), de nombreux programmes de retour volontaire ont été mis en place par les pays d'accueil avec le soutien logistique et financier de l'OIM. Ces dispositifs d'appui au retour volontaire, incluant une composante renforcement des compétences plus ou moins conséquente, sont de différentes natures.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) a mis en place un mécanisme d'appui au retour volontaire des ressortissants maliens présents illégalement sur son territoire. Ce dispositif comprend la construction d'un projet complet de réinsertion professionnelle basé sur un bilan de compétences du migrant de retour, l'opportunité de formation pratique et/ou de reconnaissance VAE, l'appui à la recherche d'un emploi ou la mise à disposition d'un fonds de roulement pour se mettre à son compte. Ce dispositif permet de réinsérer professionnellement plusieurs dizaines de migrants de retour par année. Il est mené en partenariat avec l'ANPE et le MMEIA.

L'OIM met également en place des programmes d'appui au retour volontaire des migrants maliens présents dans les pays d'Afrique du Nord (Algérie, Tunisie, Libye) et faisant face à des situations précaires voire dangereuses. Ces programmes de retour groupé concernent des effectifs beaucoup plus importants de migrants (plusieurs centaines par année) et la composante renforcement des compétences est beaucoup moins approfondie, avec des formations pratiques et modulaires d'une durée maximale d'un mois dans le métier ciblé par le migrant de retour. L'efficacité de ce dispositif d'appui beaucoup plus léger est sujette à caution, et les entretiens qualitatifs ont révélé que beaucoup de migrants de retour décident de reprendre le chemin de l'exil faute de perspectives professionnelles.

4. Système de reconnaissance des compétences

Dans cette dimension liée au système de reconnaissance des compétences prévalant au sein de l'EFTP, il est primordial d'opérer une distinction entre la formation professionnelle diplômante en charge du MEN, qui demeure ciblée sur la qualification formelle des compétences, et la formation qualifiante en charge de la MEFP, qui mène également des initiatives en matière de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.

4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles

Le système de reconnaissance des diplômes délivrés (CAP, BT, bac professionnel) par le MEN fait partie intégrante du système global de l'enseignement général, qui est très bien structuré et qui dispose de moyens institutionnels, matériels et financiers conséquents. Le dispositif d'évaluation et de délivrance des diplômes de fin de formation est calqué sur celui de l'enseignement général et fonctionne de manière satisfaisante. Ces différents diplômes sont reconnus par l'ensemble des acteurs de la société (administration, secteur privé) et servent de critères de recrutement pour certains postes dans le secteur privé formel.

Concernant la formation qualifiante en charge du MEFP, la situation est diamétralement opposée et la reconnaissance des qualifications acquises au travers des différents dispositifs de formation mérite clairement d'être améliorée. Pour cela, plusieurs contraintes majeures sont à surmonter :

La contrainte institutionnelle et réglementaire, car la législation en vigueur est, comme nous l'avons décrit dans la partie 3.1, récente et lacunaire. La loi portant organisation de la formation professionnelle date seulement de 2016 et les dispositions relatives à la mise en place d'une commission autonome de certification et à sa composition nécessitent l'adoption d'arrêtés qui sont en cours d'élaboration. Pour l'instant, le processus d'évaluation et de certification est du ressort de la DNFP, qui dispose d'une division technique (DCVAE) chargée de cela mais qui ne dispose pas de texte clair en la matière.

La contrainte matérielle et financière liée au budget très limité de la DNFP, qui ne bénéficie que de 0,1 % de l'ensemble des dépenses publiques d'éducation (voir partie 2.4). Faute de moyens matériels et financiers, il est difficile de mettre en place au niveau national des campagnes d'évaluation et de certification dans les différents centres publics et privés. Cette contrainte est d'autant plus forte que l'évaluation des compétences techniques et professionnelles nécessite des moyens beaucoup plus conséquents que celle de l'enseignement général. En effet, les centres d'évaluation retenus ne disposent pas toujours de l'équipement et de la matière d'œuvre pour procéder à l'évaluation pratique des compétences acquises par l'apprenant. Les filières secondaires (BTP, industries) sont particulièrement touchées par ce phénomène.

La contrainte humaine, car la DNFP fait face à un déficit quantitatif et qualitatif de main-d'œuvre. L'ingénierie de formation (dévolue à l'INIFORP) est très récente et embryonnaire au Mali, et il manque cruellement de formateurs et d'évaluateurs pour conduire ce processus de certification. Dans le cadre du PROCEJ, des actions ont été menées en vue de renforcer les compétences des agents de la DNFP et des formateurs via des séjours de formation technique à l'étranger. Cependant, ces initiatives sont trop récentes pour que leurs effets bénéfiques puissent se faire sentir.

En plus de ces différents problèmes spécifiques liés au processus d'évaluation et de certification des compétences, l'EFTP est confronté à un problème d'ordre systémique lié à la conjoncture sociopolitique actuelle et à l'affaiblissement du rôle régalien de l'Etat. De nombreuses initiatives sont déployées en matière de FP au Mali par les différents bailleurs de fonds, mais beaucoup choisissent d'opérer directement sur le terrain sans impliquer directement la DNFP. Dans la conduite de leurs projets d'appui, les PTF utilisent leurs propres programmes de formation qui ne sont pas toujours en cohérence avec ceux de la DNFP, ce qui prétérite fortement l'évaluation et la certification des compétences acquises.

4.2 Système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

Selon les statistiques de la DNFP à travers sa division DVA, 1 688 travailleurs maliens ont bénéficié de la VAE lors de l'année 2016. Ces effectifs en croissance sur les dernières années démontrent un effort particulier effectué par la DNFP pour mener des expériences pilotes en la matière avec le soutien financier des agences de développement spécialisées dans la FP (LuxDev, DDC, GIZ). Ces initiatives se sont focalisées sur les activités artisanales disposant d'une bonne structuration à travers la présence d'organisation faîtière et de chambre consulaire fortement impliquées dans la conduite de ces projets. Pour donner plus d'envergure à ces initiatives qui répondent à un réel besoin du secteur artisanal, où l'apprentissage informel des compétences reste jusqu'à présent largement dominant, il est nécessaire de recourir à certaines mesures :

- L'adoption au niveau national du code communautaire de l'artisanat (UEMOA), qui définit très précisément le rôle et les prérogatives de chaque acteur concernant la VAE. Cette transposition a déjà été conduite dans les pays limitrophes (Burkina Faso, Côte d'Ivoire) et a grandement facilité les initiatives en termes de VAE.
- Le renforcement des compétences des maîtres artisans et la certification de leurs compétences par le biais de la chambre des métiers afin de pouvoir disposer de formateurs endogènes qui accompagnent le travailleur et/ou l'apprenti dans son processus de VAE.
- L'élargissement de la VAE à d'autres branches d'activité/métiers qui ne sont pas directement reliées à l'artisanat ainsi qu'à d'autres publics cibles, notamment les travailleurs migrants de retour. En effet, de nombreux migrants ont acquis lors de leur séjour à l'étranger des compétences qu'il serait bon de reconnaître afin de renforcer leur employabilité.

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

Cette mission de contrôle de la qualité des formations dispensées par les CFP publics et privés et des processus d'évaluation-certification demeure également à la charge de la DNFP (selon le titre III de la loi portant organisation de la FP). Dans la conduite de cette mission, la DNFP est confrontée aux mêmes contraintes réglementaires, financières et humaines que celles exposées dans la partie précédente. Le caractère limité de l'offre publique de FP, la multiplication des financements extérieurs à la FP des jeunes ont provoqué une explosion du nombre de CFP privés plus ou moins performants. Cette profusion de centres privés de formation fait qu'il demeure très difficile pour la DNFP de pouvoir contrôler leurs activités et de pouvoir vérifier que le contenu des formations dispensées soit conforme au référentiel de formation existant. Cette mission de contrôle est d'autant plus comprise que les titres de formation professionnelle ne sont pas suffisamment développés et ne touchent qu'un nombre limité de filières de formation. En dehors de la phase d'agrément des centres privés, il est rare que la DNFP procède à des visites de supervision et de contrôle des centres privés. La mise en place d'une commission nationale de certification dotée de moyens d'action conséquents et réguliers permettrait de renforcer le contrôle et d'assainir ce secteur au bénéfice des apprenants.

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

5.1 Principaux défis de l'EFTP concernant l'offre de formation

L'EFTP demeure le parent pauvre du système éducatif malien, et cet état de précarité est perceptible à de multiples niveaux. Sur le plan social, la formation professionnelle continue de pâtir d'une vision dévalorisante de toutes les strates de la société. Cette réalité est ressortie très clairement de l'ensemble des entretiens consentis dans la phase qualitative de l'étude, où les différents intervenants continuent de déplorer que celle-ci demeure une voie de garage pour les personnes qui n'ont pas réussi à ou pu suivre l'enseignement général. En plus de cette dévalorisation généralisée, l'EFTP est confronté à un ensemble de défis :

- **La délimitation peu claire et opérante du rôle et des responsabilités des différents niveaux d'acteurs impliqués dans la gouvernance de l'EFTP.** La loi de 2016 commence à définir les modalités d'organisation du secteur de la FP, seulement ce dispositif réglementaire mérite d'être précisé, via l'adoption d'arrêtés d'application délimitant la structure et la composition des organisations chargées d'élaborer les référentiels de formation, de superviser l'attribution harmonisée des formations et de gérer le processus d'évaluation-certification des apprenants.
- **Le processus de décentralisation inaboutie de la gestion régionale de l'offre de formation professionnelle.** La loi n° 2017-051 du 2 octobre 2017 délimite les missions dévolues aux conseils régionaux concernant la FP. Cependant, cette loi ne précise pas avec quelles ressources les conseils régionaux peuvent remplir cette mission de gestion des centres publics de formation et de supervision des centres privés. Or, la conjoncture sociopolitique actuelle fait qu'un grand nombre de régions (Nord et Centre) ne disposent pas des ressources pour assumer l'effectivité de cette mission, contribuant à accentuer les disparités régionales d'accès à l'EFTP.
- **Le coût élevé de l'EFTP défavorable à l'inclusion sociale des populations vulnérables disposant d'un faible niveau de ressources.** La faible capacité d'accueil des CFP publics (30 %) et l'absence de supervision des CFP privés (70 %) provoquent un renchérissement des formations techniques et professionnelles, dont les frais de scolarité sont, en moyenne, deux fois supérieurs à ceux de l'enseignement général (UNICEF, 2017). Cette barrière financière met en péril l'inclusion des populations à bas revenu ou provenant des régions paupérisées.
- **Les pénuries en compétences techniques et managériales des formateurs en EFTP.** Les faibles budgets de fonctionnement de la DNFP ne lui permettent pas d'organiser la formation continue des formateurs, qui ne bénéficient pas de programmes réguliers de renforcement de leurs compétences techniques et pédagogiques. Ces derniers ne possèdent donc pas la maîtrise des savoir-faire et des techniques modernes spécifiques à chaque filière de formation. De plus, le faible niveau de rémunération des formateurs en EFTP provoque la fuite des plus talentueux, qui choisissent d'exercer dans le privé. Cet effet d'éviction implique un renouvellement régulier de la main-d'œuvre des CFP qui n'est pas compatible avec la continuité des programmes de formation, la capitalisation des savoir-faire techniques et des bonnes pratiques pédagogiques.
- **La faible capacité d'absorption des sortants du système d'EFTP par le secteur privé malien.** Les caractéristiques du tissu entrepreneurial local, composé majoritairement d'activités d'auto-emploi et de microentreprises informelles, restreignent les perspectives professionnelles des sortants de l'EFTP, qui possèdent un taux d'insertion limité (43 % après deux ans). Par ailleurs, cette faible structuration du secteur privé malien compromet également le caractère dual des formations professionnelles et la possibilité d'opérer un lien entre la formation théorique dispensée en centre et son application pratique en entreprise.

Ces contraintes cumulatives, d'intensité variable suivant les secteurs d'activité, les publics cibles et les régions concernées, nécessitent de réfléchir à des solutions concrètes visant à améliorer les performances globales de l'EFTP au Mali.

Surmonter ces principaux défis réclame un certain volontarisme politique visant à octroyer davantage de moyens à l'EFTP pour lui permettre de remplir ses différentes missions. Cet engagement gouvernemental constituerait un signal fort pour démontrer à l'ensemble de la population malienne que l'EFTP représente une solution réelle et concrète à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes entrants sur le marché du travail et de la prévention de la migration irrégulière. En dehors de ces actions transversales, plusieurs actions ciblées peuvent être instaurées :

- Définir plus concrètement le cadre réglementaire de l'EFTP et le rôle/la responsabilité de ses différents acteurs. La loi sur la FP, datant seulement de 2016, nécessite l'adoption de plusieurs arrêtés concernant l'élaboration des référentiels, la supervision des acteurs de la formation et la mise en place d'une commission d'évaluation et de certification des compétences.
- Coordonner et superviser plus efficacement les différents acteurs publics et surtout privés opérant dans le secteur de l'EFTP. Depuis 2011, le pays est confronté à une intervention accrue des ONG/OI, participant d'une prolifération et d'un éparpillement des formations dispensées néfastes à la cohérence globale du système.
- Doter les collectivités territoriales de plus de moyens d'action (financiers, matériels, organisationnels) en vue d'assurer la mise en œuvre effective de leurs nombreuses prérogatives en EFTP. Cet appui gouvernemental est d'autant plus crucial dans les zones du Nord et du Centre, confrontées à de nombreux problèmes sécuritaires.
- Inclure davantage le secteur privé dans toutes les différentes étapes de la formation professionnelle (élaboration, mise en œuvre, certification) afin d'améliorer le niveau d'adéquation de la formation par rapport aux besoins du marché du travail (employabilité des sortants) et d'œuvrer au développement de la formation duale et des stages pratiques en entreprise.
- Développer l'ingénierie de formation (INIFORP) afin de mettre en place des référentiels de formation, de niveau CQP/BQP/BPT, adaptés à l'évolution technologique et aux besoins du secteur privé. En particulier, l'accent doit être mis sur les métiers porteurs dans les domaines de l'agrotransformation, des mines et du BTP.
- Mettre sur pied une structure chargée d'organiser sur le plan national l'évaluation des compétences et la délivrance des certificats de formation. Pour l'heure, seuls des certificats de fin d'apprentissage (CFA) sont délivrés aux sortants de la FP.
- Moderniser le fonctionnement des centres publics de formation, qui ne disposent pas de suffisamment de ressources financières, matérielles et humaines pour délivrer des formations de qualité, valorisées sur le marché du travail.
- Renforcer les modules de formation en entrepreneuriat et en gestion afin de favoriser l'auto-emploi des apprenants et la création de TPE/PME. Cette mesure est nécessaire vu les très faibles capacités d'absorption du secteur privé formel.

5.2 Principaux défis liés à l'intégration professionnelle et au renforcement des compétences des migrants

Le profil migratoire du Mali et la faible attractivité du pays pour les travailleurs étrangers, qui représentent seulement 2,1 % de la population active (UNDESA, 2017), font que les principaux enjeux se situent au niveau des travailleurs maliens qui désirent s'expatrier plutôt qu'à celui de l'insertion professionnelle des immigrants. Dans le domaine, il y a un consensus pour dire que la formation professionnelle représente un moyen pour la jeunesse malienne de pouvoir renforcer son

employabilité sur les plans national, sous-régional voire international. En la matière, il s'agit de promouvoir la migration régulière des travailleurs maliens afin de diminuer l'intensité de la migration irrégulière.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs défis affectent l'insertion professionnelle des migrants internationaux et l'accès aux différents dispositifs de FP :

- **La dominante informelle du marché malien du travail et la difficulté d'obtenir des informations fiables et actualisées sur les principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi** et les zones géographiques les plus dynamiques économiquement. Faute d'information systématisée sur le marché du travail, les migrants internationaux au même titre que les travailleurs maliens doivent se baser sur leurs réseaux interpersonnels pour trouver de l'emploi qui demeure, dans l'extrême majorité des cas, non déclaré.
- **Le faible niveau de supervision par la DNT des principales branches d'activité dans lesquelles opèrent les migrants internationaux.** En particulier, les activités minières artisanales et les métiers du premier et du second œuvre du bâtiment s'effectuent dans des conditions de travail très précaires et dangereuses, en dehors de tout dispositif de réglementation professionnelle, d'identification et de prévention des risques de santé et de sécurité au travail (SST) et de promotion des principes et droits fondamentaux des travailleurs (PDFT). En cas de problème de maladie et/ou d'accident professionnels, ils ne sont protégés par aucun dispositif efficace et sont contraints de se soigner sur fonds propres et de poursuivre leur activité professionnelle comme ils le peuvent.
- **Les conditions de migration de retour des Maliens de l'extérieur qui, du fait du climat d'insécurité et du durcissement des politiques migratoires, sont de plus en plus soumises à l'urgence** et se font sans planification des modalités de réinsertion dans la communauté d'origine. Par conséquent, la nouvelle génération des migrants de retour en provenance des pays maghrébins et/ou des expulsés de l'Espace Schengen a de plus en plus de mal à opérer sa réinsertion socioprofessionnelle au Mali et est tentée de reprendre le chemin de l'exil.
- **Les conditions prohibitives d'accès à l'EFTP privé**, qui, comme l'ont démontré les statistiques émanant du rapport de l'UNICEF (2017), demeurent en moyenne beaucoup plus chères que la formation générale (103 000 FCA). Faute de ressources personnelles suffisantes, les migrants de retour ne peuvent accéder à ces dispositifs de FP qui faciliteraient leur reconversion dans les secteurs pourvoyeurs d'emploi. De plus, la durée de ces formations ne cadre pas toujours avec la nécessité de subvenir rapidement à leurs besoins via l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

5.3 Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

L'importance de la dimension migratoire au Mali est telle que le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux et les PTF, ont mis en place plusieurs initiatives saluaires liant explicitement les programmes de renforcement des compétences et la gestion des mouvements de populations. Ces diverses initiatives, plus ou moins récentes, sont exposées ci-après :

- La mise en place d'un cadre d'échange et de partenariat entre les ministères en charge de la formation professionnelle et de l'emploi au sein des différents pays membres de l'UEMOA afin de pouvoir harmoniser un certain nombre de normes, de loi et de bonnes pratiques. De manière plus spécifique, les services publics d'emploi (ANPE) disposent d'une plateforme internationale de collaboration au sein de laquelle l'ANPE malienne est très impliquée, ce qui permet d'appréhender de manière concertée un certain nombre de problématiques communes (mise en place d'un système d'information sur le marché du travail, partage à plus grande échelle de l'offre et de la demande de travail, vision prospective du marché du travail et identification des métiers d'avenir, etc.)

- La mise en place récente du ROAME par l'ANPE, qui constitue un acquis bénéfique pour faire en sorte de pouvoir mutualiser les besoins en compétences des différents pays membres.
- La mise en place d'un système d'information sur le marché du travail à l'échelon sous-régional sous la conduite des différents services publics de placement (exemple, ANPE) qui puisse permettre d'identifier les besoins en main-d'œuvre des différents pays membres. Cette mutualisation de l'information permettrait de renforcer le niveau d'information des travailleurs migrants sur les perspectives d'emploi correspondant à leurs profils de compétences.
- La création d'un jumelage de régions et de localités réparties sur plusieurs pays membres de la CEDEAO, à l'image du partenariat existant entre les régions de Sikasso (Mali), de Korhogo (Côte d'Ivoire) et de Bobo Dioulasso (Burkina Faso). Cette aire géographique aux réalités environnementales et culturelles similaires est le lien d'une intense mobilité circulaire des populations en fonction des opportunités économiques. L'institutionnalisation de ce jumelage a permis l'élaboration de programmes concertés de développement au bénéfice des communautés migrantes.
- La forte inclusion des communautés migrantes (associations de migrants) dans les mécanismes d'élaboration de la PONAM et également dans la mise en œuvre de ses différents axes d'intervention. Ces diverses associations de migrants regroupées sous la tutelle du MMEIA possèdent un très fort ancrage institutionnel et politique, et se retrouvent fortement impliquées dans la mise en place de programmes d'appui à destination des communautés maliennes à l'extérieur du pays et des migrants de retour. En particulier, l'OIM collabore avec ces associations pour permettre le rapatriement des migrants présents dans les zones d'insécurité en Libye, Tunisie et Algérie et faciliter leur réinsertion socioprofessionnelle dans leur communauté d'origine. Ce dispositif d'appui à la migration de retour s'accompagne bien souvent de la dispense de formations métier destinées à offrir un recyclage des compétences des migrants sur la base de leurs compétences antérieures et de leur projet professionnel.

L'ensemble de ces initiatives méritent clairement d'être accompagnées et renforcées dans une optique de consolidation du partenariat pour les compétences et la migration.

6. Conclusion

Pour faire face aux multiples défis sécuritaires, environnementaux, économiques et démographiques qui l'affectent quotidiennement, l'Etat malien a besoin de pouvoir compter sur une main-d'œuvre jeune, bien formée, productive et pleinement impliquée pour lui permettre de développer ses potentialités économiques, faire fructifier son dividende démographique et renforcer sa gouvernance migratoire. Pour répondre à ses défis et atteindre ses objectifs de développement, le renforcement des compétences de sa main-d'œuvre en général et la promotion de l'EFTP en particulier apparaissent comme des solutions idoines pour favoriser la transition formation-emploi de sa population. Ce constat sur l'importance du rehaussement du niveau de qualification de la main-d'œuvre malienne est partagé par l'ensemble des différentes strates de la société, qui déplorent son inadéquation avec les besoins du marché du travail. Malheureusement, ce constat n'est pas suivi d'actions suffisamment conséquentes et durables en vue de promouvoir réellement la FP, qui reste la laissée-pour-compte du système éducatif malien. Moins d'un jeune Malien sur dix a la chance de pouvoir bénéficier d'une formation qualifiante lui permettant de s'insérer professionnellement sur le marché formel du travail (administration publique et secteur privé) ou de créer sa propre activité. Cette insuffisance favorise la prolifération de l'économie informelle et des activités précaires qui s'y rapportent, alimente la défiance vis-à-vis des institutions et la montée des antagonismes intercommunautaires, et pousse un nombre croissant de jeunes à prendre le chemin de l'exil sans connaissance préalable des perspectives professionnelles des zones de destination.

Cette situation problématique rend palpable le lien établi entre formation qualifiante, insertion professionnelle et migration. Dès lors, il apparaît nécessaire de pouvoir identifier des points de convergence entre ces trois dimensions complémentaires à travers la mise en place d'initiatives pilotes pouvant renforcer l'employabilité des jeunes Maliens sur les plans national, sous-régional, voire international. Dans le cas du Mali, il apparaît clairement que la composante migratoire est celle qui est la plus développée et institutionnalisée à travers une collaboration forte entre l'Etat et les partenaires sociaux, via de nombreuses plateformes de dialogue et de concertation. Malheureusement, la situation est beaucoup moins reluisante au niveau de la FP, où les cadres de concertation sont défaillants et l'implication des partenaires sociaux nécessite d'être renforcée. Pour permettre d'améliorer la situation, cette étude a identifié différents leviers d'action visant à renforcer l'ancrage institutionnel de la FP, mettre en place des mécanismes de financement plus stables, inclusifs et pérennes, et favoriser la supervision effective de l'ensemble des étapes du processus de formation, de l'élaboration des référentiels jusqu'à l'évaluation et la certification des compétences.

Références

- Banque mondiale (BM). 2010. *Le système éducatif malien : Analyse sectorielle pour une amélioration de la qualité et de l'efficacité du système*. Document de travail n° 198.
- MEFP. 2017. *Réalisation en termes de création d'emploi et de formation professionnelle*, septembre 2013-30 juin 2017.
- MEFPJCC. 2015. *Programme décennal de développement de la formation professionnelle pour l'emploi (PRODEFPE)*, 1re phase : programme triennal 2015-2017.
- Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF). 2015. La typologie du travail au Mali.
- OIM/AECID. Document d'action du projet « Renforcement de la gestion et de la gouvernance des migrations et le retour et la réintégration durable au Mali ».
- . 2017a. Enquête nationale sur l'emploi auprès des ménages (ENEM 2016) : rapport principal, 115 p.
- . 2017b. Rapport d'analyse situationnelle annuelle sur le marché du travail (RASAMT 2016), 77 p.
- . 2016a. Enquête nationale sur l'emploi : rapport principal 2014.
- . 2016b. Enquête nationale sur l'emploi auprès des ménages (ENEM 2015) : rapport principal, 95 p.
- . 2016c. Rapport d'analyse situationnelle annuelle sur le marché du travail (RASAMT 2015), 71 p.
- . 2016d. *Perspectives de recrutement et besoins en formation des entreprises privées du secteur formel au Mali*, MEFP, 43 p.
- . 2015a. *Les caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Mali*.
- . 2015b. *L'insertion des jeunes sur le marché du travail au Mali*.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2018. *Profil de gouvernance de la migration : la République du Mali*.
- Swiss Contact. 2018. *Le Programme d'appui à la formation professionnelle (PAFP) : Un programme novateur au service de l'insertion professionnelle au Mali*, 13 p.
- . 2016. *La mise en œuvre du Programme d'appui à la formation professionnelle (PAFP)*.
- UE/ICMPD/FIIAPP. *Guide d'utilisation des données migratoires au Mali : Dialogue euro-africain sur la migration et le développement*, 83 p.
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2017. *International migration 2017 : Migration Wall Chart*.
- UNICEF (United Nations Children's Fund). 2017. République du Mali : *Analyse du secteur de l'éducation : Pour la relance d'un enseignement fondamental de qualité pour tous et le développement d'une formation adaptée aux besoins*.