



# RENFORCER LES CAPACITES DES INSTITUTIONS DE MIGRATION DE MAIN D'ŒUVRE

*Rabat 06-10 Juillet 2009*

**Thème: Le Processus de recrutement et les Agences de  
recrutement en matière de migration de main d'oeuvre :  
l'expérience malienne**

**Moussa DEMBÉLÉ**  
Cel.: (223) 76 12 95 45

Améliorer les capacités  
Institutionnelles pour la Gouvernance  
des Migrations de main d'œuvre en Afrique  
du Nord et de l'Ouest

# Présentation

- Introduction
- 1. Rappel sur le système de placement au Mali
- 2. Fonctionnement des Agences privées de placement
- 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées
- 4. Recommandations

# Introduction

1. Augmentation du nombre de pays témoins de l'émigration d'une partie de leur population active;
2. Tendence croissante de nombreux pays à être à la fois des pays d'origine, de transit et de destination;
3. La gestion des flux migratoires, un défi mondiale à relever;
4. La migration de main-d'œuvre, un processus transnational;
5. La coopération entre les Etats est essentielle pour gérer ce type de migration;

## Introduction (suite)

- Le succès de l'expérience migratoire dépendra en partie de 2 facteurs essentiels:
  - la capacité du migrant à faire face aux difficultés de sa nouvelle situations,
  - les dispositions prises (tant par les pays de départ que par les pays d'accueil) en matière de gestion de la migration de main-d'œuvre



# 1. Rappel sur le système de placement au Mali

## 1.1. Système public de placement

- Le Mali dispose d'un système public et gratuit avant les indépendances
- Ce système public d'emploi se matérialise par :

*- Création de l'Office National de la Main d'Œuvre (ONMO)*

## 1.1. Système public de placement (suite)

- Ce texte a été modifié par Ordonnance pour prendre en compte l'aspect emploi.
- Ainsi l'Office National de la Main d'Œuvre est devenu l'Office National de la Main d'Œuvre et de l'Emploi (ONMOE)

## 1.1. Système public de placement (fin)

- Ordonnance n° 01-016 du 27 février 2001 créant l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

*- Loi n°03-31 AN/RM du 25 août 2003 créant un système complémentaire, l'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ)*

## 1.2. Système privé de placement

- Le placement privé est intervenu avec l'avènement du Code du Travail de 1992 qui se veut souple en vue d'attirer les investisseurs.
- La Loi N°92-020 du 23 Sept portant Code du Travail en République du Mali relecture du Code du Travail (L.301 à L.314) a institué les Bureaux de Placement Payant (BPP) et les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) .

## 1.2. Système privé de placement (fin)

- - Décret d'Application N°96-178 / P-RM du 13 Juin 1996 fixant les modalités et Application des dispositions du Code du Travail (D.303-1 à D.313-15)

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement

- Les BPP au Mali, comme ailleurs, participent à une meilleure organisation possible du marché de l'emploi.
- L'autorisation d'ouverture d'un BPP est
- délivrée par les autorités administratives suivantes :
  - La Direction Nationale du Travail lorsque l'activité du bureau s'exerce sur l'ensemble du territoire national ou sur plusieurs régions;

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement (suite)

- La Directeur Régionale du Travail lorsque l'activité du bureau ne s'exerce que sur tout ou partie d'une région.

La zone d'activité est précisée dans l'acte d'agrément.

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement (suite)

Après délivrance d'un agrément soumise à certains conditions , tout BPP a l'obligation de :

- - Produire les rapports sur les activités de placement;
- - Se soumettre au contrôle du respect des normes et procédures;
- - Tenir les Registres des Offres et Demandes d'Emploi;
- - Acheminer les statistiques de l'emploi.

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement (suite)

- En vue de rapprocher l'offre d'emploi formulée par les entreprises et organisations des demandes potentielles d'emploi, les bureaux de placement payants procèdent par :
  - - Appel d'offre;
  - - Exploitation de la base de données « demandeurs d'emploi »
  - - Recherche directe (Chasse de tête).

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement (suite)

- **L'appel d'offre doit :**
  1. Etre écrite et publiée pendant au moins quinze jours ;
  2. Comporter une présentation de l'entreprise;
  3. Informer le candidat de la fonction qu'il va occuper et des conditions proposées;
  4. Préciser les exigences du poste;
  5. Être vraie.

## 2. Fonctionnement des Agences privées de placement (suite)

### ■ Les étapes suivantes consistent en :

1. Dépouillement et analyses des dossiers de candidature;
2. Passation des tests (techniques et psychologiques) pour les candidats retenus sur dossier;
3. Interview des candidats retenus aux tests;
4. Elaboration d'un rapport de recrutement proposant les trois meilleurs candidats.

### 3. Défis de la gestion de la migration de main d'œuvre par les agences de placement privées

- La gestion de la migration de main d'œuvre, un véritable challenge pour les agences de placement (publique et privée).
- Le recrutement de travailleurs maliens pour un emploi dans un autre Etat n'est pas fréquent.
- Il est intervenu deux fois pour le recrutement de chauffeurs maliens en Arabie Saoudite et à Abu Dhabi.

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

- Le processus a été la signature d'un protocole entre le Ministère des Affaires Etrangères et les Emirats concernés.
- Ensuite une sélection a été opérée par un bureau de placement payant pour le compte de l'Office National de la Main d'œuvre et de l'Emploi (ONMOE), actuel Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

- La dernière étape a été la signature d'un contrat soumis au visa de la Direction Nationale du Travail entre les parties.
- Depuis 2007 l'Agence privée de recrutement **SYNERGIE CONSEIL-SARL** a été sollicitée pour la sélection de main d'œuvre au compte d'une Entreprise libyenne. Cette mission demeure toujours pendante. Les profils suivants ont été demandés :

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

QUALIFICATION	SPECIALITE	EXPERIENCE	NBRE DEMANDE	NBRE RECUEILLI
<b>INGENIEUR</b>	• Génie civil	Avec et sans expérience	12	94
	• Génie mécanique		4	12
	• Génie Electromécanique		4	24
	• Génie mécanique		4	*
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR</b>	• Génie civil	Avec et sans expérience	20	144
	• Génie mécanique		10	18
	• Génie Electromécanique		10	29
	• Génie mécanique		10	*

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

QUALIFICATION	SPECIALITE	EXPERIENCE	NBRE DEMANDE	NBRE RECUEILLI
<b>CONDUCTEUR D'ENGINS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les engins de travaux publics</li> </ul>	Hautement qualifiés	50	91
<b>MACON</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux de pose bordure</li> <li>Pose pavée</li> <li>Coffrage de regard et divers</li> </ul>	Hautement qualifiés	50	50
<b>TOTAL</b>			<b>174</b>	<b>462</b>

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

- Depuis 2008 un processus de recrutement de travailleurs ruraux pour le compte du Royaume d'Espagne est en cours.
- Sur une prévision de 700 maliens devant être recrutés, à ce jour seuls 29 sont dans le processus.

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

- En effet leur document de voyage sont au niveau de l'Ambassade d'Espagne, selon les informations recueillies auprès du Ministère des Maliens de l'Extérieur de l'Intégration Africaine.
- Au cours de l'année, un autre processus était enclenché avec l'Egypte, il n'a pas connu d'issue.

### 3. Défis de la gestion de la migration de la main d'œuvre par les agences de placement privées (suite)

- Les difficultés sont à rechercher dans les défaillances de la gestion des migrations de main d'œuvre.
- Le Mali n'a pas une pratique du recrutement à l'international.
- Heureusement que l'ANPE et le CIGEM s'y intéressent avec l'appui technique et financier de l'UE et du BIT.

## 5. Recommandations

- **Les BPP doivent :**
- Intégrer la migration de main d'œuvre dans leurs objectifs stratégiques;
- Mieux appréhender le placement à l'international pour une meilleure appréciation du marché de travail international;
- Se former et s'informer dans le domaine de la collecte de données statistique relatives aux migrants;

## 5. Recommandations

- Connaître les mécanismes du placement à l'international;
- Scruter les demandes internationales de main d'œuvre;
- Constituer une base de données de candidats à l'international;
- Assurer des formations professionnelles à l'intention des migrants potentiels.

■ Je vous remercie