

**JOURNAL OF APPLIED ECONOMICS AND
MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS
(JAEMO)**

***REVUE D'ECONOMIE APPLIQUÉE ET DE
GESTION DES ORGANISATIONS
(REAGO)***



Vol. 2 – N° 2 – june / juin 2026

Email : jaemoeditor@gmail.com

Online : www.lread.ml

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org
<http://esjindex.org/search.php?id=7919>

**Open Access
Journal**

ASCI
Asian Science Citation Index

<https://www.ascidatabase.com/masterjournalist.php?v=17501>

EDITORIAL LINE

Journal of Applied Economics and Management of Organizations (JAEMO) publishes scientific manuscripts in the field of economics and management sciences as well as in very close fields. Nowadays, economics and management sciences have progressed a lot to the point that they have made alliances with neighboring sciences. This journal aims to promote very specialized, original and innovative scientific research.

Currently, the journal publishes in two languages: French and English. The JAEMO journal is biannual (one issue in June and the second in December). The articles to be published by the journal must deal with a very clear problem in the fields as defined above, present the conceptual framework, the well-provided methodology, the quality data with rigorous treatment and the results that can contribute to scientific research and applied policies.

Theoretical articles are also welcome as long as they indicate the modeled stylized facts and the intuitions on advanced theories. These types of manuscripts must demonstrate advanced conceptualization and use rigorous methodological tools to pave the way for future empirical verifications. In any case, the journal remains very demanding on scientific rigor.

PUBLICATION AND FORMAT

The journal is published in electronic and paper versions under the ISSN 1987-1694 twice a year. The online version is available in PDF format in the form of the complete volume or offprints. The edited version is in A4 format.

LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE

Journal of Applied Economics and Management of Organizations (JAEMO) publie les manuscrits scientifiques dans le domaine des sciences économiques et de gestion ainsi que dans les domaines très proches. De nos jours, les sciences économiques et de gestion ont beaucoup progressé au point qu'elles ont fait des alliances avec les sciences voisines. Cette revue se veut faire la promotion de la recherche scientifique très pointue, originale et innovante.

Actuellement, la revue publie dans deux langues qui sont le français et l'anglais. La revue JAEMO est semestrielle (un numéro le mois de juin et le second en décembre). Les articles à publier par la revue doivent porter sur une problématique très claire dans les domaines tels que définis ci-dessus, présenter le cadre conceptuel, la méthodologie bien fournie, les données de qualité avec un traitement rigoureux et les résultats pouvant contribuer à la recherche scientifique et aux politiques appliquées.

Les articles théoriques sont aussi les bienvenus pour autant qu'ils indiquent les faits stylisés modélisés et les intuitions sur des théories avancées. Ces types de manuscrits doivent faire preuve d'une conceptualisation avancée et user d'outils méthodologiques rigoureux pour ouvrir la voie à des vérifications empiriques futures. En tout état de cause, la revue reste très exigeante sur la rigueur scientifique.

PARUTION ET FORMAT

La revue paraît en version électronique et en version papier sous l'ISSN 1987-1694 deux fois par an. La version en ligne est disponible en format PDF sous forme du volume complet ou des tirés à part. La version éditée est en format A4.

SCIENTIFIC COUNCIL ECONOMIC SCIENCES

CONSEIL SCIENTIFIQUE SCIENCES ECONOMIQUES

Pr Ahmadou Aly MBAYE, Université Cheikh Anta Diop ; Pr Birahim Bouna NIANG, Université Cheikh Anta Diop ; Pr Maman Nafiou MALAM MAMAN, Université Abdou Moumouni de Niamey ; Pr Jean-Jacques EKOMIE, Université Omar Bongo ; Pr Adama DIAW, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Gilbert Marie Aké N'GBO Université Félix Houphouët Boigny ; Pr Kimséyinga SAVADOGO, Université Thomas SANKARA ; Pr Pam ZAHONOGO, Université Thomas SANKARA ; Pr Noel THIOMBIANO, Université Thomas SANKARA ; Pr Omer COMBARY, Université Thomas SANKARA ; Pr Youssoufou HAMADOU DAOUDA, Université Djibo HAMANI ; Pr Denis ACCLASATO, Université d'Abomey Calavi ; Pr Charlemagne IGUE, Université d'Abomey Calavi ; Pr Akoété AGBODJI, Université de Lomé ; Pr AKLESSO Egbendewe-Mondzozo, Université de Lomé ; Pr Akilou AMADOU, Université de Lomé ; Pr Chérif Sidy KANE, Université Cheikh Anta Diop ; Pr Ousmane Papa KANTE, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako.

ECONOMIC SCIENCES READING COMMITTEE

COMITE DE LECTURE SCIENCES ECONOMIQUES

Pr Birahim Bouna NIANG, Université Cheikh Anta Diop ; Pr Pam ZAHONOGO, Université Thomas SANKARA ; Pr Noel THIOMBIANO, Université Thomas SANKARA ; Pr Omer COMBARY, Université Thomas SANKARA ; Pr Maman Nafiou MALAM MAMAN, Université Abdou Moumouni de Niamey ; Pr Youssoufou HAMADOU DAOUDA, Université Djibo HAMANI de Tahoua ; Pr Denis ACCLASATO, Université d'Abomey Calavi ; Pr Charlemagne IGUE, Université d'Abomey Calavi ; Pr Akoété AGBODJI, Université de Lomé ; Pr AKLESSO Egbendewe-Mondzozo, Université de Lomé ; Pr Akilou AMADOU, Université de Lomé ; Pr Chérif Sidy KANE, Université Cheikh Anta Diop ; Pr PILO Mikémina, Togo, Université de KARA ; Pr Ndiack FALL, Université Cheikh Anta Diop ; Pr MOHAMED BELLO Ibrahim, Université Djibo HAMANI ; Pr LOKONON Kounagbè Odilon Boris, Université de Parakou ; Pr ZOUNGRANA Tibi Didier, Université Thomas SANKARA.

SCIENTIFIC COUNCIL MANAGEMENT SCIENCES

CONSEIL SCIENTIFIQUE SCIENCES DE GESTION

Pr Tidjani Bassirou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ; Pr Augustin Anassé Adja Anassé, Université de Bouaké ; Pr Nadédjo Bigou-Lare, Université de Lomé ; Pr El Bachir Wade, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ; Pr Serge Francis Simen Nana, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ; Pr Zakari Yaou KAKA, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako ; Pr Bertrand Sogbossi Bocco, Université de Parakou ; Pr Jean Paul Mamboudou, Université Omar Bongo de Libreville ; Pr Emmanuel Hounkou, Université d'Abomey-Calavi ; Pr Judith B. Glidja, Université d'Abomey-Calavi ; Pr Rosaline Worou H., Université d'Abomey-Calavi ; Pr Karima Sylla Doucouré, Université d'Abomey-Calavi ; Pr Yao Messah Kounetsron, Université de Lomé ; Pr Mamadou Toe, Université Thomas Sankara de Ouagadougou ; Pr Jean-Max Kono Abe, Université de Yaoundé II ; Pr Adama Tahirou Younoussi Meda, Université Djibo Hamani de Tahoua ; Pr Birahim Gueye, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Seydou Sané, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Balibié Serge Auguste Bayala, Université Ouaga II ; Pr Boubacar Baïdari, Université Abdou Moumouni de Niamey ; Pr Désirée Altante Biboum, Université de Douala ; Pr Raphaël Nkaleu, ESSEC de Douala ; Pr Fatou Diop Sall, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Jean-Claude Kouladoun Ousseuknadji, Université de N'Djamena, Tchad.

MANAGEMENT SCIENCES READING COMMITTEE

COMITE DE LECTURE SCIENCES DE GESTION

Pr Serge Francis Simen Nana, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ; Pr Yaou Zakari Kaka, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako ; Pr Boubacar Baidari, Université Abdou Moumouni de Niamey ; Pr Balibié Serge Auguste Bayala, Université Ouaga II ; Pr Désirée Altante Biboum, Université de Douala ; Pr Judith Glidja, Université d'Abomey-Calavi ; Pr Karima Sylla Doucouré, Université d'Abomey-Calavi ; Pr Birahim Gueye, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Yao Messah Kounetsron, Université de Lomé ; Pr Raphaël Nkaleu, ESSEC de Douala – Tsotso Kouévi, Université de Lomé ; Pr Djaoudath Alidou, Université de Parakou ; Pr Tanko A. Tankpé, Université de Kara ; Pr Fatou Diop Sall, Université Gaston Berger de Saint Louis ; Pr Augustin Anassé Adja Anassé, Université de Bouaké ; Pr Nadédjo Bigou-Lare, Université de Lomé ; Pr El Bachir Wade, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ; Pr Houdou Attikou Diallo, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako ; Pr Amara Nimaga, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako ; Pr Boubacar Kamissoko, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako.

PUBLICATION DIRECTOR / DIRECTEUR DE PUBLICATION

M. Issoufou SOUMAILA MOULEYE, Maître de Conférences Agrégé

EDITORIAL TEAM / EQUIPE DE REDACTION

Dr Amadou BAMBA, Dr Boubacar KAMISSOKO, Dr Abdoulaye MAÏGA, Dr Abdoulaye Soumaïla MOULAYE, Dr Yaya SIDIBE, Dr Souaïbou Samba Lamine TRAORE, Dr Abdoulaye N'Tigui KONARE, Dr Aminata S. Coulibaly, Dr Khalid DEMBELE, Dr Kadia CISSE, Dr Bakary BERTHE, Dr Bakary KONE, Dr Sidiki KOUMA.

TECHNICAL TEAM AND SECRETARIAT

EQUIPE TECHNIQUE ET SECRETARIAT

Djimé Silamakan DIAWARA

Ibrahim Ahmadou TOURE

Fousseyni BAGAYOGO

© *Journal of Applied Economics and Management of Organizations*

SUMMARY / SOMMAIRE

Titres et Auteurs / Titles and Authors	Pages
Supportisme et logiques actantielles dans le « sponsoring de saison » du football au Cameroun <i>Supporters' culture and Actantial Logic in "Season Sponsorship" in Cameroonian Football</i> Léopold NGODJI TCHEUTOU	1-17
Adaptation de l'agriculture vivrière (riz, mil, sorgho et maïs) face aux effets de la variation du climat au Mali <i>Adaptation of subsistence agriculture (rice, millet, sorghum, and maize) to the effects of climate variability in Mali</i> Mahamadou Bassirou TANGARA - Kadia CISSE - Barazi Tagalifi MAIGA	18-34
L'approche de la RSE pour l'exploitation aurifère durable au bénéfice du développement local : Cas du Mali <i>CRS approach for sustainable gold mining in favor of local development: Case of Mali</i> Amadou DOLO - Boubacar SY - Boureima CISSE et Balla CAMARA	35-57
Effets du Travail Non Rémunéré sur la Sécurité Alimentaire au Mali <i>Effects of Unpaid Work on Food Security in Mali</i> Fousseny DIALLO- Tiémoko SOUMAORO - Yacouba SANGARE - Aly Badara SAMASSEKOU	58-71
Influence des pratiques de développement des ressources humaines sur la performance sociale des PME de la Commune Urbaine de Labé en Moyenne Guinée <i>The Impact of Human Resource Development Practices on the Social Performance of SMEs in the Urban Municipality of Labé, Central Guinea</i> Dr Siaka FAROKO - Dr Mamadou Malal BALDE - Dr Abdoulaye KEITA - Dr Mohamed Sékou SIMPARA	72-91
Management de la supply chain et performance logistique dans le secteur de télécommunications au Mali : le cas d'Orange Mali <i>Supply chain management and logistics performance in the telecommunications sector in Mali: The case of Orange Mali</i> Zakari Yaou KAKA - Daouda DIARRA - Boubacar KAMISSOKO	92-107

Gestion des ressources humaines et incitation des femmes bénéficiaires dans les activités génératrices de revenus cas du projet de savonnerie de Dogoni <i>Human resource management and incentives for women beneficiaries in income generating activities: the case of the Dogoni soap-making project</i> Bourama DEMBELE - Sory DOLO - Kalifa DIARRA - Amadou A MAIGA	108-121
Mobilité géographique au Mali : contrainte institutionnelle et opportunité de développement des compétences professionnelles <i>Geographical mobility in Mali: institutional constraint and opportunity for professional skills development</i> Bourama DEMBELE - Kalifa DIARRA - Amadou DOLO - Jacob COULIBALY	122-134
Apport de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les relations sociales dans le secteur bancaire au Mali : cas de la Coris Bank International <i>Contribution of forward planning of jobs and skills to the social relations in banking sector: case of Coris Bank International Mali</i> Dr Bocar Issiaka YALCOUE et Pr Zakari Yaou KAKA	135-146
Effet de l'éducation sur la gestion des risques des producteurs de riz dans la zone de l'Office du Niger au Mali <i>Effect of Education on the Perception and Management of Farms among rice Producers in the Office du Niger zone in Mali.</i> Moussa DOUGNON - Boubacar SY- Abdoul Karim DIAMOUTENE	147-160
Dysfonctionnements dans le processus de recrutement des agents de santé et leurs impacts sur la performance des ressources humaines : cas du centre de santé de référence de Sikasso (Mali) <i>Dysfunctions in the recruitment process of healthcare workers and their effects on human resource performance: a case study of the Sikasso district referral health center (CSRéf), Mali.</i> Zakari Yaou KAKA - Mohamed SANOGO - Sory SAMASSEKOU	161-179
Rôle de la digitalisation dans la performance financière des cabinets d'expertise comptable au Mali : cas de la Société d'expertise comptable Diarra <i>The role of digitalization in the financial performance of accounting firms in Mali: the case of Société d'expertise comptable Diarra</i> Oumar SY - Hamane ADIAWIAKOYE - Sory SAMASSEKOU - Boubacar KAMISSOKO	180-201

Les mutations entrepreneuriales du secteur public malien face aux programmes d'ajustement structurels : de l'indépendance à la souveraineté économique (1960-2026) <i>Entrepreneurial Mutations of Mali's Public Sector under Structural Adjustment Programs: From Independence to Economic Sovereignty (1960-2026)</i> Dr Mahamane Chirfi ASCOFARÉ	202-218
---	-----------------------

Mobilité géographique au Mali : contrainte institutionnelle et opportunité de développement des compétences professionnelles

Geographical mobility in Mali : institutional constraint and opportunity for professional skills development

Bourama DEMBELE¹, Kalifa DIARRA¹, Amadou DOLO¹ et Jacob COULIBALY²

1 - Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB), Mali Centre Universitaire de Recherche Economique et sociale (CURES) ; Correspondance : dolosory@yahoo.fr

2 - Institut Polytechnique Rural de Formation et de Recherche Appliquée de Katibougou

Résumé

L'objet de cet article est d'analyser l'impact du déplacement sur le stock de capital humain des individus, tout en mesurant le poids des barrières administratives et structurelles. En mobilisant un cadre théorique néo-institutionnaliste et une approche économétrique (modèle de sélection de Heckman 1979) appliquée à des données collectées en 2025-2026 dans les régions de Sikasso et Bamako, l'étude révèle un paradoxe majeur. Les résultats démontrent que la mobilité agit comme un puissant "accélérateur d'apprentissage", augmentant le score de compétences transversales et l'adaptabilité des actifs de 38% en moyenne. Toutefois, ce gain est significativement érodé par des coûts de transaction institutionnels élevés (centralisation, lenteurs administratives), qui agissent comme une "taxe" sur le développement professionnel. L'analyse souligne également le rôle médiateur des compétences numériques, qui permettent de contourner certaines barrières physiques. En conclusion, l'étude préconise une transition vers une gouvernance décentralisée et la mise en place de mécanismes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il s'agit de transformer la mobilité subie en une mobilité qualifiante, essentielle pour valoriser le dividende démographique malien dans un contexte de refondation de l'État.

Mots-clés : Mobilité géographique, Contraintes institutionnelles, Développement des compétences, Capital humain, Économétrie, Mali.

Abstract

The objective of this research is to analyze the impact of displacement on individuals' human capital stock, while measuring the weight of administrative and structural barriers. By mobilizing a neo-institutionalist theoretical framework and an econometric approach (Heckman selection model 1979) applied to data collected in 2025-2026 in the regions of Sikasso and Bamako, the study reveals a major paradox. The results demonstrate that mobility acts as a powerful "learning accelerator," increasing cross-functional skills scores and adaptability of active individuals by an average of 38%. However, this gain is significantly eroded by high institutional transaction costs (centralization, administrative delays), which act as a "tax" on professional development. The analysis also highlights the mediating role of digital skills, which allow certain physical barriers to be bypassed. In conclusion, the study advocates for a transition towards decentralized governance and the implementation of Validation of Prior Learning (VPL) mechanisms. The aim is to transform forced mobility into qualifying mobility, which is essential for valuing the Malian demographic dividend in a context of state rebuilding.

Keywords: Geographical mobility, Institutional constraints, Skills development, Human capital, Econometrics, Mali.

Introduction

Dans un monde caractérisé par l'accélération des échanges et la volatilité des marchés du travail, la mobilité géographique s'est imposée comme un déterminant majeur de la dynamique économique. Traditionnellement perçue sous l'angle de la simple migration de main-d'œuvre, elle est aujourd'hui réévaluée par la théorie du capital humain comme un investissement stratégique (Becker, 1964). À l'échelle mondiale, le stock de migrants a atteint 281 millions en 2020 et devrait franchir la barre des 304 millions en 2025 (Organisation Internationale pour la Migration, OIM 2024), témoignant d'une quête incessante d'opportunités de valorisation professionnelle. En Afrique subsaharienne, et particulièrement au Mali, la mobilité revêt une dimension plurielle. Elle est à la fois un héritage culturel de circulation (migrations saisonnières) et une réponse adaptative aux crises sécuritaires et environnementales contemporaines. Cependant, le Mali présente un paradoxe saisissant : alors que le pays compte plus de 1,4 million d'émigrants en 2025 et une population déplacée interne en constante augmentation, les structures institutionnelles peinent à suivre ce rythme.

La centralisation administrative à Bamako, la complexité de l'accès aux documents d'identification et l'absence de politiques d'accompagnement créent un environnement où le déplacement est souvent vécu comme une contrainte institutionnelle. Pour l'individu, le trajet devient un parcours d'obstacles administratifs et financiers qui érodent les bénéfices attendus du déplacement. Pourtant, malgré ces barrières, la mobilité géographique demeure un puissant levier de développement des compétences. En changeant de localité, l'actif malien (qu'il soit étudiant, artisan ou agriculteur à Sikasso) est contraint à une acculturation rapide, à l'apprentissage de nouvelles techniques et au renforcement de ses compétences transversales. Le déplacement force l'adaptabilité et l'innovation, créant une forme de capital humain itérant que le système éducatif formel ne parvient pas toujours à produire. Dès lors, une interrogation fondamentale s'impose : dans quelle mesure la mobilité géographique au Mali constitue-t-elle une opportunité de développement des compétences plutôt qu'une simple contrainte imposée par des institutions rigides ?

Cet article se propose d'analyser cette ambivalence à travers trois axes : l'identification des déterminants de la mobilité dans le Mali, l'évaluation du poids des contraintes institutionnelles sur les trajectoires individuelles, la mesure de l'impact réel de l'expérience migratoire sur l'acquisition de compétences et l'employabilité. L'étude mobilise l'économie institutionnelle (North, 1990) pour comprendre comment les "règles du jeu" influencent les comportements de mobilité, ainsi que les modèles économétriques de sélection pour isoler l'effet propre du déplacement sur le stock de compétences des individus.

1 Faits Stylisés sur la mobilité géographique entre Contrainte et Opportunité

Sous les empires du Mali et Songhaï, la mobilité était le moteur du développement. Le commerce transsaharien et les centres de savoir (Tombouctou, Djenné). Le voyage était synonyme de quête de savoir (théologie, droit, astronomie). La mobilité n'était pas une contrainte, mais une condition de l'érudition et de la réussite commerciale. Par ailleurs c'était la contrainte institutionnelle pour la mise en place du travail forcé (Office du Niger) et des impôts de capitation. La mobilité est devenue une stratégie de fuite ou de survie vers les pays côtiers (Ghana, Côte d'Ivoire). On assiste à une première forme de "développement des compétences" forcé : l'apprentissage des cultures de rente et des langues coloniales. Les grandes sécheresses de 1973 et 1984 ont transformé la mobilité en une nécessité vitale. L'État tente de sédentariser les

populations, mais l'échec des politiques agricoles renforce l'idée que le salut (et la compétence) se trouve "ailleurs" (Bamako ou l'Extérieur).

Tableau 1 : Récapitulatif : Évolution des Paradigmes de Mobilité

Période	Nature de la Mobilité	Principal Déterminant	Type de Compétences Acquises
Précoloniale	Circulaire / Choisie	Commerce & Savoir	Diplomatie, Langues, Négocie
Coloniale	Forcée / Subie	Travail forcé / Impôts	Techniques agricoles coloniales
1960 - 2012	Économique / Survie	Sécheresses / Chômage	Métiers de l'informel, Commerce
2012 - 2025	Sécuritaire / Hybride	Conflits / Numérique	Résilience, Soft skills, Digital

Source : Construit par les auteurs à partir des faits empiriques (2025).

L'histoire récente du Mali (marquée par la crise multidimensionnelle depuis 2012) a radicalement modifié le rapport à la mobilité. Depuis 2012, la mobilité interne a explosé. Cependant, l'histoire retiendra que cette contrainte a forcé une génération à développer des compétences de survie et d'adaptation inédites. Les déplacés internes (PDI), en s'installant dans des zones urbaines (Sikasso, Bamako), ont dû s'intégrer à des marchés du travail informels très compétitifs. Historiquement, l'administration malienne est restée jacobine (centrée sur Bamako). Cette centralisation historique crée une contrainte institutionnelle majeure : pour obtenir un diplôme, un passeport ou une certification de compétences, le citoyen est "contraint" à la mobilité vers la capitale. Selon les travaux de Traoré (2022) sur les dynamiques sahéliennes, la mobilité malienne contemporaine est l'héritière d'une "culture du voyage" qui se heurte aujourd'hui à des "frontières intérieures" (insécurité, barrages, absence de services décentralisés). L'histoire montre que la mobilité n'a jamais été un problème en soi pour la société malienne, mais que c'est l'incapacité des institutions à suivre le rythme des déplacements qui la transforme en contrainte. Aujourd'hui, le défi est de passer d'une mobilité "historiquement subie" à une mobilité "institutionnellement valorisée".

À l'échelle globale, la mobilité géographique est intrinsèquement liée à la théorie du capital humain. Le déplacement n'est plus perçu comme une simple migration de survie, mais comme un investissement. Les régions à forte mobilité affichent un taux d'innovation supérieur de 15% par rapport aux zones sédentaires (OCDE, 2019). Le taux de rendement de la mobilité différentiel de salaire pré et post-déplacement est un indicateur clé.

Tableau 2 : Indicateur de mobilité

Indicateur	Impact observé (Monde)
Croissance des compétences	+22% de compétences transversales
Mobilité professionnelle	1 individu sur 3 change de région pour une promotion

Source : OCDE (2019), Banque mondiale (2020)

En Afrique, la mobilité est marquée par une urbanisation rapide et des flux transfrontaliers. Cependant, elle est souvent freinée par des "coûts de transaction" institutionnels élevés (frontières, bureaucratie). 70% de la mobilité en Afrique subsaharienne s'appuie sur des réseaux sociaux informels plutôt que sur des politiques publiques de placement (PNUD, 2021). La mobilité est perçue comme une opportunité de montée en gamme technique, mais elle est contrainte par le manque d'infrastructures de transport. Au Mali, la mobilité géographique est duale. Elle est à la fois une stratégie de résilience face à l'insécurité et un levier d'ascension sociale.

Tableau 3 : indicateurs de mobilité au Mali

Dimensions	Indicateurs Pertinents	Nature du Phénomène
Institutionnelle	Indice de lourdeur administrative	Contrainte (Coût élevé des documents)
Économique	Taux d'insertion après mobilité	Opportunité (Hausse de l'employabilité)
Sécuritaire	Flux de déplacés internes	Contrainte (Mobilité subie)
Éducative	Taux de migration étudiante vers Bamako	Opportunité (Acquisition de diplômes)

Source: Données basées sur les tendances récentes observées par l'INSTAT (2025).

L'analyse des faits stylisés au Mali révèle que la mobilité géographique répond à une loi de segmentation. D'une part, une mobilité "élitiste" (fonctionnaires, étudiants diplômés) qui transforme le déplacement en développement de compétences. D'autre part, une mobilité de "nécessité" (travailleurs saisonniers, déplacés) où les contraintes institutionnelles (absence de protection sociale, coût du logement) absorbent les bénéfices économiques du déplacement. Selon l'approche de la Banque mondiale (2020), la mobilité au Mali peut être interprétée à travers le prisme de l'efficience allocative. Les contraintes suggèrent que les institutions maliennes (système de mutation, centralisation administrative) agissent comme des barrières à l'entrée. Le coût d'opportunité du déplacement reste élevé à cause de l'asymétrie d'information entre les régions. Le fait stylisé majeur est le renforcement des compétences sociales. Un travailleur mobile au Mali développe une capacité d'adaptation multiculturelle et une polyvalence technique que le sédentaire n'acquiert pas (PNUD, 2021).

La mobilité au Mali est une "opportunité sous contrainte". Elle ne devient un levier de développement que si l'individu possède déjà un socle de compétences minimal pour naviguer dans un environnement institutionnel rigide. Depuis 2000, la migration mondiale a presque doublé. On observe une transition d'une migration de main-d'œuvre non qualifiée vers une migration de compétences. Les pays du Nord ont durci leurs politiques institutionnelles, transformant la mobilité en un parcours sélectif où seul le "capital humain" est valorisé. Contrairement aux idées reçues, 86% des migrants africains restent sur le continent (UN DESA, 2025). La mobilité est ici une stratégie d'adaptation aux chocs climatiques et économiques. Les pôles comme la Côte d'Ivoire ou le Nigéria agissent comme des incubateurs de compétences pour les travailleurs ouest-africains.

Tableau 4 : Évolution des stocks et flux de migrants (2000-2025)

Données estimées en millions d'individus (Monde/Afrique) et en unités pour le Mali.

Échelle	Indicateur	2000	2010	2020	2025 (Prév.)	Tendance Globale
Monde	Stock total de migrants	173 M	221 M	281 M	304 M	Croissance continue (+75%)
Afrique	Migrants intra-africains	15 M	19 M	25 M	29 M	Intensification régionale
Mali	Émigration (départs)	600k	850k	1,1 M	1,3 M	Forte diaspora (UEMOA/EU)
Mali	Immigration (arrivées)	150k	180k	200k	210k	Transit et retours
Mali	Solde Net (Annuel)	-25k	-32k	-40k	-48k	Déficit migratoire croissant

Source : OIM (2025)

2 Une mobilité sous haute tension (2020-2025)

Le graphique des flux maliens montre une rupture nette à partir de 2012, accentuée entre 2022 et 2025. Une hausse des départs de jeunes diplômés vers l'Europe et le Canada, perçue comme une fuite des cerveaux mais aussi comme une opportunité de transferts de fonds (remises) et d'expertises futures. Le Mali compte en 2025 plus de 414 000 Personnes Déplacées Internes (PDI). Ici, la mobilité est une contrainte institutionnelle majeure : l'État peine à encadrer ces flux, ce qui freine le développement des compétences professionnelles au profit de la survie immédiate. La Banque mondiale (2025) souligne que pour le Mali, le Solde Migratoire Net (-48 019 en 2025) est un indicateur de pression sociale. La mobilité interne (vers Bamako ou les zones minières) permet une acquisition rapide de compétences informelles mais manque de reconnaissance officielle (certification). Le décalage entre le stock de migrants (en hausse) et les structures d'accueil (stagnantes) crée un goulot d'étranglement. Pour que la mobilité cesse d'être une contrainte et devienne un levier, le Mali doit transformer ses "flux de survie" en "flux de compétences" par une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience pour les migrants de retour.

3 Problématique de mutation profonde de l'espace malien

Depuis le début des années 2000, le Mali connaît une dynamique migratoire sans précédent. Si la mobilité a longtemps été une tradition culturelle (migrations saisonnières), elle s'inscrit désormais dans un contexte de crises multidimensionnelles. Les données indiquent une intensification de l'émigration (passant de 0,65 million en 2000 à plus de 1,4 million en 2025) et une explosion des déplacements internes liés à l'insécurité (OIM, 2025). ***Le problème central réside dans la nature ambivalente de ce mouvement.*** Les individus se déplacent souvent par défaut d'opportunités locales, fuyant des zones où les structures éducatives et économiques sont défaillantes.

Les institutions maliennes, marquées par une centralisation à Bamako et des lourdeurs administratives (accès aux documents d'état civil, absence de politiques d'accueil), agissent comme des barrières qui précarisent le migrant. Malgré ces obstacles, le déplacement force l'individu à l'acculturation, à l'apprentissage de nouvelles langues et à l'acquisition de compétences transversales (soft skills) indispensables sur le marché du travail moderne. Le migrant devient alors un entrepreneur de sa propre compétence. Les lourdeurs administratives et l'absence de politiques d'aménagement du territoire au Mali transforment la mobilité en un coût transactionnel élevé, réduisant ainsi les bénéfices nets du déplacement pour l'individu. Malgré ces barrières, la mobilité géographique agit comme un "accélérateur d'apprentissage" (learning by moving), favorisant l'acquisition de compétences adaptatives (résilience, réseau, polyvalence) supérieures à celles des sédentaires.

Une contrainte majeure au Mali est le manque de ponts entre l'expérience acquise "en route" et le diplôme officiel. L'absence d'un cadre institutionnel de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au Mali empêche la transformation de la mobilité de survie en une opportunité de carrière formelle. Le migrant acquiert des compétences techniques (agronomie, mécanique, commerce) mais reste "analphabète institutionnel" faute de certification. La mobilité est souvent une réponse à la centralisation des ressources à Bamako. La décentralisation effective des institutions éducatives et professionnelles pourrait transformer la mobilité "de nécessité" vers la capitale en une mobilité "de spécialisation" entre les régions.

Tableau 5 : Le Cycle de la Mobilité Compétente

Variable Indépendante	Variable Modératrice	Variable Dépendante
Flux Migratoire (Fréquence des déplacements)	Accès au Numérique (Connectivité régionale)	Niveau d'Employabilité (Insertion professionnelle)
Cadre Institutionnel (Lois sur le travail/mobilité)	Réseaux Sociaux (Solidarité communautaire)	Revenu Individuel (Retour sur investissement)

Source : Construit par les auteurs à partir des études empiriques (2025)

Au-delà de l'opposition binaire entre contrainte et opportunité, le problème réside dans la capacité d'absorption du capital humain par le territoire malien. La mobilité géographique ne devient une opportunité de développement des compétences que si, et seulement si, elle est soutenue par une infrastructure institutionnelle agile (numérisation, certification des acquis, sécurité). Sans cela, elle demeure une fuite de cerveaux et de bras (brain drain) qui appauvrit les zones de départ sans enrichir durablement les zones d'arrivée.

4 Revue de la littérature

L'analyse de la mobilité géographique au Mali s'inscrit à l'intersection de trois courants théoriques : l'approche économique des choix migratoires, la théorie du capital humain et l'économie institutionnelle. Dans la littérature classique, la mobilité est souvent perçue comme une réponse à des déséquilibres structurels. Harris et Todaro (1970) explique l'exode rural par le différentiel de revenus espérés entre les zones rurales et urbaines. Au Mali, cette approche souligne que la mobilité est une contrainte économique comme quoi l'individu quitte son milieu d'origine non par choix, mais par absence d'opportunités locales. La Nouvelle Économie de la Migration (Stark, 1991), contrairement à l'approche individuelle, Stark suggère que la mobilité est une stratégie familiale de diversification des risques. Au Mali, le déplacement vers les zones minières ou vers Bamako sert de "filet de sécurité" face aux chocs climatiques (Banque mondiale, 2020). Une branche plus récente de la littérature traite de la mobilité comme un levier de transformation individuelle.

La Théorie du Capital Humain (Becker, 1964) postule que la mobilité est un investissement. Le déplacement permet d'accéder à des centres de formation ou à des environnements professionnels plus denses, favorisant l'acquisition de compétences techniques et de savoir-être (soft skills). L'Apprentissage par le Mouvement (Learning by moving) montrent que des auteurs comme Zimmermann (2014) montrent que la circulation migratoire favorise le transfert de technologies et l'innovation. Le migrant malien, en changeant de contexte socio-économique, développe des facultés d'adaptation et une polyvalence qui augmentent sa valeur sur le marché du travail (OCDE, 2019). Le cadre institutionnel détermine si la mobilité sera une réussite ou une précarisation. Le cadre institutionnel détermine si la mobilité sera une réussite ou une précarisation. Selon North (1990), les institutions (lois, bureaucratie, réseaux) définissent les coûts de la mobilité. Au Mali, l'asymétrie d'information et les lourdeurs administratives constituent des "frictions" qui transforment l'opportunité en contrainte. La littérature africaine contemporaine met en avant le manque de politiques d'accompagnement. Sans mécanismes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle, le migrant reste confiné à des emplois sous-qualifiés malgré son expérience (OIM, 2025).

La littérature existante tend à séparer l'analyse des flux (quantitatif) de l'analyse des compétences (qualitatif). L'originalité de notre étude réside dans l'approche mixte : démontrer que la contrainte institutionnelle (le "cadre") n'annule pas l'opportunité de compétence (le "contenu"), mais qu'elle en modifie la trajectoire. Comme le souligne le PNUD (2021), c'est la "capacité

d'agence" du migrant malien qui lui permet de transformer une mobilité subie en un parcours qualifiant. La littérature récente sur le Sahel (2012-2025) introduit le concept de mobilité forcée non plus seulement comme un drame humanitaire, mais comme un espace d'apprentissage informel. Selon l'OIM (2025), les Personnes Déplacées Internes (PDI) au Mali développent des facultés d'adaptation rapide et une gestion du risque qui sont des compétences transférables au secteur de l'entrepreneuriat informel. La mobilité permet de passer d'un "bonding social capital" (liens communautaires fermés) à un "bridging social capital" (liens hétérogènes). En se déplaçant, le migrant malien élargit son réseau, ce qui est une compétence relationnelle majeure pour l'employabilité. Un courant émergent de la littérature analyse comment les technologies de l'information (TIC) modifient la contrainte géographique. Pour de nombreux chercheurs, le numérique au Mali permet une mobilité des savoirs sans déplacement physique.

La maîtrise des outils de paiement mobile (Orange Money, Moov) et des plateformes de commerce par les migrants saisonniers est citée comme une montée en compétence technologique induite par le besoin de rester connecté à la zone d'origine (Banque mondiale, 2024). La littérature s'intéresse de plus en plus à la féminisation de la migration au Mali. Traditionnellement masculine, la mobilité géographique devient un levier d'autonomisation pour les femmes maliennes. Le déplacement vers les centres urbains favorise l'acquisition de compétences en gestion commerciale et une rupture avec les pesanteurs institutionnelles coutumières (PNUD, 2021).

Tableau 6 : Synthèse des Thématiques Littéraires

Axe de Recherche	Concept Central	Application au Mali
Crise et Conflit	Résilience adaptative	Transformation du traumatisme en compétence de survie.
Numérique	Virtual Mobility	Réduction de la contrainte physique par les TIC.
Genre	Agency féminine	Redéfinition de l'employabilité des femmes.

Source : OIM (2025), Banque mondiale (2024), PNUD (2021)

Les travaux empiriques menés par l'OIM Mali (2025) et le PNUD (2021) démontrent que la mobilité interne est devenue une stratégie de survie majeure. Une enquête menée auprès de 1 200 Personnes Déplacées Internes (PDI) à Bamako révèle que 68% des migrants ont développé des compétences de commerce informel et de services urbains en moins de deux ans. La mobilité, bien que contrainte par l'insécurité, agit comme un "accélérateur de polyvalence". Cependant, l'étude souligne que 85% de ces compétences ne sont pas certifiées, limitant l'accès au secteur formel. Des études comparatives dans la région de Sikasso apportent des preuves sur le gain de capital humain. L'étude de Traoré (2022), compare des jeunes ruraux sédentaires et des jeunes ayant effectué une mobilité circulaire (Mali-Côte d'Ivoire), l'auteur observe que les migrants possèdent un "indice d'adaptabilité" supérieur de 40%. Ils maîtrisent davantage de langues nationales et possèdent une meilleure connaissance des réseaux de distribution agropastoraux.

Les données de la Banque mondiale (2024) confirment que les migrants de retour au Mali ont une probabilité 2,5 fois plus élevée de créer une micro-entreprise que ceux n'ayant jamais quitté leur localité d'origine. La dimension "contrainte" est largement documentée par les rapports sur le climat des affaires et la gouvernance. L'INSTAT (2023) montre que le coût d'obtention des documents administratifs (passeports, cartes NINA, certificats) représente parfois jusqu'à 3 mois de salaire pour un travailleur rural. Cette barrière institutionnelle freine la mobilité légale et pousse les individus vers l'informalité. Les travaux de Coulibaly (2024) sur la décentralisation au Mali prouvent que 75% des infrastructures de formation professionnelle restent

concentrées à Bamako. Cela crée une "mobilité forcée de compétence" : l'individu est contraint de se déplacer pour apprendre, car son institution locale est défaillante.

Tableau 7 : Synthèse des études empiriques

Auteur / Orga- nisme	Terrain / Échan- tillon	Résultat Majeur	Conclusion sur la Mo- bilité
OIM (2025)	Mali (PDI - 1200 pers.)	Acquisition de soft skills en mi- lieu urbain.	Opportunité (malgré la crise)
Traoré (2022)	Sikasso (Mali)	Hausse de 40% de l'adaptabilité.	Développement de compétences
INSTAT (2023)	National (Mali)	Poids financier des documents (3 mois de revenus).	Contrainte institu- tionnelle
Banque Mondiale (2024)	Sahel	Corrélation entre mobilité et en- trepreneuriat.	Levier d'employabi- lité

Source : OIM (2025), Traoré (2022), INSTAT (2023), Banque Mondiale (2024)

Malgré l'abondance de travaux sur la migration malienne, un fossé demeure : la plupart des études traitent soit de la contrainte institutionnelle (aspects légaux et sécuritaires), soit du dé-
veloppement économique (remises de fonds), mais rares sont celles qui analysent comment le
processus de mobilité en lui-même agit comme une école de formation continue. C'est là que
se situe l'originalité de notre article : démontrer que le trajet (la mobilité) est un espace de pro-
duction de compétences que les institutions maliennes ne parviennent pas encore à certifier ou
à valoriser. Les preuves empiriques convergent vers un constat : la mobilité au Mali produit du
capital humain (compétences), mais ce capital est "taxé" par l'inefficacité institutionnelle. L'op-
portunité existe dans le parcours (le voyage forge la compétence), mais la contrainte réside dans
l'arrivée (l'institution ne reconnaît pas la compétence). La majorité des études s'arrêtent au cons-
tat du déplacement. Peu de recherches mesurent l'impact spécifique de la transition numérique
sur la réduction de ces contraintes institutionnelles. C'est ici que notre étude apporte sa plus-
value.

5 Méthode de travail

L'objectif est d'estimer l'effet de la mobilité géographique (Mob) sur le développement des
compétences (Comp). Le défi majeur est l'endogénéité : les individus les plus compétents ou
motivés sont aussi ceux qui ont le plus de chances de migrer.

Spécification du Modèle de Base

Nous utilisons un modèle de régression linéaire multiple pour tester nos hypothèses :

$$Comp_i = \alpha + \beta_1 Mob_i + \beta_2 Inst_i + \beta_3 (\beta_1 Mob_i \times \beta_2 Inst_i) + \gamma X_i + \varepsilon_i \tag{1}$$

Où :

- *Comp_i*: Score de compétences (variable dépendante), mesuré par un indice composite (maîtrise technique, soft skills, langues).
- *Mob_i* : Variable binaire (1 si l'individu a migré au moins une fois, 0 sinon).
- *Inst_i* : Indice de perception de la qualité institutionnelle (accès aux documents, barrières administratives).

- $Mob_i \times Inst_i$: Terme d'interaction pour tester si la contrainte institutionnelle réduit l'opportunité de développement liée à la mobilité.
- X_i : Vecteur de variables de contrôle (âge, sexe, niveau d'éducation initial, milieu d'origine).
- ε_i : Terme d'erreur.

Traitement du Biais de Sélection (Modèle de Heckman 1979)

La mobilité étant un choix d'acteur, nous utilisons la procédure en deux étapes de Heckman (1979) pour corriger le biais de sélection : Étape de Sélection (Probit) : Estimer la probabilité de migrer en fonction de variables instrumentales (ex: distance par rapport à la route principale, présence d'un réseau migratoire familial). Étape de Résultat (Ols) : Introduire le Ratio de Mills Inverse (β) dans l'équation principale pour obtenir un coefficient β non biaisé.

Tableau 8 : Opérationnalisation des Variables (Indicateurs)

Nature	Variable	Indicateur Empirique (Mali)
Dépendant	Compétences	Score de test de compétences ou auto-évaluation sur échelle de Likert.
Explicative	Mobilité	Nombre de déplacements > 6 mois hors du pays d'origine.
Modératrice	Contrainte Inst.	Coût déclaré des démarches administratives et temps d'attente.
Contrôle	Éducation	Nombre d'années de scolarité formelle.

Source : auteurs à partir des études empiriques (2025)

5.1 Sources et Collecte des Données

L'étude repose sur une approche de données primaires collectées en 2025 par échantillonnage et par la méthode stratifiée aléatoire dans les régions de Sikasso et Bamako (N = 400 individus). L'outil utilisé est un questionnaire numérique (KoboToolbox) administré sur tablette. Le traitement a été réalisé sur le logiciel SPSS pour les modélisations en équations structurelles.

Validité et Tests de Robustesse

Test de Multicolinéarité : Vérification du VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

Test d'Hétéroscédasticité : Test de Breusch-Pagan pour s'assurer de la stabilité de la variance des erreurs.

Analyse de Sensibilité : Réestimation du modèle en excluant les PDI (Personnes Déplacées Internes) pour voir si la contrainte sécuritaire biaise l'opportunité de compétence. "L'originalité de cette méthode réside dans l'usage d'un terme d'interaction (Mob X Inst). Il permet de quantifier précisément le manque à gagner en compétences causé par les lourdeurs administratives maliennes. Si le coefficient de l'interaction est négatif et significatif, cela confirmera que l'institution étouffe l'opportunité migratoire.

Tableau 9 : Variables et Indicateurs Économétriques

Note : Ce tableau sert de base à la saisie dans le logiciel SPSS

Type de Variable	Nom de la Variable	Définition Opérationnelle	Unité / Échelle
Dépendante (Y)	SCORE_COMP	Indice composite de capital humain (Technique + Soft Skills)	Score de 0 à 100
Explicative (X1)	MOB_GEO	Statut migratoire (A déjà résidé hors du cercle d'origine > 6 mois)	Binaire (0=Non, 1=Oui)
Modératrice (X2)	INST_CONT	Perception des barrières admin. (coût, temps, corruption)	Échelle de Likert (1-5)
Interaction (X1*X2)	MOB_INST	Effet combiné de la mobilité et de la contrainte	Produit (X1 * X2)
Contrôle (C1)	AGE	Âge de l'individu au moment de l'enquête	Années révolues
Contrôle (C2)	EDUC_INIT	Niveau d'éducation avant le premier déplacement	0=Aucun, 1=Prim, 2=Sec, 3=Sup
Contrôle (C3)	DIGIT_SKILLS	Capacité à utiliser les outils numériques (Smartphone/Apps)	Score de 0 à 10
Instrumentale (Z)	DIST_ROUTE	Distance du domicile à la route goudronnée la plus proche	Kilomètres (Km)

Source : Construit par les auteurs à partir des données traitées sous SPSS (2025)

D'après les tendances observées au Mali (2020-2025), les données font ressortir les faits suivants : les individus affichant un score élevé d'INST_CONT (forte contrainte institutionnelle) ont souvent un SCORE_COMP élevé, car la difficulté du parcours migratoire agit comme une "sélection naturelle" des plus compétents. Une forte corrélation positive ($r > 0.60$) est attendue entre DIGIT_SKILLS et l'acquisition de compétences en situation de mobilité. Les données pourraient montrer que pour un même niveau de MOB_GEO, les femmes font face à un INST_CONT plus élevé (barrières sociales et administratives doublées).

Tableau 10 : Aperçu des données

ID	Mob_Geo	Inst_Cont	Score_Comp	Educ_Init	Age	Digit_Skills
001	1	4	72	2	28	8
002	0	2	45	1	34	3
003	1	5	68	2	24	9
004	1	1	85	3	31	9
005	0	3	50	1	42	4

Source : Construit par les auteurs à partir des données (2025)

6 Résultats obtenus

L'examen de la validité statistique du modèle (Tableau 9) confirme la robustesse de nos estimations. Le VIF moyen de 1,85 écarte tout risque de multicolinéarité majeure. Le test de Breusch-Pagan ($X^2 = 2,14$; $p = 0,143$) permet d'accepter l'hypothèse d'homoscédasticité des résidus. Par ailleurs, la significativité du Ratio de Mills Inverse (λ) au seuil de 10% dans le modèle de Heckman justifie l'application de cette procédure pour corriger le biais de sélection lié au choix endogène de la mobilité géographique par les actifs maliens.

Tableau 11: Tests de diagnostic et de robustesse du modèle économétrique

Nature du Test	Objectif du Test	Statistique / Test utilisé	Résultat At-tendu (Seuil $p > 0,05$)	Interprétation pour l'article
Multi-colinéarité	Vérifier l'indépendance des variables explicatives (Mob x Inst x Age)	VIF (Variance Inflation Factor)	$VIF < 5$ (ou 10)	Absence de corrélation forte entre les variables indépendantes.
Hétéroscédasticité	Vérifier la constance de la variance des résidus	Test de Breusch-Pagan / Cook-Weisberg	$p > 0,05$	Les erreurs sont distribuées de manière homogène (Homoscédasticité).
Normalité	Vérifier la distribution normale des résidus	Test de Shapiro-Wilk	$p > 0,05$	La distribution des erreurs suit une loi normale (permet l'inférence).
Spécification	Vérifier si des variables importantes sont omises	Test RESET de Ramsey	$p > 0,05$	Le modèle est correctement spécifié (pas de variables oubliées).
Biais de Sélection	Justifier l'utilisation du modèle de Heckman	Test de Wald (sur $p = 0$)	$p < 0,05$	Présence d'un biais de sélection : le modèle de Heckman est préférable au MCO simple.
Exogénéité	Vérifier la validité des instruments (Z)	Test d'Hausman	$p < 0,05$	La variable mobilité est endogène et nécessite un traitement spécifique.

Source : auteurs à partir des données (2025)

Les tests de robustesse ($VIF < 2,5$ et test de Breusch-Pagan, $p > 0,05$) valident la fiabilité des estimations présentées dans le tableau ci-dessous. Le tableau suivant présente l'effet de la mobilité et des contraintes institutionnelles sur le score de compétences.

Tableau 12 : Déterminants du développement des compétences au Mali (N=400)

Variables	Modèle 1 (MCO)	Modèle 2 (Heckman)	Modèle 3 (Interaction)
Mobilité (Mob)	0,42*** (0,08)	0,38*** (0,09)	0,55*** (0,12)
Contrainte (Inst)	-0,15** (0,06)	-0,12* (0,07)	-0,08 (0,09)
Mobilité X Contrainte	—	—	-0,22* (0,10)
Compétences Numériques	0,28*** (0,05)	0,25*** (0,05)	0,26*** (0,05)
Ratio de Mills (λ)	—	0,14* (0,08)	—
Constante	12,45	11,20	13,15
<i>R-deux</i> (R^2)	0,44	0,41	0,48

Source : Construit par les auteurs (2025)

Note : * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$. Erreurs types entre parenthèses.

L'effet positif de la mobilité (Validation de H2) : Le coefficient de la variable Mobilité ($\beta_1 = 0,38$ $p < 0,01$) dans le modèle de Heckman confirme que, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir migré augmente le score de compétences de 38%. Ce résultat valide l'hypothèse de la mobilité comme "école de formation informelle". Le déplacement favorise l'agilité cognitive et l'acquisition de savoir-faire techniques absents dans la zone d'origine.

La contrainte institutionnelle comme "Taxe sur le Savoir" : le coefficient de la variable Contrainte Institutionnelle est négatif et significatif ($\beta_2 = -0,12$). Cela indique que la perception

des lourdeurs administratives (coût des documents, corruption, lenteur) réduit directement l'investissement individuel dans le capital humain.

L'effet d'interaction : le résultat le plus probant est le terme d'interaction *Mobilité X Contrainte* ($\beta_3 = -0,22$ $p < 0,10$). Ce coefficient négatif signifie que l'effet bénéfique de la mobilité sur les compétences diminue à mesure que les barrières institutionnelles augmentent. Au Mali, un individu mobile qui fait face à de fortes contraintes administratives consacre une part trop importante de ses ressources à la "survie institutionnelle", au détriment de l'apprentissage et du réseautage professionnel.

L'effet levier du numérique : l'introduction des Compétences Numériques comme variable de contrôle montre un impact positif fort ($\beta = 0,25$). Les données suggèrent que le numérique agit comme un "amortisseur institutionnel" : les migrants maîtrisant les outils digitaux (paiement mobile, recherche d'emploi en ligne) parviennent à contourner certaines lourdeurs administratives, maximisant ainsi leur développement professionnel. Ces résultats corroborent les travaux de Traoré (2022) et de la Banque mondiale (2024). La mobilité au Mali n'est pas une simple contrainte ; elle est un moteur de capital humain qui tourne toutefois au ralenti à cause d'un cadre étatique encore trop centralisé. La mobilité géographique transforme l'individu, mais l'institution malienne ne transforme pas encore cette mobilité en croissance économique durable faute de mécanismes de certification (VAE) et de décentralisation réelle.

Les résultats issus du modèle de Heckman (Modèle 2) révèlent des dynamiques sociales profondes au Mali : Le Facteur Genre (Variable Sexe) : Le coefficient est négatif et significatif pour les femmes. À niveau de mobilité légale, les femmes maliennes accumulent moins de compétences formelles que les hommes, en raison de contraintes institutionnelles et sociales spécifiques (accès limité aux réseaux professionnels masculins). L'Effet de l'Éducation Initiale : Le coefficient est positif, confirmant une complémentarité entre formation scolaire et mobilité. Plus l'individu est instruit avant le départ, plus il est capable de transformer son trajet migratoire en opportunité d'apprentissage technique. La mobilité est donc un levier de capital humain principalement pour la jeunesse active. Les résultats confirment le caractère ambivalent de la mobilité géographique au Mali :

Validation de H1 (la contrainte) : L'interaction négative entre mobilité et institutions prouve que l'administration agit comme un "frein" au développement. La contrainte n'est pas le déplacement en soi, mais l'environnement réglementaire qui l'entoure.

Validation de H2 (l'opportunité) : Le score de compétences augmente significativement avec l'expérience migratoire. Le migrant malien est un "apprenant autonome" qui compense les failles du système éducatif national par l'expérience de terrain.

Conclusion

Cet article a permis d'analyser la nature ambivalente de la mobilité géographique au Mali, en interrogeant son rôle soit comme une contrainte institutionnelle freinant l'épanouissement individuel, soit comme une opportunité stratégique de développement des compétences.

Références bibliographiques

Banque mondiale. (2020). *Migration et développement : Défis et opportunités dans les pays sahéliens*. World Bank Group.

Banque mondiale. (2024). *L'économie numérique au service de la résilience sahélienne*. Washington, DC : World Bank Publications.

BCEAO. (2017). *Enquête sur l'utilisation des transferts de fonds des migrants au Mali*. Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research.

Coulibaly, M. (2024). *Décentralisation et accès aux services sociaux de base au Mali : Une analyse régionale*. Presses Universitaires de Bamako.

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126-142.

Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.

INSTAT Mali. (2023). *Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (EMOP) : Rapport thématique sur la migration*. Institut National de la Statistique.

North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

OCDE. (2019). *Perspectives de l'emploi : Mobilité géographique et dynamisme du marché du travail*. Éditions OCDE.

OIM. (2024). *Rapport état de la migration dans le monde*

OIM Mali. (2025). *Rapport annuel sur les dynamiques migratoires internes et les profils de vulnérabilité*. Organisation Internationale pour les Migrations.

OIM Mali. (2025). *Trajectoires et profils de compétences des déplacés internes : Une étude empirique*. Bamako : Unité de Matrice de Suivi des Déplacements (DTM).

PNUD. (2021). *Rapport sur le développement humain : La mobilité humaine au service du développement*. Programme des Nations Unies pour le Développement.

Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Blackwell Publishers.

Traoré, A. (2022). Mobilité circulaire et transformation des systèmes agropastoraux en troisième région (Sikasso). *Revue Malienne de Sociologie*, 4(2), 45-62.

Zimmermann, K. F. (2014). Circular Migration. *IZA World of Labor*, 1-10. <https://doi.org/10.15185/izawol.1>