

Cahiers de la stratégie de l'emploi

Chômage et conditions d'emploi des jeunes au Mali

Fousseini Traoré

Centre d'études et de recherches sur le développement international
Université d'Auvergne

Unité politiques de l'emploi
Département de la stratégie en matière d'emploi

2005/8

Préface

Ce document de travail est une contribution au programme de recherche sur l'emploi des jeunes dans les pays en développement mené par l'Unité des politiques de l'emploi sur le biennium 2004-05. Le programme de recherche a pour objectifs : (i) collecter des données empiriques solides sur les caractéristiques et les déterminants de l'emploi des jeunes dans les pays en développement ; (ii) sur la base de cette base empirique robuste, élaborer des recommandations de politique de l'emploi appropriées au contexte des pays en développement ; (iii) et ainsi, augmenter la capacité des pays membres et des partenaires sociaux à élaborer et mettre en place des politiques et des programmes pour promouvoir l'emploi des jeunes. Le programme de recherche inclut sept études de pays à travers le monde en développement. Ces études seront utilisées comme base pour la production principale du programme, un rapport de synthèse sur les politiques d'emploi des jeunes dans les pays en développement.

Les problèmes liés à l'emploi des jeunes continuent de croître, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, avec un nombre élevé de jeunes femmes et de jeunes hommes exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires ou temporaires. Les jeunes issus de groupes sociaux défavorisés sont particulièrement touchés perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Dans les pays en développement, où rares sont ceux qui peuvent se permettre d'être ouvertement au chômage, le problème se pose davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre dans le secteur informel. C'est la raison pour laquelle la promotion d'un emploi productif pour les jeunes hommes et jeunes femmes occupe une place de choix dans les activités de l'OIT. Les efforts de l'organisation dans ce domaine se fondent sur la nécessité reconnue d'adopter des politiques et des programmes propres à améliorer leur niveau de vie et à faciliter leur intégration dans la société.

Au Mali, la situation de l'emploi se détériore depuis 1987. Le taux de chômage national a atteint 9 pour cent en 2004, tandis que celui des jeunes atteignait 12 pour cent. Le chômage fait également son apparition en milieu rural. Dans ce contexte, les autorités maliennes procèdent depuis l'année 2000 à la mise en oeuvre d'un Programme national d'action pour l'emploi en vue de réduire la pauvreté. Plus récemment, en 2003, les nouvelles autorités du pays ont lancé un ambitieux programme quinquennal destiné à lutter contre le chômage des. Ainsi, la présente étude enrichit la discussion sur les justifications d'un tel programme et complète les idées qui y sont développées. L'étude pourra également servir de base pour la formulation et la mise en oeuvre d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes, réponse à l'engagement du Mali en tant que pays phare dans le Réseau pour l'emploi des jeunes (Banque mondiale, ONU, BIT).

Cette étude a été financée conjointement par le Réseau pour l'emploi des jeunes et l'Unité des politiques de l'emploi de l'OIT à Genève. Elle est le résultat d'un formidable travail d'équipe. Dramane Haïdara, spécialiste des politiques de l'emploi au Bureau sous-régional de l'OIT pour la région du Sahel à Dakar, a permis le bon déroulement de l'étude et a contribué à son amélioration par ses commentaires. Saliyah Doumbia, Directeur de l'Observatoire de l'Emploi à Bamako et Modibo Traoré, professeur à l'Université de Bamako, ont préparé un premier rapport documentant l'essentiel des données existantes au Mali sur la situation et les conditions d'emploi des jeunes qui a servi de base pour la préparation de cette publication. Claire Harasty, de l'Unité des politiques de l'emploi à Genève, est en charge du programme de recherche sur l'emploi des jeunes et a supervisé le déroulement de l'étude qui a également bénéficié de ses commentaires et suggestions.

Riswanul Islam

Chef

Département de la stratégie en matière d'emploi

Table des matières

Préface.....	iii
Liste des sigles et abréviations.....	vii
Introduction	1
Première partie: Le marché du travail des jeunes au Mali.....	2
1. Quelques indicateurs-clés.....	2
1.1. Profil des jeunes maliens	2
1.2. Taux de participation des jeunes au marché du travail	2
1.3. Incidence du chômage parmi les jeunes.....	6
1.4. Profils des jeunes en situation de chômage	7
1.4.1. Chômage et niveau d'instruction	7
1.4.2. Distribution selon le type de chômeurs	9
1.4.3. Distribution selon l'âge et le sexe.....	9
1.5. La prise en compte de la durée du chômage.....	10
2. Situations inadéquates de travail.....	11
2.1. Emploi inadéquat et qualifications	11
2.2. Emploi inadéquat et revenus	12
2.3. Emploi inadéquat et durée du travail	14
3. Marché du travail des adultes versus marché du travail des jeunes.....	15
3.1. Facteurs distinctifs	16
3.2. Le cas du Mali.....	16
Deuxième partie : Les déterminants de l'emploi des jeunes au Mali	17
1. Les facteurs démographiques.....	17
1.1. L'accroissement naturel de la population.....	17
1.2. Les flux migratoires	18
1.2.1. Migrations internes	19
1.2.2. Migrations externes.....	21
2. Les facteurs institutionnels.....	22
2.1. Les institutions du marché du travail	22
2.1.1. Le rôle du salaire minimum.....	22
2.1.2. Les politiques publiques actives	24
2.1.3. Les services publics de l'emploi	26
2.2. Le système éducatif et la problématique éducation-qualification-chômage	26
2.3. Le capital social : connections et réseaux.....	28
2.4. Les partenaires sociaux	29
3. L'environnement macroéconomique.....	29
3.1. Rôle des cycles et fluctuations	29
3.2. Taux de chômage agrégé – taux de chômage des jeunes	31
Conclusion.....	31
Références bibliographiques.....	35
Annexe: Quelques indicateurs macroéconomiques et sociaux du Mali.....	37

Tableaux :

Tableau n° 1 : Nombre et proportion de jeunes dans la population totale.....	3
Tableau n° 2 : Projections de la population des 15-24 ans	4
Tableau n° 3 : Taux de participation des jeunes au marché du travail par sexe et groupe d'âge.....	4
Tableau n° 4 : Incidence du chômage (2004).....	6
Tableau n° 5 : Taux de chômage des jeunes (2004).....	6
Tableau n° 6 : Répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe	7
Tableau n° 7 : Chômeurs selon le niveau d'instruction et le sexe	8
Tableau n° 8 : Durée du chômage selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence (en mois).....	11
Tableau n° 9 : Actifs occupés: statut détaillé selon l'instruction.....	13
Tableau n° 10 : Nombre d'heures effectuées par les actifs occupés de 15 ans et plus (emploi principal)	15
Tableau n° 11 : Actifs occupés selon le statut individuel et le milieu	16
Tableau n° 12 : Evolution de certaines variables démographiques	17
Tableau n° 13 : Raisons de la migration interne selon le milieu de résidence actuelle et le sexe (pourcentages).....	19
Tableau n° 14 : Raisons de la migration selon l'âge (pourcentages)	19
Tableau n° 15 : Structure de la population	21
Tableau n° 16: Taux de migration nette interne selon la région et le milieu (population de 15 ans et plus).....	21
Tableau n° 17 : Evolution du coût de la main-d'œuvre (en milliards de FCFA).....	23
Tableau n° 18 : Productivité et salaire (en milliers de FCFA)	24
Tableau n° 19 : Répartition des actifs occupés entre les secteurs informel et formel.....	28

Figures:

Graphique n° 1 : Type de chômeurs selon le sexe	9
Graphique n° 2 : Répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe	10
Graphique n° 3 : Evolution du SMIG	23

Liste des sigles et abréviations

AGETIPE	Agence d'exécution des travaux d'intérêt public
ANPE	Agence nationale pour l'Emploi
CED	Centre d'éducation pour le développement
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
IDE	Investissement direct étranger
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
PEJ	Programme emploi jeunes
SMIG	Salaires minimum interprofessionnel garanti
UFAE	Unités de formation et d'appui aux entreprises

Introduction

Le présent rapport vise à identifier et analyser les caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Mali. Il s'inscrit dans une préoccupation plus large du BIT sur la question de l'emploi des jeunes au niveau mondial. En effet, la population jeune reste la plus touchée dans le monde par le chômage : en moyenne celui-ci touche trois fois plus les jeunes que les adultes (BIT, 2004a). Dans la mesure où les jeunes représentent – et représenteront – une frange importante de la population des pays en développement, il paraît nécessaire et urgent d'étudier leur situation sur le marché du travail dans le but d'améliorer les politiques mises en œuvre pour les aider.

Dans la philosophie de la résolution A/57/165 de l'assemblée générale des Nations Unies, l'étude pourra servir de matière dans la discussion entre les partenaires du réseau pour l'emploi des jeunes (Banque mondiale, ONU, BIT) et le gouvernement malien qui a placé le Mali comme pays phare pour la formulation et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes.

Au plan national, l'étude trouve toute son importance au regard des orientations politiques actuelles des autorités. La situation de l'emploi se détériore depuis 1987 et les jeunes sont fortement touchés. Le taux de chômage national a atteint 9 pour cent en 2004, tandis que celui des jeunes atteint 12 pour cent. Le chômage fait également son apparition en milieu rural. Dans ce contexte, les autorités maliennes procèdent depuis l'année 2000 à la mise en œuvre d'un Programme national d'action pour l'emploi en vue de réduire la pauvreté (PNA/ERP) qui vise à opérationnaliser la Politique nationale de l'emploi et certains axes du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté. Plus récemment, en 2003, les nouvelles autorités du pays ont lancé un ambitieux programme quinquennal destiné à lutter contre le chômage des jeunes : le Programme Emploi Jeunes (PEJ). Ainsi, la présente étude enrichit la discussion sur les justifications d'un tel programme et complète les idées qui y sont développées.

L'étude vise à mieux documenter les caractéristiques du marché du travail des jeunes au Mali à travers des indicateurs clés sur le chômage, le sous-emploi et les situations inadéquates de travail. Elle met en relief les différences – comme presque partout dans le monde – entre le marché du travail des adultes et celui des jeunes et montre que la situation des jeunes reste préoccupante (surreprésentation – certes limitée – au sein des chômeurs, durée du chômage relativement importante, déficit de formation...). Elle montre enfin, de façon détaillée, et en présentant les mécanismes qui régissent le marché du travail des jeunes, les principaux déterminants de la situation susmentionnée (facteurs démographiques, socio-économiques et institutionnelles).

L'étude a pâti du manque de données aussi bien pour la dimension individuelle que temporelle. Cela a limité le développement d'approches empiriques (estimation d'élasticités, suivi de la croissance de certains indicateurs...) et a sans doute quelque peu entaché la robustesse de certains résultats sans toutefois remettre fondamentalement en cause les principales conclusions. Les données utilisées dans cette étude proviennent essentiellement des sources maliennes, et en premier lieu de l'Observatoire de l'emploi et de la formation. Les concepts retenus par l'Observatoire dans ses enquêtes correspondent plus ou moins aux définitions du BIT. Ainsi, l'âge d'entrée dans la vie active retenue est de 15 ans. Par contre, pour la notion de jeunes, la tranche d'âge 15-24 ans retenue par les Nations Unies ne correspond pas à la définition malienne, qui élargit la tranche jusqu'à 40 ans. Nous nous sommes toutefois toujours limités à la tranche des 15-24 ans pour les besoins de l'étude. Les taux de chômage calculés correspondent au taux élargi du BIT, en incluant les chômeurs découragés.

Quant aux données générales concernant la population, elles proviennent en grande partie des divers recensements de la population dont les résultats sont publiés par la Direction nationale de la statistique et de l'informatique (DNSI). Occasionnellement, nous avons utilisé les données provenant des Nations Unies (projections de la population) et de la Banque mondiale (World Development Indicators). Ces données qui concernent les variables démographiques (part des jeunes dans la population totale, taux de mortalité...) ne diffèrent pas fondamentalement entre les pays quant à leur définition. En outre, elles reposent très souvent sur les statistiques nationales.

L'étude est structurée autour de deux grandes parties. La première traite des caractéristiques générales du marché du travail des jeunes au Mali. Dans cette partie une première section est consacrée aux indicateurs clés du marché du travail (nombre et proportion de jeunes, chômage des jeunes...) en accordant une attention particulière aux profils des chômeurs (disparités en termes de genre, de niveau d'instruction...); ensuite vient une seconde section traitant des situations inadéquates de travail, notamment celles liées au sous-emploi, à la qualification, au revenu et à la durée. Une

dernière section, consacrée à l'étude comparative des marchés du travail des jeunes et des adultes clôt cette partie.

La deuxième partie de l'étude traite des déterminants de l'emploi des jeunes au Mali. Y sont tour à tour examinés le rôle des facteurs démographiques (accroissement naturel, flux migratoires), celui des institutions publiques du marché du travail (salaire minimum, services publics de l'emploi), des institutions scolaires (rôle du système éducatif et de formation dans l'adéquation formation-emploi), et des institutions sociales (réseaux, connections sociales, syndicats, organisations à la base). Enfin, la place de l'environnement macroéconomique est saisie à travers une section consacrée au rôle que jouent les cycles et fluctuations de la production dans l'explication du chômage, ainsi que la relation agrégée entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes.

Première partie: Le marché du travail des jeunes au Mali

1. Quelques indicateurs-clés

Ce chapitre traitera de quelques indicateurs-clés du marché du travail des jeunes au Mali. Ainsi, seront tour à tour examinés : la participation des jeunes au marché du travail, l'incidence du chômage, les profils des chômeurs ainsi que la durée du chômage.

1.1. Profil des jeunes maliens

Le tableau 1 présente quelques caractéristiques (nombre, proportions) des jeunes au Mali, une distinction étant faite entre les adolescents (15-19 ans) et les jeunes adultes (20-24 ans).¹

De façon générale, et comme dans la plupart des pays en pleine transition démographique², la population du Mali est majoritairement jeune. En effet, les personnes de moins de 15 ans, au nombre de sept millions, représentent environ 58 pour cent de la population totale (Banque mondiale, 2005). Si l'on retient le seuil de 25 ans comme critère discriminant entre les adultes et les jeunes, il apparaît que 68 pour cent de la population malienne peut être considérée comme jeune. Ces proportions font du Mali un des pays les plus « jeunes » au monde, avec donc *a priori* un fort potentiel d'actifs.

En terme de genre, les jeunes femmes représentent plus de la moitié de la population jeune. Cette caractéristique n'est toutefois pas spécifique à la tranche juvénile, elle reflète la structure générale de la population malienne où les femmes représentent 51,3 pour cent.

L'analyse de l'évolution du nombre de jeunes depuis 1976 laisse clairement apparaître une tendance positive, conséquence directe de l'évolution démographique. Ainsi, le nombre de jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 57 pour cent entre 1976 et 2004, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 1,63 pour cent.³ La part des 15-24 ans dans la population totale est quant à elle demeurée relativement stable sur la période (entre 16 et 18 pour cent).

Les projections effectuées – notamment celles des Nations Unies (cf. tableau 5) – indiquent que le nombre de jeunes passera de 1,8 millions en 2004 à plus de 4 millions en 2025. Cette évolution correspondrait à une augmentation de près de 135 pour cent, soit un accroissement annuel moyen de 4,1 pour cent. Ainsi, on devrait observer un doublement du nombre de jeunes à l'horizon 2021.

1.2. Taux de participation des jeunes au marché du travail

Traditionnellement, la participation des individus à l'activité économique est saisie à travers les taux – brut et net – d'activité, définis comme le rapport de la population active occupée à la population totale (pour le taux brut).

¹ Les données sont reportées pour quatre (4) années. Nous n'avons pas pu disposer de séries chronologiques.

² On peut en effet considérer que le Mali se situe dans la deuxième phase de la transition démographique, avec des taux de mortalité en baisse et des taux de fécondité toujours élevés.

³ Soit légèrement moins que le rythme d'accroissement de la population totale (2 pour cent; Banque mondiale, 2005)

Tableau n°1 : Nombre et proportion de jeunes dans la population totale

Groupe d'âge	1976				1987				1998				2004			
	Masculin	Féminin	Ensemble	Part dans pop. totale	Masculin	Féminin	Ensemble	Part dans pop. totale	Masculin	Féminin	Ensemble	Part dans pop. t totale	Masculin	Féminin	Ensemble	Part dans pop. totale
15 –19	308 607	333 508	642 115	9,7 %	347 345	378 374	725 719	9,4 %	492 480	529 270	1021 750	10,4 %	471 440	547 279	1018 719	9,1 %
20 – 24	218 391	265 842	484 233	7,3 %	259 552	314 805	574 357	7,5 %	364 333	409 584	773 917	7,9 %	283 828	470 231	754 059	6,8 %
Ensemble	526 998	599 350	1126 348	17,1 %	606 897	693 179	1300 076	16,9 %	856 813	938 854	1795 667	18,3 %	755 268	1017 510	1772 778	16,0 %

Source : Doumbia et Traore (2005) sur la base des recensements de population pour les années 1976, 1987 et 1998 (Direction nationale de la statistique et de l'informatique) et de l'enquête auprès des ménages pour l'année 2004 (OEF). L'année 2004 n'est donc pas strictement comparable aux années précédentes.

Tableau n° 2: Projections de la population des 15-24 ans

Groupe d'âge	2010	2015	2020	2025
15-19 ans	1570 000	1754 000	1984 000	2256 000
20-24 ans	1270 000	1487 000	1674 000	1902 000
Total	2847 000	3241 000	3658 000	4158 000

Source : Banque mondiale, WDI 2004, Population Projections

Tableau n°3 : Taux de participation des jeunes au marché du travail par sexe et groupe d'âge (en pourcentage)

Groupe d'âge	1976			1987			1998			2004		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
0-14	19	5	12	25	16	20	23	16	19	2	2	2
15 -19	79	18	47	74	47	60	67	39	53	35	23	29
20 - 24	88	17	49	84	47	63	78	38	57	54	31	4
Ensemble	82	18	48	78	47	61	72	39	54	42	27	34

Note : Le taux de participation rapporté ici est le rapport de la population active occupée à la population totale

Source : Doumbia et Traoré (2005) sur la base des recensements de population pour les années 1976, 1987 et 1998 (DNSI) et de l'enquête auprès des ménages pour l'année 2004 (OEF). L'année 2004 n'est donc pas strictement comparable aux années précédentes.

Il ressort de la lecture du tableau 3 que les jeunes ont un taux brut d'activité de 34 pour cent en 2004. Ce taux est relativement faible par rapport à celui de la population active occupée totale qui est de 47 pour cent (OEF, 2004). Les jeunes entre 15 et 24 ans apparaissent donc comme la tranche la moins « active » de la population⁴.

Il est intéressant de noter que le taux de participation des enfants (tranche 0-14 ans) a considérablement diminué sur la période d'étude. En effet, cela reflète les progrès accomplis en matière de scolarisation des enfants, notamment grâce à la sensibilisation des parents et au développement des écoles communautaires (écoles de base dans les zones urbaines, Centre d'éducation pour le développement dans les zones rurales). Toutefois, au niveau absolu, le nombre d'enfants économiquement actifs reste toujours élevé (environ 120000 pour la seule tranche des 10-14 ans dont la plupart travaillent dans l'informel, d'après la dernière enquête OEF, 2004).

En terme de genre, on peut noter une différence significative entre les hommes et les femmes. En effet, sur toute la période 1976-2004, les taux de participation des hommes dépassent de loin ceux des femmes, avec très souvent un rapport du simple au double. Cette faible participation des femmes trouve son explication dans le poids encore marqué des facteurs socioculturels. En effet, dans la majeure partie du pays (notamment les zones rurales où vivent 71 % de la population), les tâches domestiques restent dévolues à la femme tandis que l'homme se charge d'assurer les frais de fonctionnement du foyer. Il faut toutefois tenir compte ici du biais de mauvais enregistrement des femmes qui sous estime leur participation, notamment du fait de leur forte présence dans le secteur informel - qui emploie plus de la moitié des actifs- où les enregistrements sont sujets à caution⁵.

Il est intéressant de noter que d'après le tableau 3, le taux brut d'activité des jeunes après avoir augmenté de douze points entre 1976 et 1987, n'a cessé de reculer, passant de 61 pour cent en 1987 à 34 pour cent en 2004. D'autres études (notamment OEF, 2004) confirment cette tendance en montrant un recul du taux net d'activité de 5 points environ, en passant de 82,5 pour cent en 1980 à 77,5 pour cent en 2004. Même si ce dernier taux peut paraître élevé, notamment lorsque comparé à la moyenne prévalant en Afrique Subsaharienne (65,4 pour cent), il convient toutefois de l'interpréter avec prudence dans la mesure où il correspond à des valeurs agrégées sur l'ensemble des tranches d'âges et non spécifiquement sur les tranches juvéniles.

Le recul du taux brut d'activité trouve son explication principalement dans l'augmentation du taux de scolarisation⁶. Au Mali le taux net de scolarisation primaire⁷ a augmenté de 19 points sur la décennie 1988-1998 en passant de 20,9 à 39,9 pour cent (Ministère de l'éducation de base, 1998). Ce taux de scolarisation est beaucoup plus important et a beaucoup plus progressé pour les garçons (passage de 26 à 47,7 pour cent) que pour les filles (passage de 15,7 à 32,6). Cette disparité dans les taux de scolarisation pourrait ainsi expliquer en partie les évolutions des taux de participation des deux sexes : recul beaucoup plus marqué chez les garçons que chez les filles. Il conviendrait toutefois d'approfondir cette analyse en l'élargissant éventuellement au secondaire et au supérieur, même si l'intervalle de temps séparant l'année 1988 de 2004 est suffisant pour que les premiers effets de l'augmentation de la scolarisation soient visibles⁸.

Il aurait été intéressant, d'après les critiques de O'Higgins (2001) de calculer des taux dits de non-emploi⁹, qui corrigent les taux de chômage de l'effet de la scolarisation; mais l'absence de données détaillées a rendu cette démarche délicate pour le cas Malien.

Enfin, l'effet de découragement, souvent avancé dans le cas des pays développés, ne nous paraît pas pertinent pour le Mali dans l'explication du recul du taux d'activité dans la mesure où les personnes se retirant du marché du travail formel – et attendant peut-être des jours meilleurs pour y

⁴ En faisant bien entendu abstraction de la tranche 0-14 ans.

⁵ Nous reviendrons un plus en détail sur l'aspect genre au point 1.3;

⁶ Des erreurs de mesure (sous enregistrement des actifs occupés notamment) peuvent expliquer le recul du taux d'activité. On pourrait également avancer l'influence des flux migratoires car la tranche des 15-25 ans semble être celle qui migre le plus, notamment vers l'extérieur. (cf. infra, analyse du rôle des flux migratoires).

⁷ Le taux net de scolarisation est préférable au taux brut, car ce dernier souffre de nombreuses limites (notamment la surestimation de la fréquentation : doubles inscriptions, enfants inscrits mais non scolarisés etc.). Nous ne disposons également pas de données concernant les taux nets du secondaire et du supérieur.

⁸ Les statistiques concernant ces deux ordres d'enseignement sont très incomplètes pour le Mali, que ce soit au niveau national, de l'UNESCO ou de la Banque mondiale. Toutefois, les tendances observées dans le primaire laissent plutôt à penser que les taux y ont également augmenté.

⁹ Nous traduisons l'expression anglaise « youth non-employment rate »

revenir – exercent plus ou moins une activité dans l’informel si elles ne sont pas confinées aux tâches domestiques (comme c’est souvent le cas des femmes). Peu de (jeunes) gens peuvent en effet se permettre le « luxe » de quitter le marché du travail et de choisir l’inactivité au Mali, du fait notamment des fortes pressions sociales et du revenu souvent limité des parents.¹⁰

1.3. Incidence du chômage parmi les jeunes

Il convient, avant d’étudier les profils des chômeurs – ce qui fera l’objet de chapitres ultérieurs – d’appréhender de façon « globale » la nature du phénomène.

Il apparaît à la lecture du tableau 4 que le taux de chômage des jeunes est de l’ordre de 12 pour cent – contre 9 pour cent au niveau national – avec une légère différence quant au genre, l’incidence du chômage étant plus forte pour les jeunes femmes que les jeunes hommes. En revanche le ratio de chômage des jeunes – défini ici comme la part des chômeurs de 15-24 ans dans la population totale de la même tranche d’âge – qui s’établit à 4,8 pour cent peut apparaître comme non significatif, avec une différence assez marquée entre les hommes et les femmes notamment pour la catégorie 15-19 ans (tableau 5). Cette différence est due notamment aux facteurs socio-culturels évoqués dans la section précédente. On peut citer ici, outre les facteurs culturels, la discrimination -horizontale et verticale - dont sont victimes les femmes à l’embauche¹¹ (*a priori* négatif pour certains métiers ou certains postes). La discrimination peut être « subie » ou « choisie », auquel cas on parlera d’auto-discrimination. En effet, au vu de l’environnement économique et social, certaines femmes peuvent « choisir » de ne pas participer au marché du travail en estimant n’avoir aucune chance de réussite (Anker et al, 2003). Dans ce cas, le phénomène s’auto perpétue et l’anticipation devient auto-réalisatrice (perte de confiance, réduction de la probabilité de réussite pour celles qui seraient tentées de participer). Enfin, la structure de l’économie -malienne- n’est sans doute pas sans influence sur les opportunités d’emplois pour les femmes- du moins pour ce qui est de l’emploi formel salarié. En effet, on peut penser que, conformément aux représentations collectives, la « tertiarisation » de l’économie jouera en faveur des femmes et que la prédominance des deux premiers secteurs (surtout du primaire) de l’économie contribue à accentuer les discriminations.

Tableau n° 4 : Incidence du chômage (2004)¹²

Groupe d’âge	Hommes	Femmes	Taux de chômage global de la tranche d’âge
15 –19	12,69	10,58	11,78
20 - 24	11,27	15,36	13,31
Total	12,01	13,2	12,57

Source : OEF (2004)

Tableau n°5 : Taux de chômage des jeunes (2004)

Groupe d’âge	Hommes	Femmes	Ratio de chômage global ¹³ de la tranche d’âge
15 –19	5,1	2,78	3,85
20 - 24	7	5,72	6,17
Total	5,78	4,14	4,84

Source : OEF (2004)

¹⁰Ainsi, bien que ne disposant pas de statistiques détaillés sur les chômeurs découragés, on peut penser que le chiffre n’est pas relativement important.

¹¹Discrimination qui n’est d’ailleurs pas totalement indépendante des représentations socio-culturelles.

¹²Il s’agit du taux de chômage au sens du BIT “étendu”, rapport entre le nombre de chômeurs (y compris ceux découragés) et la population active élargie (population active augmentée des chômeurs découragés).

¹³Il s’agit de la part des chômeurs de 15-24 ans dans la population totale de la même tranche d’âge.

Tableau n°6: Répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe

Tranche d'âge	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif de chômeurs	Part dans le chômage total	Effectif de chômeurs	Part dans le chômage total	Effectif de chômeurs	Part dans le chômage total
15-24 ans	43582	41,4	40959	34,4	84540	37,7
25-39 ans	32978	31,3	54383	45,7	87361	39,0
Total	76560	67,0	95342	80,1	171901	76,7

Source : Doumbia et Traoré (2005)

Les jeunes représentent plus du tiers des chômeurs (tableau 6). Ces mêmes jeunes représentent environ 32 pour cent de la population active du Mali, ce qui signifie que leur part dans le chômage total n'est pas disproportionnée, mais tout de même très élevée. Lorsqu'on retient l'acception large de la notion de jeune – et telle qu'elle est définie dans les dispositions législatives et réglementaires au Mali, à savoir la tranche 15-40 ans – la catégorie représente plus de trois chômeurs sur quatre alors qu'ils ne représentent que 64,8 pour cent des actifs. Le ratio du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) à celui des adultes est de l'ordre de 1,7. Ainsi, au Mali, un jeune a quasiment deux fois plus de chance de se retrouver au chômage par rapport à un adulte ce qui est lié d'une part à l'effet de loupe de l'indicateur chômage et d'autre part aux problèmes d'insertion des jeunes sans expérience professionnelle. Ce ratio est relativement faible par rapport à ce qu'on peut observer dans d'autres pays ou régions du monde et est deux fois moins élevé que les moyennes d'Afrique Subsaharienne et globale, toutes deux de l'ordre de 3,5 (BIT, 2004).¹⁴ Ainsi donc au Mali, bien que les jeunes soient fortement touchés par le chômage, ils ne souffrent pas d'une réelle surreprésentation au sein des chômeurs.

1.4. Profils des jeunes en situation de chômage

Dans cette partie, il sera essentiellement question d'analyser les statistiques du chômage suivant un certain nombre de modalités dont le niveau d'instruction, le lieu de résidence et le sexe.

1.4.1. Chômage et niveau d'instruction

Les chiffres indiquent une différence significative entre les taux de chômage selon le niveau d'instruction. En effet, de façon générale – et paradoxale – le chômage touche plus les diplômés du secondaire technique et professionnel et ceux du supérieur (tableau 7). Cette situation est d'autant plus problématique que les formations techniques et professionnelles ont été conçues pour mieux répondre aux besoins de l'économie et favoriser l'insertion des diplômés. En outre, le taux de chômage élevé des diplômés constitue un signal très négatif pour les personnes encore scolarisées dans la mesure où il réduit le rendement de l'éducation en n'augmentant pas la probabilité de trouver un emploi.¹⁵ Cela pourrait en effet « désinciter » les personnes scolarisées et réduire l'accumulation du capital humain dans l'économie et donc réduire l'une des principales sources identifiées de la croissance à long terme (Lucas, 1988; Barro et Lee, 1994).

¹⁴ La position relative des jeunes sur le marché du travail au Mali semble donc moins critique par rapport à celle de leurs homologues – notamment asiatiques – où les résultats obtenus en matière de lutte contre le chômage sont meilleurs (BIT, 2004).

¹⁵ Même si l'espérance de revenu peut toujours rester plus élevée pour une personne diplômée par rapport à une personne sans diplôme, car même si la première jouit d'une probabilité moindre, elle peut espérer un revenu plus important lorsqu'elle est employée.

Tableau n° 7 : Chômeurs selon le niveau d'instruction et le sexe

Niveau d'instruction	Masculin		Féminin		Total		
	Effectif de chômeurs	Taux de chômage	Effectif de chômeurs	Taux de chômage	Effectif de chômeurs	Taux de chômage	Part des chômeurs
Aucun	49005	5,4	79721	9,2	128726	7,3	54,7
CED	290	1,5	316	2,8	606	2,0	0,0
Ecole coranique	2591	4,8	4899	29,0	7490	10,6	3,3
Fondamental 1	18438	9,4	14067	18,6	32505	12,0	14,5
Fondamental 2	9923	10,5	11799	21,1	21722	14,5	9,7
Secondaire général	6919	12,4	1719	15,8	8638	13,0	3,9
Secondaire/technique et professionnel	10159	20,4	4203	13,6	14362	17,8	6,4
Supérieur	6755	18,4	1955	24,1	8710	19,4	3,9
Non déclaré	1078	18,2	242	4,0	1320	11,1	0,6
Total	105159	7,4	118920	11,0	224079	9,0	100

Source : Doumbia et Traoré (2005)

Il convient néanmoins de nuancer la précédente analyse pour au moins quatre raisons. D'abord, les diplômés, bien qu'étant les plus touchés, ne représentent qu'une faible proportion des chômeurs (moins de 4 pour cent pour les diplômés du supérieur et un peu plus de 6 pour cent pour ceux du secondaire technique). Si les personnes sans instruction connaissent un taux de chômage de 7,3 pour cent, il n'en demeure pas moins qu'ils représentent près de 55 pour cent des chômeurs.

Ensuite, il apparaît dans les enquêtes que 52,4 pour cent des chômeurs se disent disposés à accepter tout emploi qu'on leur proposerait (OEF, 2004). Ce pourcentage correspond presque exactement à la part des « sans instruction » dans le chômage total. Il se peut que les diplômés, contrairement aux autres catégories, soient moins enclins à accepter « n'importe quel travail ». Comme souligné par O'Higgins (2003), cette catégorie de chômeurs provient plutôt de milieux aisés et les parents peuvent se donner le « luxe » de laisser leurs enfants au chômage jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi jugé décent¹⁶.

On peut également penser que du fait notamment de leur lieu de résidence (généralement en ville), les chômeurs diplômés sont mieux recensés que leurs homologues avec peu ou pas d'instruction.

Enfin, on peut s'interroger sur le fait que, vu l'attrait qu'exerce sur les jeunes la fonction publique, les jeunes n'investiraient pas davantage dans l'éducation afin d'obtenir le diplôme le plus élevé possible afin d'avoir une position confortable une fois embauchés. Toutefois, l'absence de données détaillées sur les statistiques de l'enseignement supérieur limite cette analyse. Quand bien même ces statistiques existeraient, il n'est pas évident d'isoler la part spécifique à l'attrait de la fonction publique dans la mesure où d'autres phénomènes rentrent en ligne de compte. Ainsi, les théories modernes de la migration des « cerveaux » enseignent que celle-ci encourage les jeunes à investir dans l'éducation pour augmenter leurs chances de migrer.

On note une différence marquée entre les hommes et les femmes. En effet, en moyenne, les femmes instruites demeurent toujours sous-représentées par rapport aux hommes: 59 pour cent contre 80 pour cent pour les hommes à Bamako ; 43 pour cent contre 65 pour cent dans les autres zones urbaines et 19 pour cent contre 32 pour cent en milieu rural (Doumbia et Traoré, 2005). Du fait d'un accès limité à l'école (réticences des parents à envoyer les filles à l'école¹⁷) ou de la sortie du système

¹⁶ A titre d'anecdote, on peut citer le cas – très fréquent au Mali – de nombreux chômeurs issus de milieux plutôt favorisés dont les parents continuent d'avancer de l'argent (argent de poche, dépenses courantes...).

¹⁷ Même si les mentalités commencent à évoluer, comme on l'a vu en étudiant les taux de scolarisation.

éducatif (mariages précoces, grossesses...), les femmes forment la majorité des illettrés, et donc des chômeurs (puisque, d'après le tableau 7, près de 55 pour cent des chômeurs sont illettrés).

La situation des personnes ayant reçu une formation dans les Centres d'éducation pour le développement est très instructive. Seulement 2 pour cent d'entre elles se trouvent au chômage, ce qui pourrait témoigner d'une assez bonne adaptation des formations proposées avec l'environnement socioéconomique. Ces centres, créés au début des années quatre vingt dix avec une forte implication des communautés, visent à former les jeunes de 9 à 15 ans non scolarisés ou déscolarisés, pendant une période de quatre ans et sont relativement bien adaptés aux environnements locaux.

L'analyse qui précède indique que pour faire reculer significativement le chômage, il faudrait surtout mettre l'accent sur les personnes ayant un niveau d'instruction inférieur au primaire plutôt que sur les couches « supérieures » qui, bien qu'enregistrant les taux les plus élevés, ne constituent qu'une faible proportion des chômeurs.

1.4.2. Distribution selon le type de chômeurs

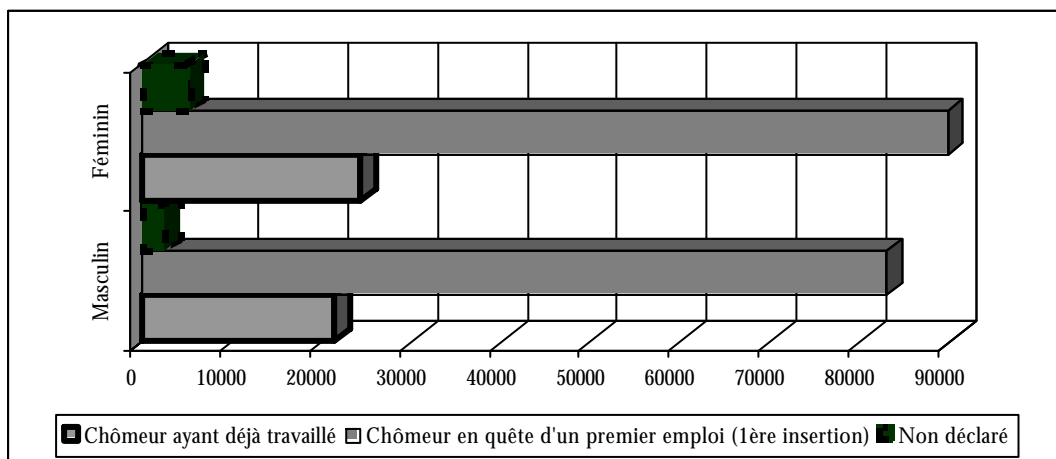
Une distinction est faite ici entre les personnes ayant déjà travaillé et les chômeurs à la recherche d'un premier emploi.

Traditionnellement la plupart des chômeurs à la recherche d'un premier emploi sont des jeunes. Ainsi, en 1997, 56 pour cent de cette catégorie de chômeurs était constitué par les jeunes (95 pour cent si l'on retient la tranche plus large des 14-24 ans; OEF (1997 b)). Aujourd'hui encore, les chômeurs à la recherche d'un premier emploi représentent 77 pour cent des chômeurs (cf. graphique n° 1), la différence étant à peine tenue entre les sexes. Le chômage – en particulier celui des jeunes – apparaît donc surtout comme un chômage de première insertion. Il existe donc de réelles difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail soit à la sortie du système éducatif, soit tout simplement à l'entrée dans la vie active pour les personnes non instruites. Cependant, il convient de noter ici que, souvent, les jeunes ont déjà exercé une activité -dans l'informel dans la plupart des cas- lorsqu'ils viennent se faire enregistrer comme primo-demandeurs d'emplois. Ce dernier élément mériterait d'être pris en compte lors de l'enregistrement des jeunes par les services publics de l'emploi.

1.4.3. Distribution selon l'âge et le sexe

Le graphique n° 2 résume en partie la distribution des chômeurs selon l'âge et le sexe. Comme cela a été précédemment évoqué dans l'analyse de l'incidence du chômage, il apparaît que la majeure partie des chômeurs sont des jeunes. Les 15-24 ans représentent environ 40 pour cent des chômeurs. Pour cette tranche d'âge, les hommes sont plus nombreux à être touchés que les femmes (41,4 pour cent contre 34,4). Cependant, comme le montre la figure ci-après, les taux de chômage sont plus élevés – notamment pour la catégorie 20-24 ans – pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, bien que les hommes soient plus nombreux à être au chômage, ils restent proportionnellement moins touchés que les femmes. Ainsi donc le désavantage des femmes sur le marché du travail demeure toujours.

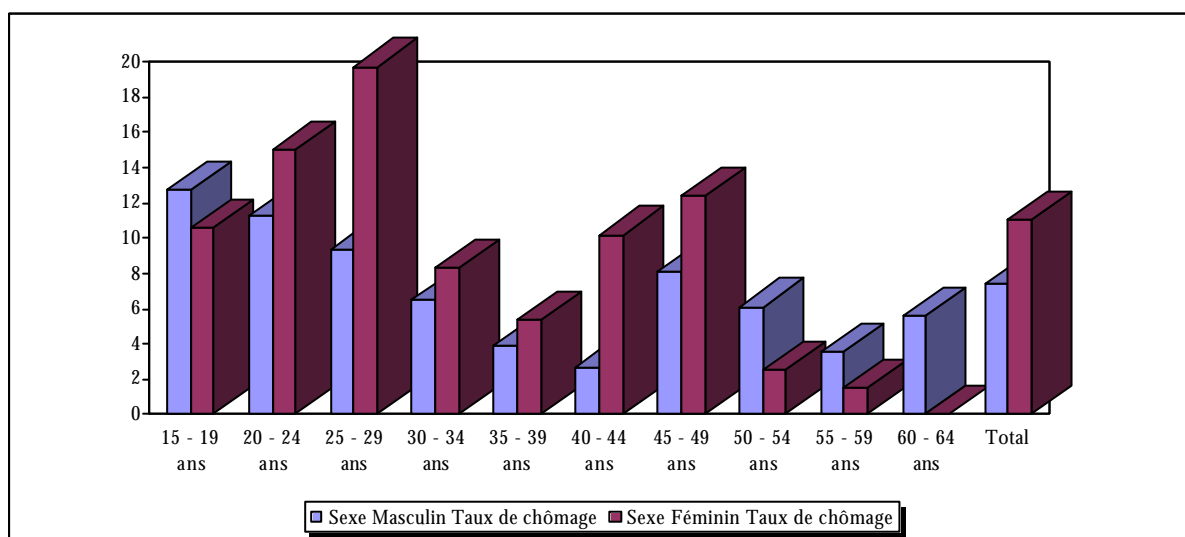
Graphique n°1 : Type de chômeurs selon le sexe



Source : Doumbia et Traoré (2005)

Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer en partie cette inégalité – en terme de genre – face au chômage. D’abord et comme on le verra dans la partie concernant les politiques publiques (cf. infra), les grands travaux d’infrastructures à haute intensité de main d’œuvre (HIMO) préconisés et mis en œuvre sont fortement biaisés en faveur des hommes. En effet, le secteur du Bâtiment et travaux publics (BTP) reste très « masculinisé » du fait notamment des facteurs socioculturels. Or ce secteur reste très créateur d’emplois. En effet, il est estimé -par exemple- que l’AGETIPE a créé -directement ou indirectement- en moyenne l’équivalent de 6500 emplois permanents en 5 ans (1992-1997) MEFPT (1998). Il faudrait ajouter à cela depuis que le processus de décentralisation est devenu effectif, les investissements des collectivités locales. Sur un autre registre, et en complément à la section précédente où il a été signalé que les personnes sans niveau – ou avec un faible niveau – d’instruction constituaient la majorité des chômeurs, les femmes demeurent en moyenne moins instruites que les hommes. Enfin, les éléments avancés au point 1.3 (discrimination et auto discrimination des femmes, économie moyennement tertiairisée...) permettent de comprendre la surreprésentation des femmes parmi les chômeurs.

Graphique n°2 : Répartition des chômeurs selon l’âge et le sexe



Source : Doumbia et Traoré (2005)

1.5. La prise en compte de la durée du chômage

La durée moyenne du chômage au Mali est d’environ 7 ans (tableau 8). Ce chiffre paraît considérable et amène à poser la question de savoir si les individus concernés ne perdraient pas leurs aptitudes et qualifications durant la période. Un processus de « déqualification » est à craindre en effet. Un tel processus remettrait en cause « l’employabilité » des chômeurs. On pourrait même avancer l’idée qu’il n’existe que du chômage de longue durée au Mali, si l’on retient, comme cela est le cas, la période d’un an comme limite du chômage de courte durée. Le phénomène serait ainsi en grande partie structurel.

Les jeunes restent 3 à 4 fois moins longtemps au chômage que les adultes. La probabilité de sortie du chômage semble donc beaucoup plus élevée pour les jeunes, même s’ils pourraient être « désavantagés » par leur manque d’expérience professionnelle¹⁸. En revanche, le chômage semble être une sorte d’ « état absorbant » pour les adultes, d’où ils peinent à sortir. Il y a de fortes chances de penser ici que la probabilité de sortie du chômage est une fonction décroissante de la durée du chômage. On aurait ainsi, d’un point de vue formel, une dépendance d’état négative (Devine et Kieffer, 1991; Machin et Manning, 1999¹⁹).

¹⁸ Leur chômage étant très souvent un chômage de première insertion, comme cela a été souligné plus haut.

¹⁹ Des données d’enquêtes détaillées auraient pu permettre l’estimation d’un modèle de durée (Weibull par exemple), afin de vérifier cette hypothèse.

Tableau n° 8 : Durée du chômage selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence (en mois)

		Bamako	Autres zones urbaines	Zones rurales	Ensemble Mali
Sexe	Masculin	31	58	79	64
	Féminin	55	106	104	94
Groupes d'âges	15 – 19 ans	36	38	45	42
	20 – 24 ans	21	63	49	47
	25 – 29 ans	44	57	76	61
	30 – 34 ans	66	42	83	69
	35 – 39 ans	76	214	96	143
	40 – 44 ans	15	230	182	189
Durée moyenne		44	89	90	80

Source : Doumbia et Traoré (2005)

Les femmes restent beaucoup plus longtemps au chômage que les hommes. Le rapport peut varier du simple au double. Les différents handicaps (faible niveau d'instruction, moindre mobilité, biais prononcé des programmes publics HIMO en faveur des hommes²⁰) ne sont sans doute pas étrangers à ce phénomène.

Du point de vue géographique, une différence nette apparaît entre les zones urbaines et rurales – surtout entre la capitale Bamako et les autres zones. La différence ne semble toutefois pas tenue en ce qui concerne la catégorie des adolescents. En outre, les adultes semblent quasiment demeurer dans l'état de chômage en zone urbaine. Cette situation traduit un véritable déséquilibre géographique quant aux opportunités d'emploi, la plupart des unités de production – marchande et non marchande – étant concentrées dans les centres urbains dont la capitale.

Les durées excessives de chômage relevées ici -pour les hommes et les femmes- pourraient toutefois correspondre, dans certains cas, plutôt à l'absence d'un «véritable emploi» plutôt qu'à du chômage, la personne classée comme chômeur souffrant -souvent- surtout du sous emploi ou exerçant une activité non salariée.

2. Situations inadéquates de travail

Les situations inadéquates de travail correspondent à des conditions dans lesquelles des personnes employées désirent, pendant une période de référence, changer de situation de travail soit pour des raisons tenant entre autres à une mauvaise utilisation de leurs compétences, à une insuffisance de rémunération ou à une durée du travail excessive. Ces différents cas de figure seront donc tour à tour examinés.

2.1. Emploi inadéquat et qualifications

Cette situation correspond au cas où les personnes employées se caractérisent par une utilisation inadéquate et/ou insuffisante de leurs qualifications. Cette situation se traduit très souvent par des phénomènes dits de «déclassement» où les personnes employées acceptent d'occuper des emplois nécessitant un niveau de qualification inférieur. Cela pourrait d'ailleurs, par un effet de report et, comme on le signalait plus haut, entraîner une éviction des travailleurs les moins qualifiés qui se voient ainsi privés d'emploi. La conséquence visible de cette situation inadéquate de travail est la surqualification des employés.

²⁰ Ce dernier élément peut peut-être ne pas s'interpréter comme un handicap du fait qu'il est sans doute le plus exogène des trois).

Depuis les études de Fourgeaud et Gautié (1996, 1997), les situations d'emploi inadéquat liées aux qualifications ont été analysées au travers de tables de correspondance diplôme-profession. A défaut de disposer de telles tables détaillées pour le Mali, nous nous bornerons à analyser le tableau n° 9 ci-après.

Le premier enseignement que l'on peut tirer du tableau quant aux situations inadéquates de travail liées aux qualifications est le cas des actifs occupés ayant un niveau d'instruction supérieur. En effet, 39 pour cent de cette catégorie – la plus instruite – occupent des postes de cadres moyens ou d'agents de maîtrise; ce qui témoigne d'un véritable déclassement, de même que les 2,6 pour cent embauchés comme employés.

Le cas des personnes ayant un niveau secondaire, technique et professionnel qui se retrouvent ouvrier, mérite également d'être souligné, même s'il est d'une moindre importance par rapport à la catégorie supérieure.

Toutefois, cette analyse mériterait d'être nuancée dans la mesure où les deux catégories citées ne représentent que 5 pour cent de la population active occupée, ce qui donnerait un taux d'emploi inadéquat de l'ordre de 1 pour cent si l'on retient la population active occupée comme référence. Des situations d'emploi inadéquates sont sans doute également présentes pour d'autres catégories de personnes, seulement elles semblent moins évidentes à mettre en évidence en l'absence d'enquêtes ayant reporté les avis des principaux concernés. Le chiffre de 1 pour cent est donc certainement sous-estimé.

Il est souvent reproché à genre d'analyse d'utiliser implicitement le paradigme de la relation parfaite entre le niveau de certification et la situation dans l'emploi, paradigme qui tendrait à être dépassé. Le diplôme n'apparaîtrait plus comme un critère pertinent pour le recrutement. Un des moyens souvent avancés pour se rendre compte d'un tel phénomène est d'étudier le pourcentage des actifs occupés avec un faible niveau de diplôme, un taux élevé signifiant que le paradigme susmentionné n'est pas pertinent. Au Mali, les statistiques indiquent que 25 % des actifs occupés ont au plus un diplôme du secondaire²¹ (Doumbia et Traoré, 2005). Ce chiffre qui peut paraître important mérite toutefois d'être interprété avec prudence. En effet, si l'on se place du côté de l'embauche, c'est la catégorie des employés -et non l'ensemble des actifs occupés- qui est surtout concernée. En outre, la structure de l'économie malienne (tissu productif, dotations factorielles, spécialisation internationale dans les productions nécessitant peu de travail qualifié) peut faire que les personnes faiblement diplômées sont nombreuses à être employées tout simplement parce que l'économie offre en grande partie des emplois peu ou moyennement qualifiés. Ainsi, une surreprésentation des faiblement diplômés au sein des actifs occupés ne signifie pas nécessairement la « fin » du diplôme comme critère pertinent lors du recrutement, mais traduirait plutôt les dotations factorielles du pays (abondance du travail peu qualifié) et refléterait la structure de l'économie, laquelle n'est pas indépendante de ces mêmes dotations.

2.2. Emploi inadéquat et revenus

La situation d'emploi inadéquat concerne également les rémunérations des travailleurs. En effet, ceux-ci peuvent se trouver dans une situation où, du fait d'une faible productivité ou d'une formation insuffisante²², leur revenu se trouve limité.

De façon plus générale, l'insuffisance de revenu est un phénomène qui concerne quasiment toute la population. En effet, la pauvreté, réduite à sa dimension monétaire, touchait 6,5 millions de personnes en 2001. Ces pauvres travaillent en grande partie dans le secteur primaire; environ 90 pour cent des emplois des pauvres relèvent de ce secteur. De plus, près de la moitié des actifs occupés (46 pour cent) ont un revenu mensuel inférieur au SMIG (24 730 FCFA; OEF, 2004).

Si l'on s'intéresse à la catégorie des salariés, il apparaît que 32 pour cent des salariés touchent un salaire inférieur au SMIG (164,19 FCFA/heure en 1995). En outre seulement 6 pour cent des salariés gagnent plus de 84000 FCFA par mois. Quant aux jeunes de moins de 20 ans, plus de la moitié d'entre eux (59 pour cent) gagnent moins que le SMIG, de même que 49 pour cent des travailleurs de la tranche 20-30 ans.

²¹ Les personnes sans aucun diplômes n'en font pas partie.

²² La faible productivité pouvant être la conséquence d'une formation insuffisante.

Tableau n°9: Actifs occupés: statut détaillé selon l'instruction

Statut individuel	Niveau d'instruction									Total
	Aucun	CED	Ecole coranique	Fondamental 1	Fondamental 2	Secondaire général	Secondaire/ technique et professionnel	Supérieur	Non déclaré	
Cadre supérieur, ingénieur & assimilé	0,1	1,2				1,3	1,6	44,7		0,8
Cadre moyen, agent de maîtrise	0,2		0,3	1,2	2,4	26,2	61,3	39,0		3,3
Employé	5,2	5,2	7,0	10,1	16,1	21,7	14,6	2,6	5,3	6,9
Ouvrier	1,0			0,5	2,0	1,1	2,3		2,1	1,0
Manœuvre	1,9		1,2	2,2	0,4	1,4	1,5			1,7
Patron, employeur	0,9		6,3	1,9	4,6	5,6	1,5	0,9	2,7	1,5
Travailleur à son propre compte	71,1	69,4	61,1	60,2	60,7	30,5	13,6	4,0	50,2	65,5
Associé	2,1	2,4	3,6	1,4	2,5		1,5	8,8	5,4	2,1
Apprenti	1,5		4,4	6,5	3,1	7,2	1,0			2,3
Aide familial	16,0	21,8	16,1	15,8	8,1	5,0	1,0		34,2	14,8
Non déclaré	0,0									0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

La médiane de la rémunération horaire s'établissait à 575 FCFA en 2004 (OEF, 2004). Les personnes considérées comme faiblement rémunérées étant celles qui gagnent moins que la moitié du salaire médian, environ 38 pour cent des salariés pouvaient être considérés comme faiblement rémunérés. Parmi les personnes faiblement rémunérées, 68 pour cent sont des jeunes de 15-24 ans, travaillant essentiellement comme employés, manœuvres ou apprentis.

La distribution des salaires paraît également très inégale suivant le genre. En effet, le salaire moyen des hommes (48 172 FCFA en 2004) représentait quasiment le double de celui des femmes (20 809 FCFA; OEF, 2004). En outre, 64 pour cent des femmes ne gagnent pas le SMIG contre 33 pour cent des hommes, cela parce qu'elles occupent en général moins de postes de responsabilité que les hommes, cette dernière différence étant elle-même due en partie au contexte socioculturel et à leur niveau d'instruction.

L'inégale répartition des rémunérations vaut également pour les secteurs d'activité. Si l'on retient la distinction traditionnelle secteur formel versus secteur informel, il apparaît que les revenus tirés de l'emploi dans le secteur formel sont trois fois plus élevés que ceux tirés de l'informel (respectivement 82000 FCFA et 25000 FCFA). Cette situation est particulièrement préoccupante dans la mesure où 2 actifs sur 3 occupent un emploi informel soit en travaillant dans le secteur en question soit en occupant un emploi informel dans le secteur formel. L'insuffisance de revenu – et donc la pauvreté monétaire – tiré du travail est donc un phénomène lié avant tout aux activités informelles.

Une autre disparité tient à la géographie. En effet, les personnes jouissant d'une faible rémunération sont plus concentrées dans les zones rurales que dans les grandes villes – surtout la capitale. A titre d'exemple, lorsque 39, 4 pour cent des actifs occupés gagnent moins de 21000 FCFA à Bamako, c'est 41 pour cent de ces mêmes actifs qui sont concernés dans les villes secondaires du pays et 49 pour cent dans les zones rurales (OEF, 2004). Cette disparité géographique -qui n'est pas récente- ne vaut pas que pour les salaires. En effet, une enquête rurale (OEF, 1997 a) relevait déjà que 53,6 des travailleurs ruraux avaient un revenu annuel inférieur à 100 000 FCFA (soit moins de 8333 FCFA par mois)²³. La répartition géographique des activités permet de comprendre en partie ces inégalités de revenus. Comme nous le signalions au paragraphe précédent, le travail dans l'informel rapporte trois fois moins que celui exercé dans le secteur formel. Or le poids du secteur informel dans l'économie qui est de l'ordre de 73 % dans les centres urbains (notamment 50 % à Bamako) peut atteindre 90 % dans les zones rurales (OEF, 2004).

On pourrait résumer cette sous-section en indiquant que, lorsque l'on retient le SMIG mensuel comme revenu décent pour le travail effectué, environ 1 034 000 personnes vivent au Mali (en 2004) avec un revenu insuffisant pour le travail qu'ils effectuent. Ce chiffre mériterait toutefois d'être nuancé dans la mesure où le coût de la vie n'est pas le même partout. Il faudrait sûrement calculer des indices du coût de la vie propres à chaque zone (urbaine et rurale) afin d'avoir un facteur correctif, notamment pour les zones rurales.

Il convient enfin de noter ici qu'une situation inadéquate de travail peut engendrer une autre: la situation inadéquate liée au revenu peut résulter en effet d'une situation inadéquate liée aux qualifications. Les personnes « victimes » de surqualification pourraient se retrouver avec des revenus jugés insuffisants et chercher ainsi à changer d'emploi, même si leur niveau de rémunération ne les classe pas nécessairement au bas de l'échelle des salaires. Enfin, la situation inadéquate de travail liée au revenu peut expliquer certains taux élevés de pluriactivité observés dans les enquêtes-emplois.

2.3. Emploi inadéquat et durée du travail

La dernière des situations inadéquates de travail répertoriée concerne la durée du travail. Au Mali, comme le retrace le tableau 10, environ 36 pour cent des actifs travaillent plus de 48 heures par semaine dans leur emploi principal. En tenant compte des emplois secondaires, c'est environ 40 pour cent des actifs qui sont concernés. En intégrant la tranche 35-48 heures, c'est plus de 2 actifs occupés sur 3 qui sont concernés par la durée excessive de travail.

²³La moyenne n'est qu'indicative. En effet, dans la mesure où le flux de revenu n'est pas constant sur la période (notamment en agriculture), le "lissage" implicite que nous effectuons peut sous estimer les effets de l'insuffisance de revenu par rapport à un travailleur salarié urbain par exemple (à cause de l'aversion au risque des travailleurs).

Tableau n° 10 : Nombre d'heures effectuées par les actifs occupés de 15 ans et plus (emploi principal)

Heures de travail	Effectif	%
Moins de 35 heures	776 384	32,7
De 35 à 48 heures	722 371	30,5
Plus de 48 heures	843 865	35,6
Non déclarés	28 134	1,2
Total	2 370 754	100,0

Source : OEF (2004)

Il convient également de s'interroger sur le sous-emploi qui frappe les jeunes. Il n'existe cependant pas de réelles statistiques sur le sous-emploi des jeunes au Mali, la plupart des données disponibles correspondant à des chiffres globaux.

La situation de sous-emploi, conséquence de la sous-utilisation des facteurs de production – notamment le travail, se traduit au Mali essentiellement par du chômage déguisé en milieu rural, où les périodes d'activité et d'inactivité alternent. En effet, l'intervalle de temps séparant deux périodes d'activité – généralement 5 à 8 mois – se traduit par un excédent de main d'œuvre rurale qui ne trouve pas à s'occuper. Le taux de sous-emploi découlant de cette situation serait de l'ordre de 4 à 7/12 (OEF, 2004). Cependant, les personnes – surtout les jeunes – concernées par cette situation y pallient notamment au travers de l'exode vers les centres urbains.

De manière générale, environ 28 pour cent de la main d'œuvre malienne est considérée comme sous-employée. Si l'on retient la barre des 35 heures comme référence, il apparaît que plus du tiers des actifs maliens travaillent moins que cette durée (OEF, 2004).

Le sous-emploi semble également toucher beaucoup plus les femmes que les hommes (39,5 pour cent contre 20 pour cent ; (OEF, 2004)).

Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées seraient les manœuvres et les employés. Enfin, les taux de sous-emploi seraient légèrement surestimés du fait de l'exercice par la plupart des personnes sous-employées d'un emploi secondaire en plus de leur emploi principal.

Cependant, il convient de signaler que la plupart des études susmentionnées ne fournissent pas d'informations au niveau désagrégé notamment quant à l'âge, ce qui rend les inférences problématiques.

Au terme de cette analyse, on s'aperçoit que la durée du travail est très inégalement distribuée dans la population des actifs : d'un côté on a des forts taux de sous-emploi, et de l'autre côté une durée du travail excessive. La distribution de la durée du travail n'est que faiblement influencée par les valeurs intermédiaires.²⁴ Ainsi donc, on a soit du sous-emploi soit une durée excessive du travail.

Comme précédemment souligné, il est fort probable qu'une situation inadéquate de travail engendre une autre. Ici, certaines durées excessives de travail pourraient trouver leur explication dans les deux précédentes situations inadéquates analysées. En effet, une situation inadéquate liée à la qualification pourrait déboucher sur une autre situation inadéquate, liée cette fois-ci au revenu; le travailleur effectuerait alors un nombre élevé d'heures de travail jusqu'à avoir un revenu jugé satisfaisant. Il se pourrait donc que certaines situations découlent d'un processus d'« optimisation » des agents. Dans ce cas, la situation inverse devrait être observée en cas de rémunération – horaire par exemple – suffisante, l'agent faisant jouer les traditionnels effets de substitution et de revenu entre le travail et le « loisir ». Une telle rationalité des travailleurs mériterait toutefois d'être testée²⁵.

3. Marché du travail des adultes versus marché du travail des jeunes

Dans de nombreux pays, notamment des pays développés, les marchés du travail des jeunes et des adultes semblent être deux entités distinctes. En effet, les jeunes sont généralement « victimes » de leur manque d'expérience professionnelle. Il convient donc de s'interroger sur la nature de ce phénomène de façon globale avant d'analyser le cas particulier du Mali.

²⁴ Formellement on dira qu'on a des valeurs surtout concentrées au niveau des queues de distribution.

²⁵ Et dépasse le cadre de la présente étude.

3.1. Facteurs distinctifs

En moyenne - du moins à court terme-, on peut penser que les demandeurs de travail préféreront les adultes aux jeunes qui manquent d'expérience professionnelle. En effet, le jeune travailleur nécessitera très souvent la mise en place de formations complémentaires et/ou un certain temps d'apprentissage avant d'avoir un certain niveau de productivité jugé satisfaisant par l'employeur. En effet ce dernier comparant la productivité marginale du travailleur jeune au coût de son embauche, peut avoir une forte préférence pour le présent et une certaine aversion pour le risque et préférer ainsi embaucher un adulte – qui aura déjà travaillé.²⁶

Si l'on retient le raisonnement précédemment développé, les jeunes seraient ainsi des substituts imparfaits des adultes. Cependant, dans une approche à deux facteurs et dans une perspective de long terme – en tenant donc compte de la flexibilité du capital – il est possible que des effets de substitutions soient visibles entre le travail – notamment non qualifié – et le capital. Si les travailleurs débauchés représentent des adultes peu formés aux techniques modernes, il se peut que le choix des entrepreneurs se porte plutôt sur les jeunes mieux formés. En effet, si le travail non qualifié et le capital sont considérés comme des substituts, il est largement reconnu que le travail qualifié et le capital sont plutôt des compléments. Le progrès technique biaisé vers le travail qualifié pourrait donc jouer en faveur des jeunes sous réserve que ces derniers aient les qualifications et aptitudes nécessaires.

3.2. Le cas du Mali

Pour le cas particulier du Mali, force est de constater l'absence de toute étude antérieure sur la question de la substituabilité des travailleurs adultes et jeunes. A défaut d'estimer des élasticités de substitutions entre ces deux catégories de travailleurs, une solution consiste à regarder de près la composition de l'emploi dans les divers secteurs pourvoyeurs et voir ainsi si certains secteurs privilégient l'une ou l'autre catégorie. Disposer de telles données étant problématique au Mali, on pourrait, à partir de la répartition des emplois voir si réellement la question se pose. Le tableau ci-dessous présente la répartition de l'emploi suivant le milieu et le statut des employés.

Tableau n°11: Actifs occupés selon le statut individuel et le milieu

Statut individuel	Milieu				Ensemble	
	Urbain		Rural		Effectif	%
	Effectif	%	Effectif	%		
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	17810	2,1	2133	0,1	19943	0,8
Cadre moyen, agent de maîtrise	49236	5,8	31788	1,9	81024	3,3
Employé	147859	17,4	24605	1,5	172464	6,9
Ouvrier	17430	2,1	6444	0,4	23874	1,0
Manœuvre	30972	3,7	11758	0,7	42730	1,7
Patron, employeur	26765	3,2	10275	0,6	37039	1,5
Travailleur à son propre compte	431801	51,0	1195880	73,1	1627681	65,5
Associé	22659	2,7	30718	1,9	53377	2,1
Apprenti	38415	4,5	17811	1,1	56226	2,3
Aide familial	64472	7,6	304116	18,6	368588	14,8
Non déclaré			898	0,1	898	0,0
Total	847417	100,0	1636426	100,0	2483844	100,0

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

²⁶ Qui peut expliquer la forte préférence pour le présent.

Le tableau indique que les travailleurs à leur propre compte et les aides familiaux comptent pour plus de 80 pour cent des actifs occupés, les employés, ouvriers et manœuvres représentant à peine 10 pour cent des emplois. Or c'est dans cette dernière catégorie que les substitutions adultes/jeunes sont susceptibles d'intervenir. Ainsi, même si de telles substitutions intervenaient, elles resteraient marginales car plus de 90 pour cent des emplois ne seraient pas concernés. Il faudrait plutôt craindre des mécanismes d'éviction des travailleurs non qualifiés jeunes par leurs homologues qualifiés qui de plus en plus acceptent de travailler en deçà de leur qualification. Certaines études montrent en effet que 39 pour cent des titulaires de licence sont employés comme cadres moyens ou agents de maîtrise dans les entreprises (OEF, 2004). Si l'on sait que 60 pour cent des travailleurs sont âgés de 15 à 40 ans, les phénomènes d'éviction viendraient plutôt de ce côté là.

En outre la structure – industrielle notamment – de l'économie malienne est telle que les mécanismes de substitutions liés au progrès technique signalés plus haut ne peuvent jouer. En effet, les raisons sous-jacentes à de telles modernisations de l'outil de production de la part des entreprises (commerce international, stratégie commerciale agressive...) ne semblent pas présentes au Mali aujourd'hui. En somme, les phénomènes de substitution, s'ils devaient intervenir dans le futur, reposeraient plutôt sur la logique employés qualifiés/employés non qualifiés et non sur l'âge.

Toutefois, notamment pour les structures informelles -agricoles et artisanales-, des phénomènes de substitution pourraient exister entre la main d'oeuvre familiale et « importée ». Bien que n'ayant pas pu identifié de tels phénomènes, il est raisonnable de penser qu'il concernerait plutôt des individus du même groupe d'âge et non nécessairement les adultes par rapport au jeunes.

Deuxième partie : Les déterminants de l'emploi des jeunes au Mali

La première partie de l'étude ayant permis d'examiner les structures du marché du travail des jeunes au Mali, il s'agira ici d'en examiner les déterminants à travers un certain nombre de facteurs jugés pertinents dont la démographie, les institutions – au sens le plus large de normes formelles et informelles – et l'environnement macroéconomique.

1. Les facteurs démographiques

Les deux facteurs retenus ici sont l'accroissement naturel de la population et les flux migratoires (internes et externes).

1.1. L'accroissement naturel de la population

Par accroissement naturel de la population, on entend l'excédent de la natalité sur la mortalité. Cet accroissement naturel va influencer sur l'offre de travail.

Tableau n°12 : Evolution de certaines variables démographiques

	1976	1987	1998	2003
Espérance de vie (Années)*	39,8	46,5	42,6	40,6
Taux brut de natalité (Pour 1000)	43,2	49,6	45,1	47,5
Taux de mortalité (Pour 1000)	18,1	12,6	-	-
Taux de mortalité infantile (Pour 1000)	121,6	71,3	122,5	122
Taux de fécondité global (Pour 1000)	181,3	213	233	-
Indice de fécondité (enfant / femme)	6,9	6,8	6,7	-
Part de la population des 15-24 ans dans la population totale (%)	17,6	16,8	18,3	-

Source: Recensement général de la population (Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique) pour les années 1976, 1987 et 1998 et Banque Mondiale (WDI 2004) pour l'année 2003.

* Banque Mondiale (WDI 2004)

Comme la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, le Mali se situe en pleine transition démographique, caractérisée par une mortalité en baisse et une fécondité encore élevée.²⁷ Cette phase de la transition démographique se caractérise par des taux d'accroissement naturel de la population assez élevés – de l'ordre de 2,4 pour cent (Banque mondiale, 2004). Il est intéressant de noter qu'avec un tel taux de croissance, la population double en 35 ans²⁸. Cela n'est pas sans conséquences sur le volume de l'offre de travail, et donc sur l'offre de travail des jeunes.

Les taux de fécondité élevés enregistrés – de même que l'indice synthétique de fécondité qui est d'environ 7 enfants par femme (environ 6 en 2004, Banque mondiale 2004) – se traduisent sur le marché du travail par une offre accrue. En effet, comme l'atteste le tableau 12, en plus d'être élevés, les taux de fécondité continuent d'augmenter. Ainsi, les futures cohortes vont être de plus en plus nombreuses et la part des 15-24 ans dans la population totale devrait augmenter. Les flux de nouveaux entrants sur le marché du travail (de l'ordre de 100 000 nouveaux arrivants par an en 1998) devraient donc s'accroître. Il convient également de noter que quand bien même une baisse de la fécondité s'amorcerait, l'inertie démographique restera forte.

Traditionnellement, l'influence de la taille des cohortes de jeunes arrivant sur le marché du travail sur le chômage est saisie à travers l'élasticité du taux de chômage par rapport à la part des jeunes dans la population totale. Si de telles études existent pour les pays développés (notamment Shimer, 1999), les statistiques maliennes se prêtent difficilement à ce genre d'analyse.

L'allongement de la durée de vie – et en particulier la vie active – que reflète l'évolution de l'espérance de vie à la naissance est un phénomène influant indirectement sur la situation des jeunes sur le marché du travail. En effet, ayant une durée de vie active plus longue, les actifs sortent de moins en moins vite du monde du travail, et donc contribuent mécaniquement à une offre restreinte de travail en direction des nouveaux entrants. Même si le cas du Mali est très éloigné de celui des pays développés – pour ce qui est du poids important des personnes âgées dans la vie active –, le phénomène ne saurait être occulté du fait notamment de l'amorce de la baisse de la mortalité.

On note cependant un fléchissement de l'espérance de vie à la naissance ces dernières années. Ce phénomène, qui vaut pour de nombreux pays, est sans doute lié à la pandémie du VIH/Sida qui a amené à réviser les projections d'espérance de vie. Pour les seules personnes adultes enregistrées, on note un taux de prévalence d'environ 2 pour cent²⁹. La maladie a causé 12000 décès au cours de l'année 2003 (ONUSIDA, 2004). Même si le Mali fait figure de pays moyennement touché, il n'en demeure pas moins que le problème existe. Ceci pourrait, dans le futur, «accélérer» les sorties des adultes du marché du travail. Une étude récente (BIT, 2004) estime à 106 600 le nombre d'actifs (15-64 ans) touchés par la maladie au Mali, soit 2 pour cent de la population active. En outre les pertes – cumulées – dues au Sida devront représenter à l'horizon 2015 environ 2,5 pour cent de la population active. Enfin, les jeunes infectés (20000 recensés)³⁰, une fois la période d'incubation passée (6 mois à 10 ans suivant le virus et suivant la personne infectée), ne pourront certainement plus participer au marché du travail.

1.2. Les flux migratoires

Les flux migratoires constituent la seconde variable démographique à prendre en compte dans l'analyse des déterminants du chômage des jeunes. Le Mali étant en effet un pays où existe une tradition séculaire de migration depuis les tous premiers empires connus, on ne saurait faire l'économie de ces mouvements de population tant au niveau interne qu'externe.

²⁷ Même si la transition de la fécondité peut être considérée comme amorcée aujourd'hui en Afrique Subsaharienne – et au Mali (Vimard et al, 2003) –, il faut reconnaître que les taux sont encore élevés par rapport aux pays ayant achevé leur transition.

²⁸ Ainsi, à moins que la baisse de la fécondité amorcée ne s'accélère, la population malienne devrait doubler d'ici 2040. Cependant, même en cas de chute de la fécondité ou de maintien d'un taux de mortalité infantile élevé, l'inertie démographique restera forte.

²⁹ Taux qui continue de progresser.

³⁰ Ce chiffre sous estime très certainement le fléau, le nombre de séropositifs qui ignorent leur état n'est sûrement pas négligeable.

1.2.1. Migrations internes

Au niveau interne, les migrations répondent avant tout à des impératifs de rapprochement familial, comme le montrent les tableaux 13 et 14.

Tableau n° 13: Raisons de la migration interne selon le milieu de résidence actuelle et le sexe (pourcentages)

	Bamako		Autres zones urbaines		Zones rurales		Ensemble
	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	
Poursuivre/Rejoindre la famille	38,9	62,3	36,0	67,2	65,4	74,5	61,9
Etudes	15,0	3,9	29,5	8,0	13,2	8,1	12,1
Recherche d'emploi	31,7	22,8	16,4	7,1	9,6	2,1	11,4
Apprendre un métier	2,2		1,7		0,2		0,4
Affectation	4,3	2,4	6,3	1,3	2,8	2,3	3,0
Prendre son premier emploi	0,6	0,8	5,7	1,2	1,9	0,0	1,5
Autres	5,3	6,0	2,8	11,5	4,7	8,5	6,7
Non déclaré	2,1	1,8	1,5	3,6	2,3	4,4	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

Tableau n° 14: Raisons de la migration selon l'âge (pourcentages)

Groupe d'âge	Suivre/rejoindre la famille	Etudes	Recherche d'emploi	Apprendre un métier	Affectation	Prendre son premier emploi	Autres	Non déclaré	Total
0 - 4 ans	80,4	4,1	0,0	0,0	1,0	0,0	9,5	4,9	100,0
5 - 9 ans	55,0	37,7	0,7	0,0	0,9	0,0	3,8	1,8	100,0
10 - 14 ans	54,2	29,0	7,6	0,0	0,0	2,2	5,1	1,8	100,0
15 - 19 ans	46,9	23,9	20,8	0,0	0,2	1,3	3,8	3,1	100,0
20 - 24 ans	63,9	10,7	11,3	1,7	0,5	0,4	5,7	5,9	100,0
25 - 29 ans	69,2	7,1	7,6	1,6	3,7	0,4	6,8	3,6	100,0
30 - 34 ans	72,3	1,0	12,1	0,0	2,4	2,9	6,4	3,0	100,0
35 - 39 ans	66,9	2,6	14,1	0,9	4,2	2,0	7,9	1,4	100,0
40 - 44 ans	67,1	1,1	15,3	0,0	5,0	0,8	8,8	1,9	100,0
45 - 49 ans	64,6	3,0	16,1	0,0	4,7	2,2	5,6	3,7	100,0
50 - 54 ans	58,4	5,3	9,6	0,6	8,4	3,3	11,6	2,7	100,0
55 - 59 ans	64,6	2,7	7,1	0,0	16,4	2,1	3,4	3,6	100,0
60 - 64 ans	63,2	2,0	17,0	0,0	6,8	1,8	8,5	0,7	100,0
65 et plus	62,5	0,6	13,1	0,5	2,0	2,7	15,8	2,7	100,0
Ensemble	61,9	12,1	11,4	0,4	3,0	1,5	6,7	2,9	100,0

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

Il apparaît que près des deux tiers des mouvements observés rentrent dans le cadre du rapprochement familial (61,9 pour cent). Cette tendance vaut quasiment pour tout le pays. Viennent ensuite les migrations pour motifs d'études et de recherche d'emploi. Pour ce dernier motif, les chiffres laissent à penser que la recherche d'emploi n'est pas le principal déterminant de la migration. On pourrait donc se demander si les flux dans ce sens sont assez importants pour influencer sur l'offre de travail.

Lorsque restreinte à la catégorie des jeunes, on s'aperçoit également que la recherche d'emploi ne constitue pas la motivation principale qui conduit à la migration. En effet, seuls les jeunes de 15-19 ans migrent une fois sur cinq pour des motifs de recherche d'emploi. A cela, il convient d'ajouter que les jeunes de 15 à 24 ans ne représentent que 20 pour cent des migrants (OEF, 2004). Les deux phénomènes (part relativement modeste dans le total des migrants³¹ et faible motivation pour la recherche d'emploi) font que la migration n'est pas un élément déterminant de l'offre de travail au Mali.

Encadré : Les migrations de travail

D'un point de vue théorique, plusieurs modèles ont tenté d'expliquer les migrations de travail dans les pays en développement. Ainsi, un des tous premiers modèles est dû à Lewis (1954). Ce modèle considère le cadre dualiste des économies en développement : coexistence d'un secteur traditionnel agricole, avec une très faible productivité marginale du travail, et d'un secteur moderne industriel avec une productivité marginale conséquente. Dans ce cadre, les migrations des campagnes vers les villes correspondent à une allocation efficace du facteur travail dans la mesure où l'absorption du surplus de main d'œuvre rurale aboutit à l'égalisation des productivités marginales dans les deux secteurs. Cependant, ce modèle, en adoptant le cadre néoclassique d'équilibre général (ajustement par les prix, parfaite mobilité de la main d'œuvre...) est incapable d'expliquer le chômage. Les modèles de Fei et Ranis (1961) se situent dans ce même cadre.

Il faut attendre les années 1970 pour qu'une nouvelle théorie conciliant migration et chômage fasse son apparition. Ainsi, Harris et Todaro (1970), en relâchant les hypothèses néoclassiques, proposent un nouveau cadre reposant essentiellement sur l'existence d'un salaire minimum urbain supérieur au revenu agricole et la prise en compte du différentiel de salaire attendu entre la ville et la campagne comme explication de la décision de migrer.

Enfin, une nouvelle théorie dite « Nouvelle théorie de la migration de travail » a vu le jour sous l'impulsion des travaux de Stark et Levhari (1982) et Stark et Bloom (1985). Cette théorie dont on trouve les prolongements chez Chau (1997), fait intervenir des phénomènes extérieurs au marché du travail, notamment les réseaux et les interactions sociales. En outre, ces nouvelles théories mettent l'accent sur les coûts liés à la migration, coûts supposés nuls ou constants dans les modèles antérieurs.

Il convient toutefois d'accorder une importance particulière ici aux mouvements saisonniers – surtout des campagnes vers les villes – qui contribuent à accroître l'offre de travail en milieu urbain. Ces mouvements constituent très souvent des stratégies adoptées par les jeunes ou jeunes adultes des zones rurales en vue de pallier le sous-emploi temporaire³².

Ces migrations des campagnes vers les villes sont, en plus des analyses théoriques mentionnées en encadré, au cœur du débat reliant le chômage à l'urbanisation. En effet, on peut penser que les mouvements – permanents ou transitoires – des jeunes des campagnes vers les villes viennent peser sur l'offre de travail urbain³³. Pour la seule capitale, on constate que la population est constituée pour un tiers de migrants. De même, comme le montre le tableau 16, ce sont les principales zones urbaines qui enregistrent un taux positif de migration nette (+0,30 pour cent). Cependant, le cas de la région de Kayes est assez exceptionnel. En effet, le fort taux négatif enregistré dans cette région correspond à une tradition très répandue de migration internationale, notamment vers la France.

³¹ Même si l'hypothèse tendant à considérer le chiffre de 20 pour cent comme modeste est discutable.

³² Nous ne disposons malheureusement pas de statistiques détaillées concernant ces mouvements de main d'œuvre.

³³ Il est ainsi estimé en moyenne qu'à l'horizon 2010, 50 pour cent des jeunes en Afrique résideront en zone urbaine (Chigunta, 2002) où les opportunités d'emploi sont limitées.

Tableau n° 15: Structure de la population

Milieu	Non migrants	Migrants
Bamako	67,5	32,5
Autres zones urbaines	73,6	26,4
Zones rurales	87,1	12,9
Ensemble	82,4	17,6

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

Toutefois, comme souligné en début de section, les migrations de travail restent marginales au Mali et une étude microéconomique sur la question, avec comme support théorique les modèles présentés en encadré, mériterait d'être menée.

Tableau n° 16 : Taux de migration nette interne selon la région et le milieu (population de 15 ans et plus)

Région/milieu	Taux
Kayes	- 1,34
Koulikoro	-1,08
Sikasso	-0,22
Ségou	+0,29
Mopti	-0,52
Tombouctou	-0,31
Gao-Kidal	0,33
Bamako	+0,95
Villes principales	+0,30
Villes secondaires	+0,23
Milieu rural	-0,19

Source : Doumbia et Traoré (2005)

1.2.2. Migrations externes

Au niveau des migrations externes, le Mali a connu un solde migratoire – en pourcentage de la population totale – négatif d'environ – 0,5 pour cent en moyenne depuis le milieu des années soixante dix (Hertrich et Keïta, 2004). Quant aux destinations, la Côte d'Ivoire reste le principal pays d'accueil des émigrés maliens avec environ 70 pour cent des émigrés qui y résident³⁴. Viennent ensuite l'Europe occidentale dont la France en premier lieu. Ces migrations – pour lesquelles on ne dispose pas de données détaillées – devraient contribuer à réduire l'offre de travail sur le plan national et donc accroître les opportunités d'emploi pour les résidents. Dans certains secteurs, notamment ceux intensifs en travail qualifié, on devrait même avoir un mouvement vers le haut des rémunérations, dans le cas où les migrations seraient de grande ampleur³⁵.

Notons que du point de vue de la théorie économique – en particulier celle du commerce international–, l'ouverture commerciale des pays du Sud comme le Mali devrait aboutir, conformément à la théorie des avantages comparatifs (Heckscher-Ohlin notamment), à une spécialisation du pays en productions intensives en travail non qualifié. Ainsi, l'augmentation du prix relatif des biens intensifs en travail non qualifié devrait entraîner l'accroissement du salaire relatif des travailleurs non qualifiés par rapport à celui de leurs homologues qualifiés. Et à terme, lorsque les flux commerciaux se seront suffisamment intensifiés et qu'on aura une égalisation du prix relatif des biens, on aura également une égalisation du prix relatif des facteurs. Le commerce devient ainsi un substitut à la migration. Même si le Mali n'est pas dans ce cas de figure du fait notamment de la faiblesse de ses flux commerciaux, il

³⁴ Les événements politiques récents ont cependant remis en cause cet axe, avec notamment des reflux considérables d'émigrés maliens en provenance de ce pays.

³⁵ En effet, au Mali les migrants sont généralement des travailleurs qualifiés. Pour les seuls Etats –Unis, les migrants ont un niveau d'étude deux fois supérieur à la moyenne nationale (Ghose, 2002).

convient de tenir compte de cet aspect du commerce international, au moins pour ce qui est des aspects dynamiques de long terme.

Ainsi donc, un moyen de pallier le problème de l'émigration (fuite des « cerveaux » et de « bras ») passe par l'insertion du Mali dans le commerce international. Cela pose le problème de l'accès aux marchés du Nord des produits du Sud. Or même si des pays du Sud – et en particulier le Mali – bénéficient d'un certain nombre d'avantages (accords ACP-UE, système généralisé de préférences de la CNUCED...), force est de constater l'existence de barrières sur les marchés, comme l'ex-Accord multifibres (AMF) devenu Accord sur les textiles et les vêtements³⁶. Outre ces barrières non tarifaires, la question des mesures de soutien des pays du Nord à leur agriculture, qui a été au cœur des négociations du cycle de Doha, et qui a entraîné en partie l'échec de la conférence ministérielle de Cancun en 2003, intéresse particulièrement le Mali, le coton étant le principal produit en question. En effet, l'élimination de ces mesures de soutien (subventions à la production et à l'exportation, aides directes...) favoriserait l'insertion du Mali dans les échanges mondiaux et relancerait l'économie malienne avec potentiellement d'énormes effets d'entraînement sur les autres secteurs de l'économie.³⁷ Tout ceci pourrait contribuer à la création d'emplois et au maintien sur place d'une partie de la population qui migre, aussi bien au niveau interne qu'externe.

Il convient toutefois de nuancer cette analyse au vu des nouvelles théories du commerce international, qui relient les avantages comparatifs des pays à leur dotation relative en travail qualifié et non qualifié (notamment Wood, 1994). Dans ce cas, les pays du Sud – comme le Mali – se spécialisent plutôt dans la production de biens intensifs en travail non qualifié. Ainsi, l'ouverture commerciale entraîne une augmentation de la demande de travail qualifié au Nord (fuite des cerveaux) et donc contribue à accentuer les différences de dotations factorielles. La migration des cerveaux devient positivement corrélée à l'accroissement des échanges : le commerce et la migration deviennent donc des compléments. Même si cette nouvelle théorie semble plus « coller » à la réalité que la précédente, force est de constater qu'on n'arrive pas à dégager un effet net au niveau empirique (Ghose, 2002) du fait notamment de nombreux autres facteurs (politiques migratoires, hypothèses sur la mobilité du capital...)

2. Les facteurs institutionnels

Par facteurs institutionnels, nous entendons l'acceptation institutions au sens le plus large, c'est à dire l'ensemble des normes, des règles et des moyens de les faire respecter au sein d'une société. Ces règles sont soit imposées (constitution, salaire minimum...) soit intériorisées par les membres de la société à travers notamment la tradition (règles de conduite dans la société, règles familiales...). Il s'agit donc de l'ensemble des formes de « codification des rapports sociaux fondamentaux »³⁸. Il s'agira donc ici d'aborder successivement le rôle des institutions du marché du travail et l'influence des réseaux et aux autres institutions sociétales.

2.1. Les institutions du marché du travail

Les institutions du marché du travail concernent ici l'ensemble des politiques publiques susceptibles d'influer sur l'offre et la demande de travail. Ainsi donc devront tour à tour être analysés le rôle du salaire minimum et par extension celui du coût du travail, et les politiques publiques.

2.1.1. Le rôle du salaire minimum

Le SMIG courant a connu une augmentation notable au Mali depuis 1987. Il a quasiment doublé sur la période retenue (graphique 3). Cependant, pour les producteurs, c'est l'évolution du coût *réel* du salaire qui compte, l'inflation leur étant favorable, et cela, même si les salariés ne sont pas nécessairement victimes d'illusion monétaire. Ainsi, le SMIG en francs constants (de 1987) n'a

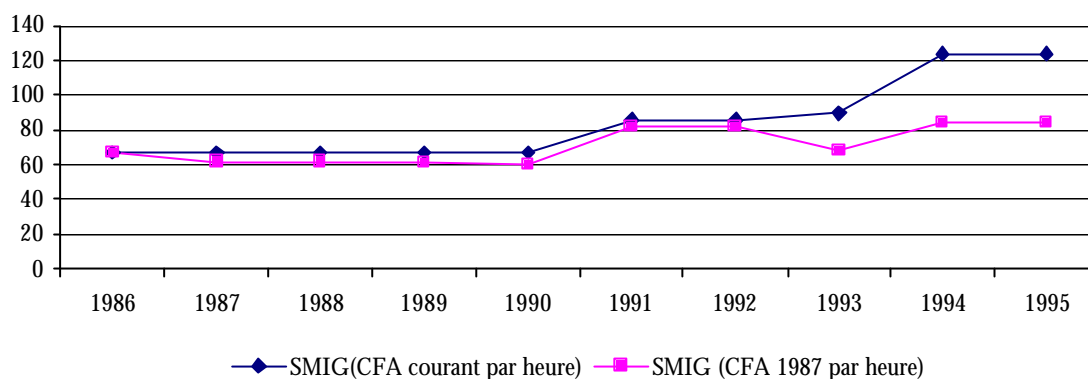
³⁶ Accord qui a toutefois pris fin cette année, après avoir été en vigueur depuis 1975.

³⁷ Ce point de vue ne fait toutefois pas l'unanimité parmi les chercheurs. Certains doutent en effet de l'impact d'une élimination éventuelle des subventions sur l'économie malienne (faible impact sur le prix mondial, faible élasticité de l'offre de coton au Mali, concurrence des fibres synthétiques...).

³⁸ Robert Boyer, in B. Guerrien (1997)

augmenté que de 25 pour cent sur la période 1987-1995, soit un taux d'accroissement annuel de 2,6 pour cent. Il pourrait être intéressant d'estimer empiriquement une relation entre le niveau du SMIG et l'emploi des jeunes afin de tester une éventuelle corrélation négative.³⁹

Graphique n°3: Evolution du SMIG



Source : Doumbia et Traoré (2005)

La seule étude d'envergure menée dans un pays en développement (l'Indonésie) montre un effet non significatif du salaire minimum sur l'emploi des jeunes (O'Higgins 2001 et Godfrey 2003). Au Mali dans la mesure où seulement un jeune sur cinq travaille dans le secteur formel, on pourrait se demander si cette évolution du SMIG freinerait vraiment les embauches. De plus, les données maliennes ne se prêtant pas à de telles études détaillées⁴⁰, nous situons ce débat dans le cadre plus large de la problématique coût du travail/chômage dont nous discuterons à la suite de ce chapitre.

Dans la mesure où le producteur rationnel agit en agent optimisant en cherchant le profit maximum, le coût du travail n'est pas une donnée négligeable dans les décisions d'embauche. En effet, le programme de maximisation du profit du producteur aboutit à court terme à l'égalisation du salaire réel à la productivité marginale du travail.⁴¹ Le résultat du processus d'optimisation est donné par la

Tableau n° 17: Evolution du coût de la main-d'œuvre (en milliards de FCFA)

	1998	1999	2000	Croissance
Masse salariale (MS)	50	53	56	6,0%
%CL	72%	75%	64%	
Charges patronales (CP)	4	4	5	11,5%
%MS	7,7%	7,8%	8,5%	
Autres charges (XC)	16	14	27	31,7%
%MS	32%	26%	48%	
Coût de la main-d'œuvre (CL)	70	71	88	12,6%

Source : Doumbia et Traoré (2005)

³⁹ Les résultats de telles études – menées notamment dans les pays développés – semblent en fait mitigés, avec toutefois un impact négatif du salaire minimum sur l'emploi des jeunes (OCDE, 1998; Dolado et al, 1996). Dans cette controverse, une attention particulière mérite d'être accordée au degré de flexibilité du marché du travail. En effet, pour des marchés du travail généralement considérés comme rigides – comme en France –, les chocs négatifs de demande se traduisent par un ajustement par les quantités (licenciements ou baisse des embauches) tandis que pour des marchés jugés flexibles, comme aux États-Unis, les ajustements se font plutôt par les prix (baisse des rémunérations; Lemieux (2003)).

⁴⁰ On pourrait ainsi estimer l'élasticité du taux de chômage des jeunes par rapport au salaire minimum ou évaluer la contribution des variations du salaire minimum à la variance du taux de chômage.

⁴¹ A long terme, il faudrait considérer la flexibilité du capital. En outre, il faudrait appliquer un coefficient représentant le taux de marge que pratique l'entreprise, taux fonction du pouvoir de marché de l'entreprise et donc du type de marché.

demande optimale de travail, laquelle est une fonction décroissante du salaire réel⁴². Ainsi donc, le niveau absolu des salaires importe peu, seul compte le rapport salaire/productivité.

Les données laissent apparaître une évolution assez importante du coût de la main-d'œuvre sur la période 1998-2000, avec une augmentation de 12,6 pour cent (tableau 17). On note également une relative stabilité des charges patronales qui, même si elles semblent évoluer au même rythme que le coût total de la main-d'œuvre, ne représentent qu'une très faible part de ce même coût global. En revanche, les autres charges, constituées des charges de logement, transport, d'heures supplémentaires et d'impôts, ont connu une nette augmentation, alors qu'elles représentent une part plus importante dans le coût de la main-d'œuvre comparativement aux charges patronales.

Tableau n° 18 : Productivité et salaire (en milliers de FCFA)

	Unité	1998			1999			2000		
		Public	Privé	Mixte	Public	Privé	Mixte	Public	Privé	Mixte
Salaire moyen	FCFA	792	2 064	2184	840	1 992	2 448	1 068	2 136	2 460
Productivité	FCFA	6 825	56 837	13 755	7 998	84 578	13 179	7 231	21 619	14 520
Ratio productivité/salaire	%	9	28	6	10	42	5	7	10	6

Source: Doumbia et Traoré (2005)

L'évolution comparée productivité salaire indique – surtout pour le secteur privé qui est concerné par la logique de maximisation du profit – une nette dégradation sur la fin de la période d'étude, ce qui pourrait être de nature à pénaliser l'embauche. Cependant, il paraît nécessaire de disposer de séries chronologiques⁴³ afin d'estimer les tendances des deux grandeurs et s'assurer que l'évolution stochastique observée ici n'est pas purement contingente.

En somme, on constate au Mali que le coût de la main d'œuvre semble évoluer plus que proportionnellement par rapport à la productivité du travail tant dans le secteur public que privé. Pour ce dernier secteur, les évolutions sont plutôt de nature chaotique, ce qui limite la portée de l'analyse. Toutefois, la part relativement faible des charges patronales constitue un élément jouant en faveur de la maîtrise des coûts de la main d'œuvre de la part de l'État. Il est également important de souligner, pour finir, que l'absence de données désagrégées-notamment au niveau de l'âge- limite quelque peu la portée de l'analyse.

2.1.2. Les politiques publiques actives

Par politiques publiques actives nous entendons l'ensemble des interventions de la puissance publique en vue de faire reculer le chômage et relancer l'emploi. On peut donc regrouper sous ce vocable les mesures publiques en faveur de l'emploi : dépenses publiques pour l'emploi, programmes de formation professionnelle, administrations et services publics de l'emploi, mesures d'aide à l'embauche (pour les jeunes notamment), mesures en faveur des handicapés...

Au Mali, en définissant la politique nationale de l'emploi, les autorités disent considérer l'emploi comme la base du développement humain durable et comme moyen primordial de lutte contre la pauvreté. A ce titre, on peut retenir entre autres et tels que définis dans le document cadre de 1998, les objectifs prioritaires suivants :

- Réduire le chômage et le sous-emploi par l'intensification des activités (notamment à haute intensité de main d'œuvre)
- Améliorer l'offre de main d'œuvre par une meilleure adaptation des formations aux besoins ;
- Accroître la demande de travail dans les milieux urbain et rural grâce au développement du secteur privé
- Promouvoir l'emploi au niveau local en tenant compte des spécificités au niveau régional.

⁴² Sous les conditions de croissance et de stricte concavité de la fonction de production. On pourrait également évoquer le lemme de Shephard sur la fonction de coût.

⁴³ et même plus formellement d'adopter une démarche microéconométrique en panel, en retenant un échantillon représentatif d'entreprises qu'on étudierait.

Comme domaines d'intervention prioritaires, on retient essentiellement la prise en compte de la décentralisation – devenue effective –, le développement des entreprises privées modernes et la formation professionnelle et technique notamment dans le secteur informel. Au niveau public – central et local –, l'approche HIMO (Haute intensité de main d'œuvre) a été retenue comme celle qui sied le plus au Mali.

Pour ce qui concerne l'emploi des jeunes (retenus comme groupe sensible), la politique nationale a d'abord consisté en une approche projet à travers la promotion de l'auto-emploi (créations d'entreprises notamment pour les jeunes diplômés), puis au début des années quatre vingt dix, tirant les leçons de l'échec de cette approche, les autorités ont opté pour une politique tournée vers la promotion de l'emploi salarié, à travers notamment le vacatariat (programme destiné à recruter des contractuels dans le secteur de l'enseignement et de la santé) et les stages de qualification professionnelle à travers les contrats de qualification professionnelle (Ordonnance 92-022 /P-CTSP du 13 avril 1992).

Plus récemment (en 2003), les nouvelles autorités ont lancé un vaste programme emploi-jeunes (PEJ) d'un coût total de près de 29 milliards de FCFA dont 84 pour cent financé par l'État. Ce programme est un vaste et ambitieux plan quinquennal visant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers le renforcement de leur employabilité (par des stages de qualification et d'apprentissage en entreprise), volet confié au FAFPA et à l'ANPE qui informeront, orienteront et placeront les jeunes en entreprise ; le développement de l'entrepreneuriat privé dans les secteurs porteurs de l'économie (agro-industries, nouvelles technologies de l'information et de la communication...), composante reposant notamment sur l'ANPE, les UFAE, le FAFPA et les bureaux privés de formation et consistant en des modules de formation en création et gestion d'entreprises; et la facilitation de l'accès au crédit des jeunes promoteurs d'entreprises (à travers deux lignes de crédit de 8,750 milliards et 4,2 milliards de FCFA libérées par l'État pour respectivement le financement des projets et le système de garantie des crédits alloués par les institutions bancaires, et en s'appuyant sur les réseaux de caisses d'épargne et de crédit). Quant à la répartition du budget, les deux premiers volets comptent respectivement pour un tiers et 16 % du budget du programme, le reste étant dévolu à la composante accès au crédit.

Le PEJ s'est fixé entre autres les objectifs -ou résultats- suivants :

- le placement de 30 000 à 50 000 jeunes en apprentissage et stage de qualification professionnelle en entreprise;
- l'embauche par les entreprises d'accueil ou l'établissement à leur propre compte à l'issue de leur formation de 20 000 des jeunes précités;
- la formation à l'entrepreneuriat (création et gestion d'entreprises) de 50 000 à 100 000 jeunes;
- le financement d'au moins 1000 projets.

Ces nouvelles politiques de l'emploi -dont le PEJ- sont censés éviter les erreurs du passé. En effet, globalement, les politiques mises en œuvre -jusqu'en 2003- pour faire reculer le chômage ont donné des résultats plutôt mitigés. L'approche HIMO, qui était sous-jacente à la création de l'Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIPE), a abouti à la création d'emplois certes non négligeable (32000 environ en 1998 pour l'AGETIPE), mais temporaires et surtout concentrés sur les hommes (MEFPT, 1998) Quant au vacatariat, même s'il a permis le recrutement de plus de 3000 jeunes diplômés, reste avant tout une solution précaire, concentrée sur les jeunes diplômés, et pas toujours opportune.⁴⁴ Enfin, la politique des stages en entreprises (contrats de qualification professionnelle) ne semble pas avoir donné les résultats escomptés, la quasi-totalité des stages n'étant pas renouvelée au terme des 6 mois. Ce dernier élément amène à s'interroger sur les chances réelles de succès du premier volet du PEJ même si cette fois-ci les employeurs seront déchargés d'une partie des coûts liés à l'embauche du jeune travailleur. En effet, les décisions de non renouvellement des contrats par les employeurs répondaient moins au coût du salarié qu'au manque réel d'engouement (PRM, 2003).

⁴⁴ Ainsi, la plupart des vacataires travaillant dans l'enseignement, de nombreux observateurs du système éducatif pointent du doigt très souvent leur insuffisance de niveau.

2.1.3. Les services publics de l'emploi

Les services publics de l'emploi sont chargés d'une part d'enregistrer les chômeurs et d'autre part de collecter les offres et demandes d'emplois, afin de diminuer les coûts de transaction liés à la recherche d'emploi.⁴⁵

Au Mali, pendant longtemps, c'est l'Office national de la main d'œuvre et de l'emploi (ONMOE) qui s'occupait de répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises. Depuis 2001, cet office a été remplacé par l'Agence nationale pour l'emploi. Cette nouvelle agence qui dispose d'une antenne dans chacune des régions du Mali, opère plus en amont comparativement à l'ancien ONMOE, notamment en prospectant auprès des entreprises et en proposant aux jeunes chômeurs des stages de formation en entreprise pendant six mois (renouvelable une fois). L'agence propose également des formations professionnelles aux chômeurs sans diplômes. L'agence, qui travaille surtout avec les entreprises du secteur –formel – du bâtiment et des mines, n'arrive pas à jouer pleinement son rôle dans la mesure où les employeurs du secteur informel (premier secteur pourvoyeur d'emplois) ne lui font que rarement appel. De plus, ce sont les personnes diplômées qui y sont le plus souvent inscrites, alors qu'elles ne représentent qu'une frange marginale de la population des sans emplois. Enfin, la contribution de l'ONMOE dans son secteur clé – le salariat formel – était inférieure à 20 pour cent en 1998, ce qui reste limité surtout si l'on retient le fait que le salariat formel ne représentait que 3 pour cent de la population active (MEFPT, 1998).

Dans le registre des services publics de l'emploi, il convient de signaler la création, en 2003, d'une nouvelle agence pour l'emploi des jeunes (APEJ), qui constituera l'organisme clé. Cette agence vise à faire converger les ressources vers l'emploi des jeunes. Il convient d'attendre l'opérationnalité d'une telle structure avant d'évaluer son impact éventuel sur le chômage des jeunes même si on peut mettre à son actif l'organisation – conjointe avec d'autres partenaires – du salon de l'emploi « Malitalents » en mai 2005 à Bamako. Encore une fois, ce genre d'initiative, élitiste, reste biaisée en faveur des jeunes diplômés, qui ne représentaient que 4 pour cent des chômeurs en 2004. On peut également signaler, dans le cadre du renforcement de l'employabilité des jeunes, le placement en stage de qualification par l'agence de 1147 jeunes ainsi que le pilotage du programme 2000 jeunes volontaires (dans les services publics) lancé en mai 2005.

Enfin, l'on peut signaler l'existence de bureaux de placements privés payants depuis la libéralisation du marché du placement en 1992. Cependant, les taux de placement demeurent très faibles (de l'ordre de 8 pour cent; OEF-DNT, 2003) pour qu'ils puissent être considérés comme contribuant à faire reculer significativement le chômage.

De l'analyse des politiques publiques, on retient essentiellement des résultats plutôt mitigés : échec de la stratégie basée sur l'auto emploi, emplois créés majoritairement temporaires, fort biais des politiques en faveur des diplômés et des hommes.... Cependant on peut penser que le virage entamé en 2003 (création d'une agence spécialement dédiée à l'emploi des jeunes, engagements des autorités, moyens mis en œuvre...) constituera un moyen de pallier ce problème. Toutefois, le risque inhérent à ce genre de politique (même si les textes indiquent clairement toute absence de discrimination fondée sur le niveau d'instruction, le sexe...) reste toujours les biais susmentionnés.

2.2. Le système éducatif et la problématique éducation-qualification-chômage

L'offre de formation joue un rôle capital dans la mesure où elle permet de modifier la structure de la population active. En effet, non seulement la formation permet d'adapter l'offre de travail à la demande, mais également du fait des externalités qu'elles génèrent, l'éducation et la formation permettent d'améliorer le niveau général des connaissances et donc la productivité au sein de l'économie. Le système éducatif joue à ce niveau un rôle –clé.

Au Mali, le système éducatif formel est structuré autour de trois niveaux⁴⁶ : le cycle fondamental, le cycle secondaire (général et technique) et le cycle supérieur.

Le cycle fondamental qui dure neuf (9) ans, est sanctionné par le Diplôme d'Études Fondamentales (DEF). Une fois ce diplôme obtenu, les élèves peuvent soit opter pour le second cycle général (lycées) soit pour celui technique et professionnel (Centres d'orientation pratique, Centres de

⁴⁵ Éventuellement dans les pays développés, de tels services s'occupent également d'indemniser les chômeurs.

⁴⁶ Nous ne traitons pas de l'éducation préscolaire qui est de peu d'importance pour l'analyse.

formation professionnelle...). Le cycle d'enseignement secondaire général⁴⁷ est sanctionné par le Baccalauréat tandis que les formations professionnelles débouchent soit sur un Certificat d'aptitude professionnel (CAP, dans le cas de la formation courte : deux ans) soit sur un Brevet de technicien (BT, dans le cas de la formation « longue » : quatre ans).

Munis du Baccalauréat ou ayant bénéficié du système de passerelle lorsque venant de l'enseignement technique, les étudiants peuvent ainsi entrer dans l'enseignement supérieur, en approfondissant soit le côté technique à travers les écoles et instituts (IPR/IFRA, ENI), ou en optant pour l'université à travers ses différentes facultés (FSJE, FAST, FLASH...).

Parallèlement au système formel, il faut signaler la présence d'écoles communautaires telles que les Centres d'éducation pour le développement (CED) ou les écoles de villages (EDV) gérées par les populations des quartiers ou des villages.

Il convient également de signaler que les adultes exclus du système formel peuvent bénéficier du programme d'alphabétisation fonctionnelle, géré par la Direction nationale de l'alphabétisation fonctionnelle et de la linguistique appliquée (DNFLA), organisme rattaché au Ministère de l'éducation nationale. Les enseignements qui peuvent s'étaler jusqu'à deux ans, se font en langues nationales et concernent surtout la capitale et les grandes régions agricoles (zones cotonnières, rizicoles).

Le système éducatif, fruit des orientations politiques prises à l'époque des indépendances et longtemps élitiste, connaîtra une réforme en profondeur en 1962 (démocratisation, formation accrue de cadres...) ainsi que dans les années quatre vingt avec l'ouverture au secteur privé. Aujourd'hui ce système est de plus en plus décrié en raison entre autres :

- du manque de synergies et d'interaction entre le monde professionnel et les milieux universitaires;
- du manque d'opportunités de formation continue;
- du faible niveau de formation des produits du système.

Les trois éléments susmentionnés semblent influencer sur les décisions d'embauche des patrons⁴⁸. En outre, de nombreux acteurs économiques (notamment les patrons) affichent leur préférence pour les filières courtes professionnalisantes plutôt que pour les produits du système universitaire, même si cette option semble être une solution de moindre mal au vu du niveau des sortants du système. Le point suivant permettra d'enrichir ce débat en le plaçant dans un cadre beaucoup plus large.

Un travailleur non qualifié ou insuffisamment qualifié risque d'avoir une probabilité moins forte de sortie du chômage (comme l'ont montré les statistiques sur la durée du chômage) et risque donc de se trouver exclu du marché du travail. Ainsi en l'absence d'une intervention publique adaptée, la conséquence d'un tel phénomène est le sous-investissement en capital humain, préjudiciable à la croissance et donc à l'emploi. En outre, l'exclusion du marché du travail à tendance à s'auto-entretenir du fait de la faible pression sur les salaires, les chômeurs se retrouvant ainsi pris dans une trappe de chômage.

Le problème qui se pose au Mali concerne non seulement le niveau de formation des demandeurs d'emploi, mais également l'adéquation des formations aux besoins de l'économie. A ce titre, le développement de l'enseignement technique et professionnel, qui était censé pallier en partie ce problème ne semble pas avoir donné les résultats escomptés. Comme l'attestent les chiffres du tableau n° 7, la catégorie des diplômés de l'enseignement technique et professionnel connaît le deuxième taux de chômage le plus élevé avec 17,8 pour cent. En outre, certaines études montrent – par exemple en 1995 – que 18 mois après leur sortie, seulement 22 pour cent des diplômés de l'enseignement technique et professionnel avaient obtenu un emploi (Présidence de la République du Mali-PEJ, 2003). Cela pose le problème de l'adéquation de ces formations aux besoins de l'économie.

Enfin, les besoins de formations – complémentaire et continue – exprimés par les entreprises du secteur moderne pour leurs salariés témoignent en partie de l'inadéquation de l'offre émanant du système éducatif aux besoins de l'économie (OEF, 1997). Il convient toutefois de noter ici quelques exceptions. En effet, quelques rares – grandes – entreprises (notamment la SOTELMA, et la BDM SA) offrent des formations à leurs employés au sein de centres qu'elles ont elles-mêmes développés. Au niveau des services publics de l'emploi, l'offre de formation émane de l'ANPE (stages de formation

⁴⁷ A l'exception toutefois du Lycée technique de Bamako, qui curieusement délivre un baccalauréat technique, alors que l'enseignement y est en fait l'un des plus élitistes du Mali.

⁴⁸ Surtout le troisième élément qui est un sujet récurrent de débat au Mali.

en entreprises, formations professionnelles pour les jeunes sans diplômes) et du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) alimenté par l'État malien, la Coopération française et la Banque mondiale, et servant plutôt d'interface entre les offreurs et demandeurs de formations. Bien que des évaluations indépendantes des résultats des politiques publiques de formation ne soient pas disponibles pour l'instant, il a été toutefois reconnu que le volet « stages en entreprise » a présenté de nombreuses limites du fait notamment du faible engouement des employeurs (PRM, 2003).

On peut également noter, en complément – et parallèlement - aux systèmes de formation susmentionnés, les formations artisanales dont bénéficient notamment les apprentis travaillant dans l'informel. Ces formations qui peuvent souvent avoir une durée de deux ans (OEF, 1998) ne bénéficient pas par définition sur une certification, et la plupart des jeunes y accèdent par des relations sociales⁴⁹.

2.3. Le capital social : connections et réseaux

Le Mali, comme la plupart des pays d'Afrique, est un pays où l'individu ne trouve sa place que dans la collectivité au sens large. L'individu est au centre de plusieurs cercles concentriques. A ce titre un premier cercle entourant l'individu est constitué par sa famille proche ou élargie (cousins, tantes, connaissances de ces mêmes parents...). Vient ensuite un deuxième cercle constitué de connaissances plus ou moins proches allant des habitants du quartier aux camarades de promotion d'école. Ces différents réseaux, connections, etc. peuvent se résumer au capital social, qui peut être défini comme l'ensemble des relations sociales qui structurent les sociétés et qui permettent aux individus d'atteindre leurs buts.

Le rôle du capital social trouve toute son importance au Mali dans la mesure où les activités informelles prédominent au sein de l'économie. Le tableau ci-dessous illustre ce phénomène.

Tableau n°19 : Répartition des actifs occupés entre les secteurs informel et formel

Groupe d'âge	Secteur formel		Secteur informel	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
10-14 ans	1962	12,1%	14201	87,9%
15-24 ans	28753	21,9%	102498	78,1%
25-39 ans	80915	50,3%	79846	49,7%
Total	109668	37,5%	182344	62,5%
40 ans et plus	122772	18,7%	533299	81,3%
Total général	397776	16,0%	2097635	84,0%

Source : Doumbia et Traoré (2005) et OEF (2004)

Il apparaît ainsi qu'environ 78 pour cent des jeunes de 15 à 24 ans travaillent dans le secteur informel, soit 3 jeunes sur 4. Ce secteur non structuré constitue ainsi de loin le premier pourvoyeur d'emploi des jeunes. Or il est établi que le secteur informel, du fait notamment de la taille des unités et du niveau d'instruction des chefs d'unités, est caractérisé par une quasi absence de contrat de travail ou autres mesures légales. En effet, les embauches se font très souvent en puisant dans la sphère familiale, proche ou éloignée. Souvent, une simple recommandation d'un parent ou d'un ami suffit à garantir l'embauche pour le demandeur d'emploi. A titre d'illustration, dans une étude effectuée par l'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle en 1998 (OEF, 1998) sur le secteur de l'artisanat, 23 pour cent des unités enquêtées affirment qu'en matière de critère d'embauche, leur préférence, s'il y en a, concerne d'abord les liens de parenté. Viennent ensuite les recommandations de tiers. Cela témoigne du rôle important que jouent les réseaux sociaux dans la perspective de sortie du chômage pour bon nombre de jeunes. Une autre étude, plus récente (OEF, 2004), montre que les chômeurs n'utilisent quasiment pas les circuits formels de demande d'emploi. En effet, seul 0,3 pour cent d'entre eux passent par l'ANPE tandis que plus de 60 pour cent d'entre eux affirment utiliser les relations personnelles (parents, amis...).

⁴⁹Nous ne disposons cependant pas de données permettant d'évaluer l'impact réel de ces formations en terme d'insertion (continuité dans la même structure, établissement de l'apprenti à son propre compte...).

2.4. Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux jouent un rôle important sur le marché du travail que ce soit au niveau centralisé (syndicats) ou à la base (communautés rurales, associations de quartiers...)

Au niveau des syndicats, le Mali semble plutôt caractérisé par un climat social apaisé; En effet, le dialogue social semble être présent entre l'État et les représentants des travailleurs notamment. Ce dialogue a donné lieu à de nombreux acquis pour les travailleurs du secteur formel (adoption d'un nouveau statut des fonctionnaires, revues à la hausse du SMIG...). Cependant, on note plutôt une relative inefficacité du dialogue entre syndicats de travailleurs et organisations patronales. En effet, les négociations collectives et le règlement des différends de travail semblent beaucoup plus difficiles. Les institutions représentatives des travailleurs dans ce secteur n'arrivent pas à être de véritables forces de proposition et se contentent des revendications (Doumbia et Traoré, 2005).

Le rôle de la société civile peut également être appréhendé au travers des différentes organisations à la base telles que les communautés rurales ou les associations de quartier. Il a été souligné plus haut que les personnes issues des Centres d'éducation pour le développement comptaient parmi les moins touchés par le chômage. Or ces centres reposent en grande partie sur la responsabilisation des communautés à la base (communautés rurales, associations de quartiers...). Ces centres sont ainsi autogérés par les communautés en question. Ainsi, ce sont les communautés villageoises qui se chargent du recrutement des éducateurs, de la construction du centre et de la mise en place d'un comité de gestion. La gestion repose donc sur les communautés elles-mêmes. L'insertion plutôt bonne des sortants de ces centres amène à reconnaître le rôle capital qu'ont dû jouer les communautés à la base pour réussir leur mise en place et leur gestion. On peut enfin noter ici le fort appui de la société civile « internationale » à ces centres d'éducation à travers les organisations non gouvernementales (Save the Children, Plan international...).

3. L'environnement macroéconomique

Cette partie concerne le rôle de la macro-conjoncture sur le niveau du chômage. L'idée communément admise est que la croissance – ou le boom – favorise l'emploi. Il s'agit donc de voir, dans une optique de demande, si l'économie malienne arrive à créer suffisamment d'emplois pour absorber les flux entrants sur le marché du travail et, dans l'affirmative, dans quelle mesure cette création d'emploi – et éventuellement la réduction du chômage – concerne les jeunes.

3.1. Rôle des cycles et fluctuations

Traditionnellement, il est admis que la croissance économique – ou le boom dans une optique de court terme – est favorable à l'emploi. En période de boom économique, on assiste en effet à une augmentation de la demande des facteurs de production dont le travail. L'approche consistant à privilégier la relation entre le taux de chômage et les fluctuations conjoncturelles de l'économie trouve sans doute son origine dans la fameuse loi d'Okun (1962). Cette loi qui définit une relation négative entre le PIB et le taux de chômage, prédit qu'il faut environ un taux de croissance de 2 pour cent pour faire reculer le taux de chômage d'un point de pourcentage.⁵⁰ L'idée sous-jacente à cette analyse est celle qui consiste à dire que pour produire plus, il faut accroître les capacités de production, donc investir plus et embaucher plus. Si cette relation peut sembler logique et empiriquement vérifiée dans de nombreux pays (notamment développés), elle n'en demeure pas moins complexe. En effet, tout dépend du niveau des gains de productivité : la croissance pouvant être obtenue de façon extensive (en utilisant davantage de facteurs) ou intensive (en utilisant plus efficacement les facteurs de production).

Les indicateurs du marché du travail du Mali analysés jusque là laissent à penser que la croissance serait de nature plutôt extensive, auquel cas, une relance de l'activité aurait un effet sur l'emploi. Cependant, comme toujours, il n'est pas certain que le chômage reculera pour autant (nouvelles arrivées sur le marché du travail, retour de certaines personnes auparavant sorties du marché, inemployabilité d'une certaine partie des chômeurs...).

⁵⁰ Le coefficient d'Okun correspondant à l'économie malienne serait sans doute différent, les paramètres structurels n'étant pas les mêmes.

D'un point de vue formel, l'étude de la relation entre le taux de chômage et les cycles et fluctuations économiques nécessite la décomposition des séries représentant le PIB (de même que le taux de chômage) en une composante tendancielle et cyclique. Les techniques économétriques appropriées pour mener une telle décomposition sont celles du filtrage (filtre de Kalman, filtre de Hodrick-Prescott...). A défaut, une autre approche consiste à considérer plutôt la simple évolution du PIB (à travers les taux de croissance) et à estimer l'élasticité du taux de chômage – ici celui des jeunes – par rapport au taux de croissance de l'économie. Une telle étude menée pour le Pakistan indique une élasticité de l'emploi par rapport au PIB de 0,64 au cours des années quatre vingt dix (Godfrey, 2003)⁵¹. Cependant, quelle que soit l'approche retenue, on s'aperçoit que les données maliennes disponibles ne se prêtent pas à ce genre d'analyse. Les séries de taux de chômage étant de faible dimension temporelle, une solution de moindre mal consiste à tester la corrélation linéaire entre le taux de chômage des jeunes et le taux de croissance de l'économie. Même pour ce dernier cas de figure, les chiffres disponibles dans les annuaires statistiques annuels du marché de l'emploi publiés par l'Observatoire de l'emploi et de la formation ne concernent que les demandes d'emplois exprimées et recensées au niveau de l'agence nationale pour l'emploi et des bureaux de placement privés. Il paraît évident qu'on ne saurait réduire les statistiques du chômage à ces seules demandes.

Pour évaluer l'impact de la conjoncture économique sur le taux de chômage, on ne saurait faire l'économie de l'apport de l'histoire récente du Mali. En effet, si l'on s'intéresse au seul secteur public – notamment les entreprises publiques, il apparaît que pendant longtemps ce dernier a été celui qui absorbait les promotions sortantes du système éducatif. Ainsi, jusqu'au début des années quatre vingt où les cours des matières premières – dont le coton – étaient favorables, le secteur public jouait son rôle d'« absorbeur ». Seulement avec le début de la crise de la dette et la venue des programmes d'ajustement structurel⁵², la capacité d'absorption du secteur public s'est considérablement réduite. Ainsi, la mise en œuvre des programmes de restructuration du secteur public⁵³ a, de par les compressions auxquelles elle a abouti et du fait qu'elle a réduit les opportunités d'embauche, obligé les demandeurs d'emplois à se tourner vers le secteur informel⁵⁴. Les statistiques indiquent à ce titre un doublement du nombre d'actifs dans le secteur informel entre 1989 et 1996 (OEF, 2004). De plus, les personnes compressées suite aux restructurations des entreprises publiques représentent 5 pour cent des chômeurs (OEF, 2004). Cependant, il reste encore tous les nouveaux entrants qui n'ont été absorbés ni par le secteur informel, ni par le formel et qui s'ajoutent au chômeurs ou aux inactifs (effet de découragement).

De façon symétrique (par rapport à la stagnation), on devrait s'attendre à une éventuelle relance de l'offre d'emploi en cas de boom du fait notamment des faibles gains de productivité. A ce titre, il pourrait être intéressant d'évaluer l'impact éventuel du récent boom minier sur l'emploi et le niveau de chômage (jeunes et adultes) au Mali. L'or ayant supplanté le coton comme premier produit d'exportation, une telle étude devrait estimer l'effet du boom susmentionné. Toutefois, pour ce qui concerne les emplois les plus qualifiés (ingénieurs, techniciens supérieurs...), les enquêtes indiquent une pénurie de main d'œuvre. De la même manière, le coton ayant longtemps été le principal levier de l'économie malienne, l'évaluation de sa contribution à la création d'emplois – surtout en milieu rural – constituerait un axe de recherche intéressant. De plus, il y a lieu de penser que les effets d'entraînement du secteur cotonnier sont plus marqués comparativement à l'or (prédominance de l'agriculture dans la structure du PIB, développement d'industries d'égrenage, et plus récemment de filature).

En somme, on peut penser, même en l'absence de données, que les facteurs historiques susmentionnés ont considérablement réduit la demande de travail salarié au Mali, demande censée approximer la demande globale de travail au sein de l'économie. On ferait ainsi face au Mali, à une demande de travail stagnante face à une arrivée massive de cohortes de jeunes sur le marché du travail. Une partie du chômage des jeunes – surtout diplômés – trouve son explication dans ce phénomène.

⁵¹ On ne saurait toutefois dire de combien reculerait le chômage du fait de nombreux autres facteurs (nouveaux arrivants, retour de travailleurs auparavant découragés...).

⁵² Phénomène qu'ont connu de nombreux pays africains à l'instar du Mali.

⁵³ Comme le Programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques (PASEP).

⁵⁴ On peut également citer ici la suppression, en 1983, du recrutement d'office dans la fonction publique.

3.2. Taux de chômage agrégé – taux de chômage des jeunes

Les analyses précédentes concernant les caractéristiques du chômage des jeunes ont montré que le phénomène touche plus les jeunes que les adultes, même si les différences de taux ne sont pas considérables. Ensuite, les développements effectués quant au rôle de la conjoncture économique ont mis en lumière un certain nombre de canaux de transmission entre niveau de l'activité économique et taux de chômage⁵⁵. Il s'agit ici de voir si le taux de chômage des jeunes augmente -ou diminue- plus que proportionnellement par rapport au taux de chômage global. La question est donc de savoir, dans une optique dynamique, si une augmentation (ou une diminution) du chômage dans l'économie touchera plus ou moins que proportionnellement les jeunes.

Afin d'apprécier la relation -notamment son ordre de grandeur- entre les deux taux de chômage susmentionnés, les données statistiques semblent incontournables. En effet, en dehors de toute considération théorique, l'étude du sens et de l'ordre de grandeur du lien entre les deux variables pourrait se ramener à une simple estimation d'élasticité – ou un coefficient de corrélation linéaire; le signe et la valeur de l'élasticité indiquant la plus ou moins grande sensibilité du taux de chômage des jeunes à celui agrégé. Sans information chiffrée et au vu des parts des grands groupes d'âge dans le chômage agrégé, il paraît difficile d'avancer une idée *a priori* quant à la relation éventuelle entre les deux variables d'intérêt. Par conséquent la disponibilité des données devrait permettre à l'avenir d'approfondir les réflexions sur ce sujet.

Toutefois, la question de la relation entre les deux taux de chômage amène à réfléchir sur un éventuel effet d'éviction entre les emplois des jeunes et celui des adultes ou l'inverse, l'augmentation des emplois occupés par les adultes entraînant une hausse du chômage chez les jeunes (toutes choses égales par ailleurs). A ce titre, une étude effectuée par O'Higgins (2003) indique, pour un échantillon de 32 pays en développement et en transition sur la période 1980-2000⁵⁶, une élasticité du taux de chômage des jeunes par rapport à celui des adultes de l'ordre de 0,57⁵⁷. Ainsi donc en moyenne, le chômage des jeunes augmenterait moins que proportionnellement par rapport à celui des adultes. Mais une fois de plus, pour ce qui concerne le Mali, davantage d'information (données) est nécessaire à ce sujet.

Conclusion

Cette étude sur les caractéristiques et les déterminants du chômage et des conditions d'emploi des jeunes au Mali a permis d'établir les constats suivants :

- Près de 2 personnes sur 10 ont entre 15 et 24 ans au Mali et plus d'une personne sur deux est âgée de moins de 15 ans, présageant d'une entrée massive de jeunes sur le marché du travail dans les 15 prochaines années. Le taux de croissance toujours élevé de la population signifie que cet afflux de nouveaux actifs continuera bien au-delà de 2020.
- Le chômage est un phénomène qui touche fortement les jeunes. Les 15-24 ans représentent plus d'un chômeur sur trois, les jeunes femmes étant proportionnellement plus touchées que les jeunes hommes. Le chômage est un chômage de première insertion: 77 pour cent des chômeurs n'ont encore jamais travaillé. Les jeunes restent au chômage plus de trois ans en moyenne⁵⁸. Le chômage semble être un « état absorbant » duquel on peine à sortir, les risques à craindre étant la déqualification des jeunes et donc leur inemployabilité, même s'ils restent pour ce qui concerne la durée du chômage relativement moins défavorisés que les adultes.

⁵⁵ La partie pouvant en effet concerner les jeunes et les adultes.

⁵⁶ L'auteur ne donne pas la liste détaillée des pays retenus dans son échantillon, cependant tout porte à croire que le Mali n'en fait pas partie. En effet, il n'existe pas de séries chronologiques sur les taux de chômage des jeunes au Mali dans les bases de données du BIT que l'auteur a utilisé.

⁵⁷ L'auteur estime un modèle économétrique de panel. Cependant, vu la dimension temporelle des séries utilisées (20 ans), leur stationnarité mériterait d'être testée à notre avis, la présence de racines unitaires changeant complètement la donne statistique. En effet, en cas de cointégration par exemple, une distinction pourrait être faite entre les relations de court et de long terme. Toutefois ces techniques sont trop récentes et plus délicates à mettre en œuvre avec les modèles de panel comparativement à un modèle simple de séries temporelles.

⁵⁸ Contre plus de 9 ans pour les adultes.

- Plus de la moitié des jeunes chômeurs sont sans instruction. Cependant, l'incidence du chômage est plus élevée chez les catégories moyennes et supérieures instruites – qui ne représentent qu'une faible proportion des chômeurs. Il faudrait étudier les comportements microéconomiques – notamment la faible propension des diplômés à accepter le premier emploi offert et le phénomène de salaire de réservation – avant de conclure que le diplôme n'apparaît pas comme une véritable protection contre le chômage. Les jeunes qui s'en sortent le mieux sont ceux qui ont reçu une formation dans les Centres d'éducation pour le développement (CED).
- Plus d'un quart de la main d'œuvre malienne est sous-employée, même si l'absence d'informations au niveau désagrégé n'a pas permis d'isoler un effet spécifique jeunes.
- Des situations inadéquates de travail ont été identifiées. Celles liées à la qualification concernent surtout les personnes ayant un niveau supérieur d'instruction qui sont victimes d'un véritable « déclassement ». Les situations inadéquates liées au revenu concernent notamment 32 pour cent des salariés qui gagnent moins que le SMIG. En outre 38 pour cent des salariés ont été considérés comme faiblement rémunérés, c'est à dire gagnant moins que la moitié du salaire médian. La durée excessive de travail a également été soulignée. Elle concerne environ 36 pour cent des actifs occupés qui travaillent plus de 48 heures hebdomadaires. Des relations de cause à effet entre les différentes situations inadéquates ont également été ébauchées.
- Les facteurs démographiques constituent un des déterminants de l'offre de travail et du chômage des jeunes. Toutefois, l'accroissement naturel de la population, en augmentant la taille des cohortes, semble jouer un rôle plus important au Mali comparativement aux flux migratoires, à l'exception toutefois des migrations saisonnières des jeunes des campagnes vers les villes.
- Le rôle du salaire minimum peut être considéré comme négligeable dans l'explication du chômage dans la mesure où, premièrement, une minorité de jeunes travaille dans le secteur formel où s'applique la législation relative au salaire minimum et, deuxièmement, l'évolution du taux de salaire réel a été stable.
- Des problèmes de formation et d'adéquation entre les systèmes éducatif et productif ont été soulignés. L'enseignement technique et professionnel qui devait pallier une telle inadéquation ne semble pas avoir donné les résultats escomptés.
- Les réseaux informels (parents, amis...) jouent un rôle capital dans le processus de recherche d'emploi et dans la décision d'embauche des employeurs. Ceci est dû en partie au poids très important du secteur informel qui emploie plus de 3 jeunes sur 4. Les agences nationales et les bureaux privés de placement ne jouent qu'un rôle marginal dans le placement des demandeurs d'emploi.
- Les fluctuations conjoncturelles de l'économie semblent jouer un rôle important dans l'explication du chômage à travers notamment les compressions en période de crise et le gonflement du nombre d'actifs dans le secteur informel. Cependant de futures recherches devraient se pencher sur l'impact des booms récents (notamment minier) sur l'emploi.
- Une relation claire et robuste n'a pu être établie entre le taux de chômage agrégé et celui des jeunes, laissant ainsi le champ à des études sur d'éventuels effets d'éviction entre adultes et jeunes notamment.

De tout ce qui précède, on peut avancer les pistes de réflexion suivantes quant aux stratégies à mettre en œuvre pour faire reculer le chômage des jeunes et améliorer les conditions de travail de ceux qui travaillent :

- Le chômage étant surtout un chômage de première insertion, il faudrait réfléchir à de réels mécanismes facilitant notamment la transition entre l'école et le marché du travail. A ce titre, un

premier travail pourrait consister à mener une enquête sur le passage de l'école à la vie active, telle que le BIT l'a notamment fait en Indonésie, en Jordanie, au Kosovo et en Chine.

- Des politiques ciblées doivent être mises en place pour promouvoir l'emploi des jeunes femmes. Il s'agit de mettre un accent particulier sur la dimension genre dans tous les programmes d'emploi et de mettre fin aux discriminations qui existent sur le marché du travail. Des indicateurs spécifiques doivent être définis pour s'assurer de la mise en œuvre efficace desdits programmes.
- Renforcer et accroître le rôle des centres d'éducation pour le développement qui semblent donner les meilleurs résultats en termes de formation professionnelle. Dans la même logique, renforcer les écoles communautaires dans les centres urbains pallierait en partie au problème du travail des enfants en favorisant leur maintien dans le système scolaire.
- Réformer le dispositif de formation notamment au niveau de l'enseignement technique et professionnel qui ne semble pas répondre aux besoins de l'économie.
- Soutenir le secteur informel, premier pourvoyeur d'emploi pour les jeunes, en renforçant notamment ses capacités institutionnelles (regroupements de professionnels) et en mettant en place des mécanismes de financement adaptés (micro-crédit individuel, crédit de groupe...) en veillant bien sûr aux problèmes d'aléa moral et de sélection adverse inhérents à ce genre de politique; la certification de la formation sur le tas effectuée par le secteur informel contribuerait à améliorer la qualification des jeunes.
- L'intermédiation sur le marché du travail doit être améliorée. Il faut notamment améliorer les performances de l'ANPE en matière de placement par une vaste politique de communication et en donnant la possibilité aux chômeurs qui le peuvent de s'inscrire et de suivre leur dossier en ligne. Les coûts de transaction liés à la recherche d'emploi doivent être réduits en favorisant des initiatives du genre salons de l'emploi dont les fréquences restent à définir et où les offreurs et demandeurs d'emploi se retrouveraient pour échanger. A ce titre, des initiatives comme le salon de recrutement «Malitalents» organisé à Bamako les 10 et 11 mai 2005, méritent d'être appuyées. Les bureaux de placement privés doivent être encouragés et soutenus afin de les rendre plus performants, notamment en favorisant leur développement sur le plan géographique (en dehors de la capitale et de quelques grandes villes).
- Favoriser l'émergence d'une vraie culture de l'initiative privée formelle au sein de la jeunesse, initiative qui manque fortement au Mali. La plupart des jeunes – notamment diplômés – voulant travailler dans la fonction publique, il faudrait encourager le développement de l'entrepreneuriat privé et de l'emploi indépendant. A ce titre, le Programme emploi-jeunes lancé en 2003 constitue une initiative à soutenir. Il faut toutefois reconnaître que l'aversion au risque des individus qui rend le secteur public attractif n'est pas une question facile à résoudre: elle traduit les préférences des individus et est profondément ancrée dans les traditions.
- Au plan macro-économique et institutionnel, l'État devrait favoriser le développement d'un véritable secteur privé en dehors de celui des jeunes travaillant à leur propre compte. Ceci pourrait en partie passer par une vraie politique d'attraction des investissements directs étrangers (IDE). Les récents aménagements apportés notamment au code des investissements semblent aller dans ce sens. Toutefois, les flux d'IDE susceptibles d'entrer dans le pays dépendent de plusieurs facteurs en plus de l'attractivité du code des investissements: stabilité politique, qualité de la main d'œuvre, taille du marché, niveau des infrastructures etc. qui ne sauraient être occultés.
- L'État pourrait mettre également en place des programmes d'investissements publics – exemple en infrastructures – qui seraient de préférence à haute intensité de main d'œuvre. En effet, c'est à l'État de faire passer l'économie de l'optimum privé (rentabilité financière) à celui social, en se substituant au besoin au secteur privé. De plus, ces infrastructures publiques bénéficieront sans

doute au secteur privé en stimulant leurs investissements et en augmentant la rentabilité, comme l'attestent de nombreux travaux récents sur la complémentarité entre capital public et capital privé.

- Pour le cas particulier de certaines zones rurales, notamment où les potentialités hydro-agricoles sont considérables (par exemple la zone office du Niger où seulement 50 000 ha sont exploitées sur 1500000 de disponibles), des travaux d'aménagement pourraient être envisagés, non seulement de la part de l'État à travers des travaux HIMO, mais également par l'encouragement d'initiatives privées.
- Le développement de petites industries – ou entreprises au sens large – rurales, tournées notamment vers les services à l'agriculture, est à favoriser pour que de véritables effets d'entraînement soient visibles. L'agriculture et l'industrie deviendraient ainsi des débouchés réciproques, ce qui a été à la base du développement – surtout autocentré – de nombreux pays.
- Enfin, dans le contexte actuel de décentralisation, des initiatives locales participatives de projets d'infrastructures, d'aménagements hydro-agricoles, tous à haute intensité de main d'œuvre sont à privilégier. La réussite de telles initiatives nécessite sans doute le renforcement des capacités des structures décentralisées (communes rurales, groupements à la base...).

Références bibliographiques

- Anker R., Melkas H. et Korten A. [2003], « Gender-based occupational segregation in the 1990's », *Working Paper 16/2003*, International Labour Office, Geneva.
- Banque mondiale [2004], *World Development Indicators 2004*, Banque mondiale, Washington.
- Barro R. J et Lee J. W [1994], « Sources of economic growth », *Carnegie-Rochester Series on Public Policy*, n°40, pp. 1-46.
- BIT [2004 a], *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, BIT, Genève.
- BIT [2004 b], *Le VIH/sida dans le monde du travail: Evaluation mondiale, répercussions et réponses*, BIT, Genève.
- Cahuc P. et Zylberberg A. [2001], *Économie du travail*, Bruxelles, Université De Boeck.
- Chau. N. H [1997], "The Pattern of Migration with Variable Migration Costs", *Journal of regional science*, n° 1, février, p. 35-54.
- Devine T. et Kiefer N. [1991], *Empirical labor economics: the search approach*, Oxford University Press.
- Dolado J., Kramarz F., Machin S., Maning A., Margolis D et Teulings C [1996], « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, Octobre, pp. 319-372.
- Doumbia S. et Traore M. [2005], *Caractéristiques et déterminants du chômage, du sous emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes*, mimeo, Département de la Stratégie en matière d'emploi, BIT, Genève.
- Fei J. et Ranis G. [1961], *Development of Labour Surplus Economy, Theory and Policy*, R. D Irwin, Homewood, Illinois.
- Forgeot G. et Gauthié J. [1996], « Chômage des jeunes et relation formation emploi », *La Lettre du CEE*, n° 43, juin.
- Forgeot G. et Gauthié J. [1997], « Chômage des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- Ghose A. [2002], « Trade and international labour mobility » *Employment Paper 2002/33*, ILO, Geneva.
- Godfrey M. [2003], *Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries*, article présenté au Forum sur l'emploi des jeunes, Banque mondiale, Washington.
- Guerrien B. [1997], *Dictionnaire d'analyse économique*, Paris, La Découverte.
- Harris. J.R et Todaro. M.P [1970], "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis", *The American Economic Review*, vol. 51, n°1, pp. 126-143.
- Hertrich V. et Keïta S. [2004], *Questions de population au Mali*, Paris, Le Figuiier – UNFPA.
- Lemieux T. [2003], « Minimum Wages, Institutions, and Youth Labor Markets », *mimeo*, University of British Columbia.
- Lewis. A.W (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22, pp. 139-191
- Lucas R. E. [1988], « On the mechanics of economic development », *Journal of Monetary Economics* n°22, pp.3-42.
- Machin S. et Manning A. [1999], « The causes and consequences of long-term unemployment in Europe », dans Ashenfelter O. et Card D (eds), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science Publisher, vol 3C.
- Manning A. [1995], « How do we Know that Real Wages are Too High? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 110, pp. 1111-1125.
- MEB [1998], *Indicateurs du système éducatif du Mali 1998*, Bamako, Ministère de l'éducation de base.
- MEFPT [1998], *Projet de document-cadre de la politique nationale de l'emploi*, Ministère de l'emploi, de la fonction publique et du travail, Bamako, septembre 1998.
- OCDE [1998], « Tirer le meilleur parti possible du salaire minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté », dans *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

- OEF [1997 a], *Bilan de l'emploi. Étude sur le secteur rural*, Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.
- OEF [1997 b], *Identification des besoins de formation dans le secteur moderne*, Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.
- OEF [1998], *Identification des besoins de formation de l'artisanat. Vol 1*. Analyse des résultats pour l'ensemble de l'artisanat, Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.
- OEF [2004], *Activité, emploi et chômage au Mali en 2004. Premiers résultats – Enquête auprès des ménages (EPAM)*, Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.
- OEF-DNT [2003], *Les bureaux de placement payant et les entreprises de travail temporaire au Mali. Rapport d'analyse de l'enquête de juin 2003*. Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle et Direction nationale du travail.
- O'Higgins N. [2001], *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, BIT, Genève.
- O'Higgins N. [2003], « Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries », *Social Protection Discussion Paper Series*, n° 0321, Banque mondiale, Washington.
- Okun A. [1962], « Potential GNP: Its Measurement and Significance », *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section*, American Statistical Association, Washington.
- PRM [2003], *Programme emploi-jeunes*, Présidence de la République du Mali, Secrétariat général, 2003.
- Rebitzer J. et Taylors L. [1995], « The consequence of minimum Wage Laws, Some new Theoretical Ideas », *Journal of Public Economics*, vol. 56, pp. 245-255.
- Shimer R. [1999], «The impact of Young Workers on the Aggregate Labour Market», *NBER Working Paper*, n° 7306, Cambridge, MA.
- Stark. O, Levhari. D [1982], On Migration and Risk in LDCs", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 31, pp. 191-196.
- Stark. O., Bloom. D (1985), "The New Economics of Labor Migration", *American Economic Association Papers and Proceedings*, vol. 75, n°2, May, pp. 173-178.
- ONUSIDA [2004], *Report on the global AIDS epidemic*, ONUSIDA, Genève.
- Vimard P., Fassassi R. et Talnan É. [2003], *Le début de la transition de la fécondité en Afrique Subsaharienne*, Série santé de la reproduction, fécondité et développement, Documents de recherche n° 2, Institut de recherche pour le développement.
- Wood A. [1994], *North-South Trade, Employment and Inequality*, Oxford, Clarendon Press.

Annexe : Quelques indicateurs macroéconomiques et sociaux du Mali⁵⁹

	1999	2002	2003
Population/Démographie			
Population (en millions)	10,6	11,4	11,7
Taux de croissance annuel de la population	2,4	2,4	2,4
Indice de fécondité (enfants/femmes)	-	6,4	6,4
Espérance de vie à la naissance	42,6	40,9	40,6
Taux de complétion dans le primaire (en % du groupe d'âge)	31,0	39,0	40,0
Taux d'alphabétisation des adultes	24,92	- *	-
Économie			
Revenu national brut/habitant (méthode atlas)	250,0	240,0	290,0
Taux de croissance du PIB (en %)	6,7	4,4	6,0
Valeur ajoutée agricole (en % du PIB)	46,5	34,2	38,4
Valeur ajoutée industrielle (en % du PIB)	16,7	29,7	26,1
Valeur ajoutée dans les services (en % du PIB)	36,8	36,1	35,5
Exportations de biens et services (en % du PIB)	26,5	31,9	26,4
Exportations de biens et services (en % du PIB)	38,2	32,0	30,8
Service de la dette (en % des exportations de biens et services)	13,4	6,9	-

Source : WDI (2005)

⁵⁹ Il s'agit de quelques indicateurs synthétiques. Le choix des variables retenues peut être jugé quelque peu arbitraire, mais nous comptons juste donner un aperçu du Mali et du contexte dans lequel se situe l'étude. En outre de nombreux autres indicateurs sont présentés dans le corps du texte.

* - : donnée non disponible.

CAHIERS DE LA STRATEGIE DE L'EMPLOI

- 2004/1 Macroeconomic reforms and a labour policy framework for India, par Jayati Ghosh
- 2004/2 Macroeconomic reforms, labour markets and labour policies: Chile, 1973-2000, par Guillermo Campero
- 2004/3 Employment et labour market effects of globalization: Selected issues for policy management, par Haroon Borhat et Paul Lundall
- 2004/4 Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific, par Claire Harasty (ed.)
- 2004/5 Global poverty estimates and the millennium goals: Towards a unified framework, par Massoud Karshenas
- 2004/6 The labour market effects of US FDI in developing countries, par Robert E. Lipsey
- 2004/7 Industrial relations, social dialogue and employment in Argentina, Brazil and Mexico, par Adaberto Cardoso
- 2004/8 Global employment trends for women, 2004, par Sara Elder et Dorothea Schmidt
- 2004/9 Agricultural productivity growth, employment et poverty in developing countries, 1970-2000, par D.S. Prasada Rao, Timothy J. Coelli et Mohammad Alauddin
- 2004/10 Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003), par Enrique Dussel Peters
- 2004/11 Capital inflows and investment in developing countries, par Ajit K. Ghose
- 2004/12 Reaching Millennium Goals: How well does agricultural productivity growth reduce poverty?, par Nomaan Majid
- 2004/13 Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts, par Adriana Marshall
- 2004/14 Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty par 2015?, par Steven Kapsos
- 2004/15 Insights into the tenure-productivity-employment relationship, par Peter Auer, Janine Berg et Ibrahima Coulibaly
- 2004/16 Imputation, estimation and prediction using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) data set, par Gustavo Crespi Tarantino
- 2004/17 Employment, productivity and output growth, par Oliver Landman
- 2004/18 What is the effect of trade openness on wages? par Nomaan Majid
- 2004/19 School-to-work transition of youth in Sri Lanka, édité par S.T. Hettige, M. Mayer et M. Salih

- 2005/1 Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world, par Peter Auer
- 2005/2 Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México, par Maria Cristina Cacciamali
- 2005/3 Productivity growth and poverty reduction in developing countries, par Andrew Sharpe
- 2005/4 Towards a national action plan for youth employment in the Azerbaijan Republic, par Martin Godfrey
- 2005/5 Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun, par G.B Njike Njikam, R.M. Lontchi Tchoffo et V. Fotzeu Mwaffo
- 2005/6 Chômage et employabilité des jeunes au Maroc, par Nouredine El Aoufi et Mohammed Bensaïd
- 2005/7 Characteristics and determinants of youth unemployment, underemployment and inadequate employment situations in Ethiopia (à paraître)
- 2005/8 Chômage et conditions d'emploi des jeunes au Mali, par Fousseini Traoré
- 2005/9 Youth employment in Vietnam: Characteristics, determinants and policy responses, par Dang Nguyen Anh, Le Bach Duong et Nguyen Hai Van
- 2005/10 Towards a new balance between labour market flexibility and employment security for Egypt, par Maria Sabrina De Gobbi et Alena Nesporova
- 2005/11 Macroeconomic policies for higher employment in the era of globalization, par Amit Bhaduri
- 2005/12 The employment intensity of growth: Trends and macroeconomic determinants, par Steven Kapsos