



Bureau
international
du Travail
Genève

**Secteur de l'Emploi
Document de travail de l'Emploi n°65**

2010

**Les institutions du marché du travail
face aux défis du développement :
Le cas du Mali**

Modibo TRAORE
Youssouf SISSOKO

Unité de
recherches et
analyses sur
l'emploi

Département
de l'analyse
économique et
des marchés
du travail

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

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

Données de catalogage avant publication du BIT

Traore, Modibo; Sissoko, Youssouf

Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : le cas du Mali / Modibo Traore, Youssouf Sissoko ; Unité de recherches et analyses sur l'emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail. - Genève: BIT, 2010

1 v. (Document de travail de l'emploi ; no.65)

ISBN: 9789222238330; 9789222238347 (web pdf)

International Labour Office; Economic and Labour Market Analysis Dept; Employment Analysis and Research Unit

marché du travail / cadre institutionnel / politique du travail / promotion de l'emploi / administration du travail / service de l'emploi / législation du travail / Mali

13.01.2

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

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

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Préface

L'objectif principal de l'OIT est d'atteindre le plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes, un but exprimé dans la *Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*¹. C'est un objectif qui à l'heure actuelle a été largement suivi par la communauté internationale. Le but fondamental de l'OIT consiste à travailler dans ce sens.

Pour donner tout son appui aux Etats membres et à ses partenaires sociaux dans leurs efforts pour atteindre ce but, l'OIT travaille sur la base d'un Agenda pour le Travail décent, qui couvre quatre domaines en corrélation étroite : le respect des droits fondamentaux des travailleurs et les normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Un certain nombre de documents clés donnent des explications sur cette approche structurée et les enjeux impliqués : il s'agit de documents qui définissent le concept du travail décent², la convention sur les politiques de l'emploi (no. 122), et l'Agenda global pour l'emploi.

L'Agenda global pour l'emploi fut élaboré par le BIT, par consensus tripartite de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de son Conseil d'administration. Depuis son adoption en 2003, cet agenda a subi des améliorations pour devenir plus opérationnel ; à présent il constitue le cadre fondamental pour toutes les démarches de l'OIT en vue de son objectif de placer l'emploi au centre des politiques économiques et sociales³.

Le secteur de l'Emploi est entièrement impliqué dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi par le biais d'un grand nombre d'activités d'appui technique et de création de capacités durables, de services de conseil et de l'élaboration de politiques. Une partie du programme de recherche et des publications du secteur de l'Emploi consiste à promouvoir la génération des connaissances en relation avec les aspects clés de la politique et des problèmes conformément aux éléments essentiels de l'Agenda global pour l'emploi. Les publications du Secteur consistent de livres, de monographies, de documents de travail, de rapports sur l'emploi et de notes d'orientation⁴.

¹ http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/download/dg_announce_fr.pdf

² Voir les différents rapports du Directeur général pour la Conférence internationale du travail : *Le travail décent* (1999) ; *Réduire le déficit de travail décent - un défi mondial* (2001) ; *S'affranchir de la pauvreté par le travail* (2003).

³ Voir <http://www.ilo.org/geo>. Et en particulier: Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « Vision », OIT, 2006.

⁴ Voir <http://www.ilo.org/employment>.

La série des documents de travail de l'Emploi est conçue pour disséminer les conclusions principales des activités de recherche entreprises par les différents départements et programmes du Secteur. Ces documents sont destinés à encourager les échanges d'idées et stimuler le débat. Les opinions qui y sont exprimées n'engagent que l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du Bureau international du Travail.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Directeur Exécutif
Secteur de l'Emploi

Avant-propos

En 2007, l'Afrique subsaharienne comptait 168 millions de travailleurs pauvres, soit 58,9 pour cent de la population active, et la crise économique devrait encore aggraver cette situation. Les jeunes, qui représentent les deux tiers de la population active de ces pays, et les femmes sont les premières victimes des insuffisances du marché du travail.

Face à cette situation, les chefs d'Etat africains réunis à Ouagadougou pour un Sommet extraordinaire en 2004, ont décidé de mettre l'emploi au cœur des stratégies de réduction de la pauvreté de leurs pays. Conformément à son Agenda pour le travail décent et aux principes qui fondent sa «Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable», l'OIT soutient cette initiative.

Dans ce contexte, les institutions et les politiques actives du marché du travail jouent un rôle majeur pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, et donc de la situation de l'emploi. Elles visent en effet à rapprocher l'offre et la demande d'emploi, mais aussi à agir de manière spécifique, tant sur l'offre que sur la demande de travail. Elles le font par le biais de dispositions de portée générale (salaires, droit du travail, modalités du dialogue social, etc.) qui forment le cadre institutionnel du marché du travail, ainsi que par la mise en œuvre de programmes particuliers gérés par des institutions idoines, notamment les services de l'emploi.

Parce qu'elles sont onéreuses et d'abord conçues pour le secteur informel, les politiques actives du marché du travail (programmes et institutions d'intermédiation) ont un volume plus limité dans les pays en voie de développement que dans les pays industrialisés. Pour autant, elles constituent un levier essentiel de l'action des pouvoirs publics nationaux comme de celle des bailleurs de fonds internationaux et ont notamment pour avantage de donner de la visibilité aux orientations des politiques poursuivies dans le domaine de l'emploi.

Au cours de ces dernières années, une attention de plus en plus grande a été accordée au cadre institutionnel du marché du travail, et les pays africains ont parfois été invités par certains partenaires au développement à réviser leur code du travail dans le but de rendre moins rigide certaines règles régissant l'emploi. Dans le même temps, à la suite du sommet de Ouagadougou, de nombreux pays africains ont créé des ministères de l'Emploi et ont entrepris une rénovation de leurs politiques actives du marché du travail.

La présente étude examine l'ensemble de ces aspects, et formule des recommandations pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. Elle a été présentée et discutée dans le cadre d'un atelier tripartite qui a eu lieu à Bamako, le 18 mai 2009.

Elle participe des travaux menés par le Département de l'analyse économique et des marchés du travail du Secteur Emploi, notamment de ceux visant à caractériser par une approche empirique le fonctionnement du marché du travail des pays en développement

Cette étude, enfin, a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme de coopération technique, le projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté (APERP), financé par la France pour contribuer à la mise en œuvre des orientations du Sommet de Ouagadougou. Elle contribue aussi à la production d'une étude comparative sur le marché du travail qui, outre le Burkina Faso, concerne trois autres pays qui sont le Bénin, le Cameroun et le Mali.

Sa conduite a été réalisée sous la supervision du Département de l'analyse économique et des marchés du travail en la personne de Jean-Paul Barbier. Elle a également bénéficié des commentaires d'Eléonore d'Achon et de Mariangels Fortuny, et d'une contribution substantielle de Naïma Pagès, qui a joué un rôle déterminant pour sa finalisation. Que tous ces collègues soient ici remerciés pour leur contribution.

Sandrine Cazes
Cheffe, Unité des recherches et analyses
sur l'emploi

Moazam Mahmood
Directeur, Département de l'analyse
économique et des marchés du travail

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Avant-propos.....	v
Sigles et abréviations.....	xi
Introduction.....	1
Section I. La situation de l'emploi au regard du contexte socioéconomique.....	2
1. Le contexte économique et social.....	2
1.1 <i>Une économie essentiellement agricole.....</i>	<i>3</i>
1.2 <i>De bonnes performances macroéconomiques et financières.....</i>	<i>4</i>
1.3 <i>Une compétitivité fragilisée dans un contexte d'ouverture commerciale.....</i>	<i>6</i>
1.4 <i>Des impacts limités sur la pauvreté et le développement social.....</i>	<i>7</i>
2. Les principales caractéristiques de la population active.....	8
2.1 <i>Une population très jeune et majoritairement rurale.....</i>	<i>8</i>
2.2 <i>Une population faiblement instruite.....</i>	<i>9</i>
2.3 <i>Un taux d'activité relativement élevé.....</i>	<i>10</i>
2.4 <i>Une féminisation accrue de l'activité.....</i>	<i>11</i>
2.5 <i>Une forte migration du travail.....</i>	<i>12</i>
2.6 <i>Une population active inégalement occupée.....</i>	<i>13</i>
2.7 <i>La prédominance de l'emploi informel.....</i>	<i>18</i>
3. Le niveau d'occupation de la population active.....	20
3.1 <i>Un chômage différencié selon les catégories d'actifs.....</i>	<i>20</i>
3.2 <i>Sous-emploi et vulnérabilité.....</i>	<i>22</i>
3.3 <i>Qualification de la main d'œuvre et de la formation professionnelle.....</i>	<i>23</i>
Section II. Les institutions du marché du travail.....	24
1. La réglementation du marché du travail.....	25
1.1 <i>Une législation relativement souple sur les contrats de travail.....</i>	<i>25</i>
1.2. <i>Des procédures complexes de recrutement et de licenciement.....</i>	<i>26</i>
1.3 <i>La fixation des salaires dans le cadre des conventions collectives.....</i>	<i>28</i>
1.4 <i>Un salaire minimum faible et de fortes inégalités salariales.....</i>	<i>31</i>
1.5 <i>Une législation du travail relativement flexible.....</i>	<i>33</i>
2. La gouvernance du marché du travail.....	35
<i>Les systèmes de règlement des différends.....</i>	<i>35</i>
<i>Le dialogue social.....</i>	<i>35</i>

Section III. Les politiques du marché du travail.....	37
1. Les structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle	38
1.1 <i>Les services de l'emploi</i>	38
1.2 <i>Les services de la formation professionnelle</i>	40
2. L'intermédiation sur le marché du travail.....	41
2.1 <i>Les activités de placement</i>	42
2.2 <i>Le dispositif de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi</i>	44
2.3 <i>Le bilan des actions d'intermédiation</i>	46
3. Les programmes de création d'emplois	47
3.1 <i>Les Travaux à haute intensité de main-d'œuvre</i>	47
3.2 <i>Les appuis financiers à la création d'entreprises</i>	48
3.3 <i>La Bourse de l'Emploi et de la Formation professionnelle</i>	50
3.4 <i>Le Programme décennal pour la formation professionnelle et l'emploi</i>	51
4. La performance des politiques actives de l'emploi.....	52
4.1 <i>Les ressources budgétaires allouées à l'emploi</i>	52
4.2 <i>L'évaluation des actions de promotion de l'emploi</i>	53
4.3 <i>L'évaluation des actions de formation professionnelle</i>	54
Section IV. Les principales recommandations	54
Conclusion.....	57
Bibliographie	58
Annexe 1. Les instances de concertation	60
Annexe 2. Evolution des principaux indicateurs démographiques (1950-2050)	61
Annexe 3. Evolution des principaux indicateurs démographiques (1950-2050) (suite)	62
Annexe 4. Structure de la population totale par sexe et par tranche d'âge	63
Annexe 5. Les dépenses du MEFP comparées aux principaux agrégats (MILLIARDS FCFA ET %).....	64

Liste des graphiques

Graphique 1. Taux d'accroissement de la population au Mali (1950-2050)	8
Graphique 2. Répartition des salariés selon leur rémunération horaire (2004)	32

Liste des tableaux

Tableau 1. Principaux indicateurs économiques et sociaux (2008).....	3
Tableau 2. Structure de la population au Mali (2004).....	9
Tableau 3. Taux bruts et nets de scolarisation au Mali en 2006.....	10
Tableau 4. Evolution du volume de l'offre de travail (1980-2007).....	11
Tableau 5. Evolution des taux d'activité selon le sexe.....	12
Tableau 6. Répartition des 15 ans et plus selon le statut, le sexe et la localisation en 2006 (%)	13
Tableau 7. Répartition de la population active occupée selon le statut dans l'emploi (en %).....	15
Tableau 8. Répartition de la population active occupée par branche d'activité en 2006 (%).....	16
Tableau 9. Evolution de la population active occupée par secteur d'activité	16
Tableau 10. Répartition des actifs occupés selon le statut et le secteur d'activité en 2004	17
Tableau 11. Répartition des emplois par secteur entre 1998 et 2004 (%).....	17
Tableau 12. Créations d'emplois formels entre 2002 et 2006 au Mali.....	18
Tableau 13. Répartition des actifs occupés non agricoles par secteur institutionnel (2004).....	19
Tableau 14. Répartition des emplois par secteur institutionnel selon le sexe (2004).....	19
Tableau 15. Evolution du taux de chômage	20
Tableau 16. Répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe (2004)	21
Tableau 17. Répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction, le sexe et l'âge (2004).....	21
Tableau 18. SMIC et revenus mensuels moyens.....	33
Tableau 19. Contraintes liées à la réglementation du travail (pour cent des entreprises enquêtées).....	34
Tableau 20. Typologie des interventions des services publics d'emploi	40
Tableau 21. Typologie des interventions des services publics de formation professionnelle	41
Tableau 22. Evolution des demandes et des offres d'emplois.....	42
Tableau 23. Financement de l'auto-emploi	49
Tableau 24. Evolution du nombre des emplois entre 2002 et 2007	50
Tableau 25. Les kits de la Bourse de l'emploi et de la formation professionnelle (2008)	51
Tableau 26. La performance des actions des services publics de l'emploi (2004-2007)	53



Map No. 4231 UNITED NATIONS
October 2004

Department of Peacekeeping Operations
Cartographic Section

Sigles et abréviations

ACP	Afrique-Caraïbe-Pacifique
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Accord de partenariat économique
APEJ	Agence Pour l'Emploi des Jeunes
APERP	Appui à la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté (projet du BIT)
BCEAO	Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
BIT	Bureau international du travail
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CEA	Commission économique des nations unies pour l'Afrique
CEDEAO	Commission économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CMDT	Compagnie Malienne pour le Développement des Textiles
CSCR	Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DNFP	Direction Nationale de la Formation Professionnelle
DTS	Droits de Tirage Spéciaux
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FARE	Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi
FCFA	Franc de la communauté financière africaine
FMI	Fonds monétaire international
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
IDE	Investissements directs étrangers
INPS	Institut national de prévention sociale
MEFP	Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan
Mrds	Milliards
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
PEJ	Programme pour l'Emploi des Jeunes
PIB	Produit intérieur brut
PIP	Programme d'investissement public
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industrie
PNE	Politique nationale de l'emploi
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SOTELMA	Société des Télécommunications du Mali
TEC	Tarif extérieur commun
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
USD	Dollar des Etats-Unis

Introduction

Au cours de la dernière décennie, le Mali a enregistré une croissance économique soutenue, mais celle-ci n'a pas entraîné une réduction significative du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté. Or le Mali doit relever de nombreux défis dans le domaine de l'emploi, avec une population essentiellement jeune, puisque près des deux tiers de la population ont moins de 25 ans, dont la moitié est sur le marché du travail.

Face à la situation de l'emploi sur la dernière décennie et aux perspectives plutôt pessimistes pour les prochaines années dans le contexte de la crise internationale, les institutions du marché du travail ont un rôle majeur à jouer pour promouvoir l'emploi et le travail décent et atteindre les objectifs nationaux de réduction de la pauvreté.

Le Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de Gouvernements de l'Union Africaine de 2009, qui succède à celui de 2004, a adopté une feuille de route pour créer des opportunités d'emplois productifs et décents en vue d'une réduction durable de la pauvreté et pour faire face aux impacts de la crise internationale. Ce Sommet a mis l'accent sur la nécessité d'axer prioritairement les programmes et politiques d'emploi sur les groupes vulnérables et notamment les jeunes.

Le document de Stratégie de Croissance Accélérée élaboré par le Gouvernement pour la période 2008-2012, représente le document de référence de la politique économique et sociale du pays. Il retient l'emploi parmi les domaines d'intervention prioritaires de l'Etat. Si les réformes économiques des deux dernières décennies ont été marquées par la libéralisation économique et la décentralisation, en plaçant le secteur privé au centre du développement national, le rôle de l'Etat reste central pour promouvoir l'emploi.

Au cours des deux dernières décennies, une attention plus grande a été accordée aux institutions du marché du travail, marquées par la libéralisation et l'ouverture économique et financière, qui se sont accompagnées d'un processus d'informalisation de l'emploi. Dans ce contexte, les politiques du marché du travail constituent un levier essentiel de l'action des pouvoirs publics et ont pour avantage de donner de la visibilité à l'engagement de l'Etat en faveur de l'emploi.

Les politiques du marché du travail correspondent à des interventions volontaristes (pouvoirs publics, partenaires sociaux) pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, à partir de deux points d'entrée : le cadre institutionnel du marché du travail et l'intermédiation sur le marché du travail.

Le cadre institutionnel concerne essentiellement l'environnement du marché du travail dans le domaine socio-économique et juridique incluant le dialogue social (rémunération du travail, rôle et place réservée au dialogue social, droit du travail...) qui détermine les fondamentaux du marché du travail à partir desquels se définissent ses capacités à faciliter les mutations économiques et à générer de l'emploi.

L'intermédiation sur le marché du travail est constituée par l'ensemble des dispositifs œuvrant pour le rapprochement de l'offre et de la demande de travail (services de l'emploi, mesures actives et passives prises pour assurer cet ajustement de l'offre et de la demande d'emploi et les intermédiaires qui les mettent en œuvre).

Dans le contexte économique et social du Mali, les politiques et les institutions du marché du travail doivent répondre à des défis importants pour promouvoir l'emploi et le travail décent. Quelles sont ces politiques et comment répondent-elles à ces défis pour promouvoir l'emploi et le travail décent ?

C'est à cette question que la présente étude cherche à répondre, en analysant les institutions du marché du travail dans le contexte du développement économique et social du Mali. Les objectifs de l'étude sont de faire un état des lieux et une analyse de la situation de l'emploi et du marché du travail en dégagant les forces et les faiblesses des institutions et des politiques du marché du travail mises en œuvre, puis de proposer des recommandations en vue d'améliorer les politiques du marché de travail, en précisant les conditions de leur faisabilité. Enfin, le cas du Mali peut contribuer à une réflexion plus générale sur la place et le rôle des institutions du marché du travail dans les pays en développement pour lutter contre la pauvreté.

Cette étude vise ainsi à apporter des propositions de mesures concrètes en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficience des institutions du marché du travail. Elle constitue un appui analytique précieux au Gouvernement du Mali dans la conception et la mise en œuvre des politiques du marché du travail, en vue de créer des emplois productifs et durables, dans le cadre de la stratégie de développement nationale⁵.

Dans un premier temps, la situation de l'emploi et les dynamiques du marché du travail sont décrites à la lumière des trajectoires macroéconomiques et socio-démographiques du pays (Section 1). Au regard des défis posés en termes d'emploi, les forces et les faiblesses des institutions du marché du travail, en termes de régulation du marché du travail, de dialogue social et de sécurité, sont analysées (Section 2), puis la performance des services d'intermédiation et des dispositifs de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle est étudiée (Section 3). Enfin, des recommandations sont formulées pour l'amélioration des institutions et des politiques du marché du travail (Section 4).

Section I. La situation de l'emploi au regard du contexte socioéconomique

1. Le contexte économique et social

Le Mali est un pays enclavé, entre la zone soudano-sahélienne et la zone désertique, avec une population estimée à 12,5 millions d'habitants en 2007 et une superficie de 1,2 millions de km². La population est essentiellement jeune (46 pour cent a moins de 15 ans) et rurale (72 pour cent en milieu rural et 28 pour cent en milieu urbain).

Le taux de croissance du PIB réel a été relativement soutenu au cours des quinze dernières années. Le Mali n'a pas connu de récession économique après l'année 1993, qui a enregistré un taux de croissance négatif de -4,7 pour cent. Depuis la dévaluation du FCFA en 1994, le pays enregistre des taux de croissance systématiquement supérieurs à la croissance démographique, située en moyenne à 2,5 pour cent, bien que la croissance économique soit relativement instable puisqu'elle varie de 11,9 pour cent en 2001, à 7,6 pour cent en 2003 puis à 2,2 pour cent en 2004, 6,1 pour cent en 2005, 5,1 pour cent en 2006 et 4,3 pour cent en 2007.

Le taux de croissance économique moyen a été de 5,2 pour cent sur la période 1994-2000, puis de 5,1 pour cent sur la période 2002-2006 avec de fortes fluctuations

⁵ La présente étude a été financée par le Projet Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté (APERP) du BIT.

selon les années, alors que le taux de chômage global est passé de 3,1 pour cent en 1997 à 9 pour cent en 2004 (RGPH, 1998 et ELIM, 2006).

Sur la période de mise en œuvre du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (2002-2006), le rythme moyen de la croissance est inférieur à l'objectif initial de 6,7 pour cent en raison de facteurs défavorables (crise ivoirienne, invasion des criquets en 2004, crises alimentaire et énergétique). Cette croissance soutenue s'est accompagnée d'une baisse de l'incidence de la pauvreté monétaire de 68,3 pour cent en 2001 à 59,2 pour cent en 2005. Le revenu par tête reste faible, soit 580 dollars en 2008. Les défis sur le marché du travail restent importants, en raison de la prédominance de l'emploi informel et précaire.

Tableau 1. Principaux indicateurs économiques et sociaux (2008)

	2008
Population totale (millions)	12,7
Croissance population (% , annuel)	2,4
Superficie (km ² , milliers)	1 240,2
Espérance de vie à naissance (ans)	48,4
Taux mortalité infantile (pour 1 000 naissances)	102,5
Taux d'alphabétisation (% femmes 15-24 ans)	30,8
PIB (\$ US courants, milliards)	8,5
PIB par tête (\$ US courants)	580
Taux prévalence VIH-SIDA (% pop. 15-49 ans)	1,5

Source : Indicateurs du Développement dans le Monde, Banque Mondiale, 2009

1.1 Une économie essentiellement agricole

Le Mali est un pays à vocation agricole, puisque l'agriculture contribue à près de la moitié du PIB, contre un tiers pour les services et un cinquième pour l'industrie. Le coton reste le premier produit d'exportation du pays, avant les minerais (or et pierres précieuses) et le bétail. Les activités industrielles sont concentrées dans l'agro-alimentaire et le secteur minier. Le secteur tertiaire est impulsé par les services, notamment les télécommunications, les services financiers et le commerce.

La main-d'œuvre agricole représente 80 pour cent de la population active totale. Le secteur formel, qui englobe l'administration, les collectivités territoriales, les entreprises privées et mixtes, occupe 27 pour cent des travailleurs non agricoles, pendant que le secteur informel occupe 73 pour cent des travailleurs non agricoles. Le secteur privé formel regroupe 36 pour cent des emplois salariés et le secteur public 30 pour cent des emplois salariés.

Le développement du secteur productif et du secteur privé (PME-PMI notamment) sont des axes d'intervention prioritaires dans le CSCR (2007-2011). Mais de nombreux défis restent posés en raison notamment de :

- l'insuffisance des infrastructures de base (routes zones industrielles, électricité, eau, télécommunications, accès à l'information) ;
- la faible qualification de la main-d'œuvre, bien qu'abondante et bon marché, (formation technique et professionnelle) ;
- le faible accès aux financements bancaires et aux technologies nouvelles, pour réduire les coûts de production et atteindre les normes internationales ;
- l'insuffisante utilisation de la capacité des équipements ;

- un degré d'ouverture sur l'extérieur limité, compte tenu de la taille de la demande nationale et régionale ;
- une coordination insuffisante des différentes structures d'appui et d'encadrement du secteur privé ;
- une faible clarification de la stratégie de promotion industrielle et du secteur privé à court, moyen et long termes, qui devrait viser une plus grande diversification des productions locales ;
- un environnement institutionnel, législatif, réglementaire et fiscal encore peu favorable au secteur privé.

1.2 De bonnes performances macroéconomiques et financières

Le Mali a entrepris à partir de 1990, d'importantes réformes centrées sur la libéralisation économique, l'assainissement des finances publiques, l'aménagement du territoire et le développement de l'investissement privé. La lutte contre la pauvreté a ensuite été au centre de la stratégie nationale de développement économique.

Les grandes orientations de politiques publiques à moyen terme sont formulées et mises en œuvre dans le Cadre Stratégique de lutte Contre la Pauvreté (CSLP 2002-2006 puis 2007-2011). Dans le second CSLP, les axes d'intervention sont orientés vers la sécurité alimentaire et le développement rural, le développement des PME-PMI, les ressources naturelles, la réforme de l'administration, les réformes de l'environnement des affaires, le secteur financier, les infrastructures, la gouvernance, la création et la promotion d'emplois durables, l'accès aux secteurs sociaux de base, l'intégration régionale et commerciale.

L'évaluation du premier CSLP (2002-2006), montre que :

- la croissance économique a été soutenue (5,2 pour cent de croissance annuelle du PIB réel), avec un taux de croissance du secteur primaire de 4,7 pour cent, du secteur secondaire de 5,3 pour cent et du secteur tertiaire de 4,8 pour cent ; cette croissance n'a pas permis de réduire significativement le taux de pauvreté, en raison surtout d'une répartition inégale des fruits de la croissance et de la faible maîtrise de la croissance démographique (voir ci-dessous) ;
- la part de l'investissement brut sur le PNB a légèrement augmenté : l'investissement privé a représenté environ 60 pour cent de l'investissement brut; ce ratio est supérieur à celui de la moyenne des pays à faible revenu, mais légèrement inférieur à la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne (67 pour cent) ; les investissements privés étrangers sont encore peu importants comparés à d'autres pays africains et l'émergence de sociétés étrangères sans participation malienne dans le domaine minier (or et diamants) ne change pas fondamentalement ce constat (Banque Mondiale, 2009) ;
- des avancées sont constatées dans le système de gestion de finances publiques et de planification macroéconomique, avec notamment la mise en œuvre de Budgets Programmes et de CDMT sectoriels ;
- le budget de l'Etat a enregistré une augmentation des ressources publiques (8 pour cent) supérieures à celle des dépenses (7,2 pour cent), grâce à la maîtrise des dépenses courantes et l'élargissement de la base de l'assiette imposable et des dons. Le déficit base ordonnancement, dons exclus, a diminué de 7,6 pour cent du PIB à 7,1 pour cent entre 2002 et 2005 ;
- des efforts de viabilisation de la dette publique ont été faits dans le cadre de la mise en œuvre du CSLP : l'encours total a évolué à la baisse passant de 1 853,2 milliards de FCFA en 2002 à 1 735,2 milliards de FCFA en 2005 ; le ratio de l'encours par

rapport au PIB est passé de 83,4 pour cent en 2002 à 60,0 pour cent en 2005 ; enfin, le Mali doit bénéficier de la nouvelle Initiative du G8 relative à l'annulation de 100 pour cent de la dette multilatérale de 18 pays Pauvres Très Endettés ;

- un taux d'inflation de 1,7 pour cent sur 2002-2006, soit en dessous du seuil tolérable de 3 pour cent ; après un taux d'inflation de 5,1 pour cent en 2002, le taux d'inflation a été négatif en 2003 et 2004 (soit -1,3 pour cent et -3,1 pour cent), puis a évolué à 6,4 pour cent en 2005 en raison de l'insuffisance de l'offre de produits alimentaires et de la mauvaise campagne agricole de 2004/2005 ; le taux d'inflation a ensuite baissé à 1,6 pour cent en 2006.
- le marché financier est faiblement développé, en comparaison avec les pays de l'UEMOA ; le secteur bancaire connaît néanmoins un essor avec l'implantation de plusieurs banques telles que l'Ecobank, la BICIM, la BCI, la BMS, la BRS, la BSIC mais l'accès au financement reste difficile pour les investisseurs locaux ; les institutions de microfinance ont reçu en 1998 environ 8,5 milliards de francs CFA de dépôts soit 3,7 pour cent du total des dépôts, puis 13,6 milliards en 2000, soit environ 5,1 pour cent des dépôts. Par rapport aux dépôts qu'elles perçoivent, ces institutions accordent plus de crédit à l'économie que les banques classiques.
- le déficit du compte des transactions courantes hors transferts officiels est passé de 103,7 milliards de FCFA en 2002 à 204,1 milliards de FCFA en 2005, soit 8,5 pour cent du PIB au cours de cette période. Le solde global de la balance des paiements du Mali s'est amélioré en 2006 (105 milliards FCFA contre 47 milliards FCFA en 2005). Il représente plus de 3 pour cent du PIB en moyenne sur la période 2002-2006.
- les critères convergence de l'UEMOA sont globalement respectés, à l'exception du solde budgétaire, du taux de pression fiscale (14,6 pour cent, inférieur à l'objectif de 17 pour cent) et du déficit extérieur (8,6 pour cent en moyenne, supérieur à l'objectif de 5 pour cent).

La performance de l'économie malienne, dépendante de trois produits d'exportation (or, coton et élevage) est vulnérable aux conditions climatiques et à la fluctuation des marchés des produits de base. En dépit des chocs exogènes récurrents, l'économie malienne a enregistré un taux de croissance réel moyen de 5,2 pour cent entre 2005 et 2007, impulsé par le secteur céréalier, le secteur minier et le secteur tertiaire. En 2008, le taux de croissance est de 5,4 pour cent en raison d'une bonne campagne agricole 2008-2009. L'inflation a été maîtrisée (2,1 pour cent en 2007 et 2,5 pour cent en 2008) dans un contexte de crise pétrolière et alimentaire (Banque Mondiale, 2009).

En 2009, la croissance économique atteint 4,5 pour cent, le taux d'inflation est ramené à 2 pour cent et la situation de la balance des paiements s'améliore. Ces résultats sont issus d'une bonne récolte agricole, d'une augmentation des prix à l'exportation de l'or et de la baisse des cours des produits pétroliers, ainsi que de la mise en œuvre de politiques macroéconomiques prudentes.

Les perspectives économiques pour 2010 demeurent relativement bonnes. Une politique de relance est mise en place par un stimulus budgétaire (financé à l'aide d'une partie des recettes de la privatisation de la SOTELMA). Le déficit budgétaire de base est révisé à 2,5 pour cent du PIB (contre un objectif initial de 1 pour cent du PIB). Le Gouvernement préfère octroyer des subventions aux intrants agricoles et soutenir le secteur du coton.

Plusieurs réformes structurelles sont mises en œuvre en 2009, en particulier, en ce qui concerne les entreprises publiques et l'amélioration des finances publiques. La SOTELMA a été privatisée; la Banque de l'habitat, la BHM, est en train d'être restructurée et la réforme du secteur du coton (privatisation de la société parapublique, CMDT) est envisagée prochainement. Enfin, la Société d'Énergie du Mali (EDM) doit être restructurée avec l'émergence d'opérateurs privés.

Les effets de la récession mondiale ont été limités en 2009, grâce au dynamisme des exportations d'or. La balance des paiements a aussi bénéficié du niveau élevé des recettes de privatisation et des allocations de DTS. Néanmoins, le Mali reste vulnérable aux chocs climatiques et autres chocs extérieurs.

La revue de la mise en œuvre du Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté au titre de l'année 2007 a été jugée satisfaisante. Pour atteindre les objectifs de croissance de 7 pour cent, compatible avec une réduction substantielle de la pauvreté, le Mali devra notamment réduire sa vulnérabilité économique et financière et améliorer sa compétitivité.

La nouvelle stratégie de croissance accélérée (2008-2012) vise notamment le développement de secteurs productifs clés, tels que les filières agro-pastorales (riz, blé et maïs, fruits et légumes, coton, élevage et industries agro-alimentaires) et certains secteurs porteurs (mines, artisanat, tourisme)⁶. Elle vise également à améliorer la productivité des facteurs, de façon à ce que la croissance ne résulte pas seulement de l'accumulation des facteurs de production mais d'une hausse de la productivité des facteurs (qui devrait atteindre 2,5 pour cent), à travers en particulier un investissement accru dans le facteur travail (politique d'éducation et de formation professionnelle, création d'instituts de formation professionnelle régionaux et mise en œuvre du programme national d'action pour l'emploi).

1.3 Une compétitivité fragilisée dans un contexte d'ouverture commerciale

Le Mali a entrepris des réformes de libéralisation des échanges à travers la suppression des barrières non tarifaires et la réduction du niveau général de la protection tarifaire. Le Mali est membre de l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce), de la Convention de Lomé et des cinq grandes conventions internationales en matière d'investissements. Au niveau régional, le Mali est membre de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), de l'UEMOA, (Union Economique et Monétaire Ouest Africaine), ainsi que de l'Organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI). Dans le cadre de la libéralisation du commerce extérieur, les codes des douanes, des impôts, des investissements ainsi que le code minier ont été relus pour simplifier les procédures et réduire les droits de porte. La politique commerciale du Mali au niveau sous-régional se conforme à la réglementation de l'UEMOA, dont le Tarif extérieur commun (TEC) mis en place depuis janvier 2000 est le principal instrument. En outre, depuis janvier 2004, les règles d'origine de la CEDEAO ont été harmonisées avec celles de l'UEMOA pour une meilleure compatibilité des deux régimes préférentiels et élargir le champ du libre-échange.

L'Accord de partenariat économique (APE), initié en juin 2000 entre l'Union européenne et les Etats ACP, remet en cause l'accès préférentiel aux marchés européens dont jouissent les pays ACP, parmi lesquels est le Mali. L'objectif affiché des APE est le renforcement des initiatives d'intégration régionale des pays ACP et la création progressive de zones de libre échange ACP/UE, se conformant aux règles de l'OMC.

L'économie malienne reste assez vulnérable eu égard à la nature des principaux produits exportés, de la faible productivité et des coûts élevés des facteurs de production, de la faible capacité organisationnelle et institutionnelle du pays à profiter des opportunités de marché qu'offre l'ouverture commerciale. Outre ces facteurs internes, les

⁶ A noter que la Loi d'Orientation Agricole vise l'affectation annuelle de 20 pour cent du Budget National au secteur rural, avec un objectif de production de 10 millions de tonnes de céréales par an.

subventions des pays industrialisés à l'agriculture et à l'exportation, le niveau de protection élevé sur les marchés occidentaux lié aux barrières non tarifaires, constituent des obstacles importants pouvant entraver l'accélération de la croissance et de l'emploi décent au Mali.

Ainsi, l'industrie locale souffre de plus en plus du manque de compétitivité face aux produits manufacturiers importés des pays asiatiques, notamment dans les secteurs des textiles, des accumulateurs d'énergie et des produits manufacturiers usuels. Par ailleurs, dans les filières agricoles telles que les fruits et légumes et l'élevage, où le pays semble avoir des avantages comparatifs importants, les acteurs (producteurs, artisans et commerçants) souffrent énormément de l'absence d'une politique commerciale efficace (filières non structurées) et d'infrastructures (centres de formation, maisons d'artisans, villages artisanaux, équipements, marchés adaptés, etc.). Cette situation limite considérablement l'impact des actions menées en amont en faveur de l'emploi rural et maintient les actifs ruraux dans le sous-emploi.

1.4 Des impacts limités sur la pauvreté et le développement social

Le niveau de pauvreté monétaire est passé de 68,3 pour cent en 2001 à 59,2 pour cent en 2005 et à 56 pour cent en 2006, selon l'approche revenu (sur la base du seuil actualisé de 153 310 FCFA). En 2006, l'enquête légère intégrée des ménages (ELIM 2006), estime à 48 pour cent, la part des personnes qui vivent en dessous de ce seuil de pauvreté, selon l'approche du coût des besoins de base⁷. La pauvreté demeure un phénomène essentiellement rural (58 pour cent en 2006 contre 26 pour cent pour le milieu urbain). Par ailleurs, la disparité entre les régions reste très forte.

Les impacts de la croissance en termes de création d'emplois et d'activités génératrices de revenus restent largement insuffisants. En dépit de progrès tangibles dans la réalisation des OMD, seuls deux OMD, l'accès à l'eau potable et le renversement de la tendance du VIH/SIDA pourront être atteints à l'horizon 2015. Les chances d'atteindre les autres OMD restent très faibles, en l'absence d'un financement supplémentaire.

Le dynamisme économique observé au cours de la dernière décennie pose d'importantes interrogations sur ses capacités à générer des emplois durables et décents au profit des couches les plus pauvres et les plus vulnérables de la population que sont les travailleurs ruraux, les femmes et les jeunes.

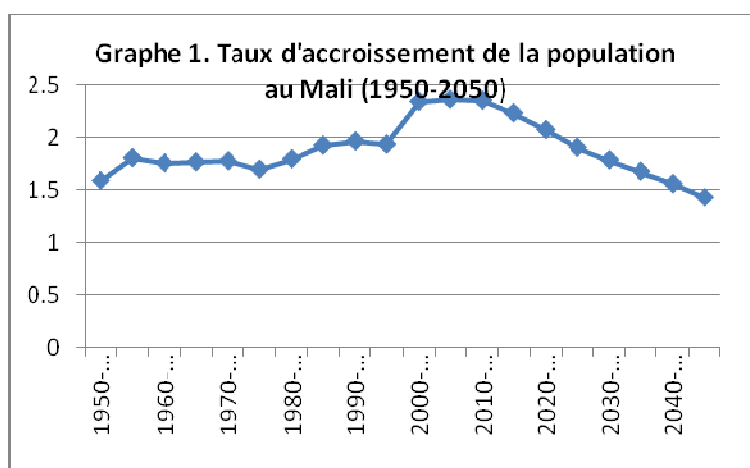
Face à ces défis, le Gouvernement malien a placé la création et la promotion d'emplois durables parmi les domaines d'intervention prioritaires du CSCRP (2007-2012) et comme un axe central du Projet présidentiel de Développement Economique et Social (PDES, 2007-2012).

⁷ Trois formes de pauvreté sont analysées dans les études réalisées au Mali dans le cadre du CSLP : la pauvreté des conditions de vie (alimentation, éducation, santé, logement), la pauvreté monétaire et la pauvreté de potentialité (manque de capital : terre, équipements, crédit, emploi...).

2. Les principales caractéristiques de la population active

2.1 Une population très jeune et majoritairement rurale

En l'espace d'un quart de siècle (1980-2007), la population malienne a presque doublé en passant de 6,6 millions d'habitants à 12,4 millions d'habitants avec un taux d'accroissement démographique de 3 pour cent par an en moyenne (EPAM 2007). La population devrait doubler d'ici quarante ans pour atteindre 28 millions en 2050. Le taux d'accroissement démographique connaît une hausse de 1950 à 2010 (de 1,6 pour cent à 2,37 pour cent) puis devrait commencer à baisser à partir de 2010 pour atteindre 1,43 pour cent entre 2045 et 2050 (DAES, Nations Unies, 2009). La transition démographique devra être amorcée grâce à une baisse de moitié du taux de natalité et du taux de mortalité (respectivement de 43 à 23 pour mille et de 16 à 8 pour mille entre 2005-10 et 2045-50) et une baisse de l'indice de fécondité de 5,5 à 2,8 enfants par femme sur cette période (contre 6,2 enfants par femme en 1950).



Source: Nations Unies, 2009

La population malienne reste majoritairement jeune, puisque la moitié de la population a moins de 15 ans (soit 48 pour cent et environ 5,89 millions d'individus (ELIM, 2006). Le nombre de jeunes devrait doubler à l'horizon 2025 en passant de 1,8 millions en 2004 à plus de 4 millions en 2025, à raison d'une croissance annuelle moyenne de 4,1 pour cent (Traoré, 2005) mais sa part dans la population devrait diminuer en passant de 44 pour cent en 2005 à 40 pour cent en 2025 puis à 31 pour cent en 2050. L'âge médian est autour de 17 ans en 2005 et devrait augmenter pour atteindre 25,5 ans en 2050 (DAES, Nations Unies, 2009). Enfin, le rapport de masculinité est de 0,95 (ELIM, 2006).

La plus grande partie de l'offre de travail est issue de la jeunesse, avec un tiers des actifs âgé de 15 à 39 ans. L'importance de la jeunesse révèle les défis à venir sur le marché du travail (EPAM, 2004)⁸.

⁸ A noter qu'au regard des dispositions législatives et réglementaires du Mali, est considéré comme jeune toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 40 ans (et non entre 15 et 24 ans, selon la définition internationale du BIT).

Tableau 2. Structure de la population au Mali (2004)

	Homme	Femme	Ensemble
Moins de 15 ans	58%	47%	52%
15 – 59 ans	36%	49%	43%
60 ans et plus	6%	4%	5%
Ensemble	49%	51%	100%
Age médian (ans)	12	16	14
Rapport de masculinité	-	-	0,95

Source: OEF (EPAM, 2004).

La population malienne est majoritairement rurale (soit 68 pour cent contre 32 pour cent en milieu urbain en 2006) et reste inégalement répartie sur le territoire national, puisque les trois-quarts de la superficie du pays abrite moins d'un dixième de la population totale selon le dernier recensement de la population (RGPH, 1998). La densité de la population est en moyenne de 10 habitants au km² et devrait doubler d'ici 2050. Trois régions (Sikasso, Ségou, Koulikoro) abritent 52 pour cent de la population tandis que deux districts regroupent un quart de la population (10 pour cent à Bamako et 13 pour cent à Kayes).

La population urbaine s'est fortement accrue avec un taux moyen de 4,6 pour cent par an de 1961 à 2004. Le taux d'urbanisation est passé de 11 pour cent en 1960 à 16 pour cent en 1976, 22 pour cent en 1987 puis 25 pour cent en 1998 et enfin 27 pour cent en 2009⁹.

L'urbanisation croissante s'accompagne d'un accroissement du chômage urbain, alors que le sous-emploi est généralisé en milieu rural, qui regroupe les trois-quarts de la population active occupée. Le sous-emploi visible est variable selon les activités économiques, allant d'une période d'un mois (la pêche) à une période de six mois (l'agriculture) sur une année, et est partiellement atténué par la pluriactivité qui concerne 21 pour cent de la population active (EPAM, 2004).

2.2 Une population faiblement instruite

Près des deux-tiers de la population malienne ne sait ni lire ni écrire (soit 67 pour cent des plus de 6 ans, ELIM, 2006), dont une proportion plus forte de femmes (73 pour cent contre 61 pour cent pour les hommes). Cependant la part des instruits augmente (67 pour cent des plus de 6 ans n'ont jamais fréquenté l'école contre 69,4 pour cent en 2003 et 72 pour cent en 2001). Le taux d'instruction est plus élevé parmi les plus jeunes, soit 38 pour cent d'instruits parmi les moins de 25 ans contre 23 pour cent parmi les moins de 40 ans. Les futurs actifs ou demandeurs d'emplois seront plus instruits et donc plus qualifiés que les plus de 40 ans, parmi lesquels seulement 14 pour cent sont instruits en 2004. L'écart entre le milieu rural et le milieu urbain est important, car la proportion des instruits est de 68,8 pour cent à Bamako et 53,1 pour cent dans les autres zones urbaines, alors qu'en milieu rural la proportion des instruits est de 26,4 pour cent (EPAM 2004).

Le taux de scolarisation est faible pour toutes les catégories d'âge. Il est particulièrement préoccupant pour les enfants de moins de 15 ans puisque, seulement un quart d'entre eux est scolarisé en 2006. Le taux brut de scolarisation au primaire est de

⁹ En 1956, seulement 1,8 pour cent de la population vivait dans des villes de 20 000 habitants et plus et aucune ville du Mali n'avait 100 000 habitants.

70,5 pour cent en 2004 et de 74,4 pour cent en 2006. Il est plus élevé en milieu urbain (107 pour cent contre 61 pour cent en milieu rural) et parmi les garçons (79 pour cent contre 69,5 pour cent pour les filles).

Le taux brut de scolarisation pour le secondaire est de 34,4 pour cent en 2004 (CPS/MEN, 2004) et de 36,9 pour cent en 2006 (ELIM, 2006). Il est nettement plus élevé en milieu urbain (70,1 pour cent contre 20,2 pour cent en milieu rural) et chez les garçons (42,2 pour cent contre 30,7 pour cent chez les filles) (Tableau 3).

Tableau 3. Taux bruts et nets de scolarisation au Mali en 2006¹⁰

	Milieu urbain	Milieu rural	Garçons	Sexe Filles	Ensemble
Taux brut de scolarisation Cycle primaire	107,3	61,0	79,0	69,5	74,4
Taux net de scolarisation Cycle primaire	76,2	46,6	57,8	52,4	55,2
Taux brut de scolarisation Second cycle	70,1	20,2	42,2	30,7	36,9
Taux net de scolarisation Second cycle	32,6	8,4	18,9	13,7	16,5

Source : DNSI, *Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages (ELIM)*, 2006.

Le taux d'alphabétisation des adultes (15 ans et plus) est de 26,2 pour cent, avec une nette différence entre milieu urbain et rural (47,2 pour cent contre 15,2 pour cent respectivement). Les hommes sont plus alphabétisés que les femmes (35 pour cent contre 18 pour cent). Des efforts sont cependant déployés car le taux d'alphabétisation évolue de 21,3 pour cent en 2001 à 26,2 pour cent en 2006 (ELIM, 2006).

2.3 Un taux d'activité relativement élevé

La population active est d'environ 5 millions d'actifs sur une population de 12 millions d'habitants. Les deux-tiers des actifs sont âgés de 15 à 40 ans, alors que les actifs de plus de 40 ans représentent 35 pour cent de la population active (EPAM, 2004).

Le taux net de participation (part des actifs dans la population en âge de travailler) est passé de 82 pour cent en 1980 à 72 pour cent en 2007, dont 78 pour cent pour les femmes et 80 pour cent pour les hommes. La population en âge de travailler représente 47,7 pour cent de la population totale, avec 56,8 pour cent de femmes et 43,2 pour cent d'hommes. Le taux d'activité est surtout élevé en raison de l'arrivée massive de jeunes sur le marché du travail et du maintien sur le marché du travail des personnes ayant atteint l'âge de la retraite¹¹ (Tableau 4).

Les actifs représentent un peu moins de la moitié de la population totale (47,7 pour cent en 2004 et 46 pour cent en 2007). Ce taux évolue à la hausse sur la dernière décennie, puisqu'il était de 41 pour cent en 1998 (RGPH 1998). Le taux net d'activité (part des actifs dans la population en âge de travailler) à évolué en dents de scie durant

¹⁰ Le taux brut de scolarisation désigne le ratio entre les effectifs dans un degré spécifique d'enseignement, quel que soit leur âge, et la population ayant le droit et l'âge légal d'entrée au même degré d'enseignement dans une année scolaire donnée. Il indique donc la capacité d'un système scolaire d'inscrire à l'école, les élèves appartenant à un groupe d'âge donné. Un taux supérieur à 100 pour cent peut résulter d'un grand nombre d'entrants tardifs ou/et précoces, et de redoublements.

¹¹ Au Mali, pour les salariés inscrits à l'INPS, l'âge de départ à la retraite est compris entre 55 et 58 ans. Pour les fonctionnaires, l'âge de départ à la retraite est de 55 à 65 ans.

les deux dernières décennies en passant de 82 pour cent en 1980 à 77,5 pour cent en 2004 et à 72 pour cent en 2007.

Tableau 4. Evolution du volume de l'offre de travail (1980-2007)

	1980	1995	2004	2007
Population totale (milliers)	6 590	9 620	10 965	12 400
Croissance de la pop. (%)	2,1	2,4	2,1	2,3
Population active 15 ans et + (milliers)	3 002	4 577	5 256	5 704
Croissance de la pop. active (%)	2,2	2,8	1,5	8,5
Part des actifs /population totale	45,6	47,6	47,7	46
Taux net de participation (%)	82,1	80,6	77,5	71,8

Source : BIT 2003, Nations Unies, 2009, Banque Mondiale, 1980, OEF (EPAM 2004 et 2007) et DNSI - RGPH.

Le taux d'activité est plus élevé en milieu rural, soit 77 pour cent contre 56 pour cent en milieu urbain et la proportion d'inactifs est deux fois plus élevée en milieu urbain (40 pour cent contre 22,2 pour cent en milieu rural) (ELIM, 2006). Environ un tiers des jeunes de 15 à 24 ans participent au marché du travail en 2004 contre 61 pour cent en 1987, après avoir augmenté de douze points entre 1976 et 1987. La raison principale de cette tendance est l'augmentation du taux de scolarisation. En effet, le taux net de scolarisation primaire a augmenté sur la décennie 1988-1998 en passant de 20,9 à 39,9 pour cent et ce, notamment pour les garçons (de 26 pour cent à 47,7 pour cent contre une évolution de 15,7 pour cent à 32,6 pour cent pour les filles).

Le nombre de jeunes entrant sur la marché du travail est estimé à environ 100 000 jeunes chaque année, la plupart étant sans formation ni qualification. Ce nombre continuera d'augmenter dans les prochaines décennies, malgré une amorce de transition démographique. Dans vingt-cinq ans, la population devrait atteindre 20 millions d'habitants et la population active 8 à 9 millions d'individus. Au regard du taux d'activité, les défis sont nombreux en termes de création d'emplois décents.

2.4 Une féminisation accrue de l'activité

Les femmes représentent 57 pour cent de la population en âge de travailler (15-64 ans) mais elles participent moins au marché du travail que les hommes. Ainsi, 40 pour cent des femmes de 15 à 40 ans sont actives contre 61 pour cent des hommes de cette tranche d'âge, et parmi elles, 88 pour cent sont occupées contre 91 pour cent parmi les hommes actifs (EPAM, 2004).

Sur la période 1976-2004, les taux de participation des hommes sont supérieurs. Le taux d'activité des hommes est de 69,1 pour cent contre 38,0 pour cent chez les femmes en âge de travailler (EPAM, 2004). La faible participation apparente des femmes s'explique principalement par le poids des facteurs socioculturels. En effet, dans la majeure partie du pays, les tâches domestiques restent dévolues aux femmes et celles-ci sont plus nombreuses à occuper des activités informelles qui peuvent être sous-estimées (notamment les activités côté cours versus côté rue, les travaux de l'agriculture de subsistance, la vente des produits agricoles dans les marchés ruraux ou communaux).

La participation des femmes a cependant fortement augmenté sur les dernières décennies. L'évolution des taux d'activité tels que mesurés par les recensements de la population et l'enquête de conjoncture économique et sociale (rapport de la population active sur la population en âge de travailler de 6 ans et plus), montrent que le taux d'activité des femmes a connu une évolution exponentielle, en passant de 12 pour cent à 80 pour cent entre 1976 et 1998. Celui des hommes est passé de 60 pour cent à 79 pour cent sur la même période (Tableau 5). La présence accrue des femmes sur le marché du

travail s'explique notamment par les progrès réalisés dans la scolarisation des filles et par le recul de l'âge du mariage en milieu urbain notamment.

Tableau 5. Evolution des taux d'activité selon le sexe

	RGPH 1976	RGPH 1987	EMCES 1994	RGPH 1998
Taux d'activité global	35,4	56,9	72,4	79,3
Taux d'activité des hommes	60,1	56,9	76,2	78,9
Taux d'activité des femmes	11,7	32,7	68,7	79,7

Source : DNSI, RGPH et Enquête Malienne de Conjoncture Economique et Sociale (EMCES).

2.5 Une forte migration du travail

Le Mali est un pays de tradition migratoire sur le plan national, régional et international. Il est depuis longtemps le trait d'union entre l'Afrique du Nord et l'Afrique sub-saharienne (RGPH 1976, 1987 et 1998). Les migrations constituent une variable d'ajustement majeure sur le marché du travail.

La migration est d'abord et avant tout interne, puisque 4 migrants sur 5 viennent de l'intérieur du pays (soit 83 pour cent). La migration sous-régionale et internationale tient cependant une place importante, notamment pour certaines régions du pays, comme la région de Kayes dont le solde migratoire négatif est exclusivement dû à l'émigration internationale. La diaspora malienne est estimée à près de 4 millions et joue un rôle considérable dans les transferts financiers. Dans la sous-région, la Côte d'Ivoire est le principal pays d'accueil des migrants (accueillant plus de 70 pour cent des migrants externes du Mali).

Si le Mali continue d'être un pays d'émigration, les flux d'émigration diminuent puisque le taux net de migration est actuellement autour de -0,4 pour cent contre -1,1 pour cent durant les années 70. Les flux d'immigration concernent surtout des maliens de retour au pays (soit 92 pour cent des immigrants, les 8 pour cent restant étant en majorité des ressortissants de la CEDEAO).

La migration interne est majoritairement féminine (56 pour cent des migrants internes sont des femmes), à l'inverse de la migration internationale, qui est essentiellement masculine. De même, plus de la moitié des migrants ont moins de 30 ans et la migration des enfants n'est pas négligeable (soit 10 pour cent des 10-14 ans et 10 pour cent des 15-19 ans). Les raisons de migrer sont différentes selon l'âge : les jeunes de 15 à 24 ans migrent principalement pour rejoindre leur famille, poursuivre des études ou apprendre un métier et enfin pour chercher un emploi, tandis que les adultes migrent surtout pour raison familiale et professionnelle (chercher un emploi ou changer d'emploi).

La migration exerce une pression supplémentaire sur le marché du travail surtout dans les centres urbains, en termes d'offre de travail. Quatre cinquièmes des migrations internes traduisent un exode rural. Le District de Bamako et la région de Ségou constituent les deux carrefours de la migration interne. Plus d'un habitant sur trois est migrant à Bamako et l'augmentation du taux d'activité des femmes en milieu urbain est fortement liée à la migration. Les filles migrent plus tôt que les garçons (17 pour cent des migrantes ont entre 10 et 14 ans contre 5 pour cent pour les migrants et la moitié des migrantes ont entre 10 et 24 ans). Le phénomène de travail des enfants est nourri par l'exode rural (EPAM 2004).

La demande de main d'œuvre migrante concerne surtout la main d'œuvre de faible qualification et faible rémunération, face à un afflux de migrants internes mais aussi

externes (retour de maliens de l'extérieur). Cette demande de travail est surtout localisée dans des activités informelles et précaires.

2.6 Une population active inégalement occupée

Une répartition inégale des actifs occupés selon le sexe et l'âge

En 2004, la population active occupée est estimée à 2 370 754 travailleurs dont 58,6 pour cent d'hommes et 41,4 pour cent de femmes. Les actifs hommes occupent 54,6 pour cent des emplois à Bamako, 58 pour cent dans les villes secondaires et environ 60 pour cent dans les zones rurales. La population active occupée se répartit de manière inégale en fonction du sexe et de l'âge. Un quart des actifs occupés ont entre 15 et 24 ans, 35 pour cent d'entre eux sont âgés entre 25 et 39 ans et 36 pour cent ont 40 ans et plus (EPAM, 2004).

En 2006, le taux d'occupation de la population de 15 ans et plus est autour de 70 pour cent, le taux de chômage est estimé à 2,6 pour cent et la part des inactifs est de 28 pour cent. La proportion des femmes dans l'inactivité est plus forte (37,4 pour cent des femmes de 15 ans et plus contre 18,4 pour cent des hommes de 15 ans et plus) et le chômage touche plus les femmes (le taux de chômage des hommes actifs est de 1,9 pour cent et celui des femmes actives est de 3,5 pour cent). De même le chômage concerne plus les jeunes (Tableau 6).

Tableau 6. Répartition des 15 ans et plus selon le statut, le sexe et la localisation en 2006 (%)

	Actifs occupés			Actifs non occupés et Inactifs			Taux de chômage
	Employés	Sous-employés	Ens.	Chômeur	Inactif	Ens.	
Ensemble	66,8	3,1	69,8	1,9	28,3	30,2	2,6
Milieu de Résidence							
Urbain	54,1	2,1	56,2	3,9	39,9	43,8	6,4
Rural	73,4	3,6	76,9	0,8	22,2	23,1	1,0
Région de résidence							
Kayes	71,3	3,8	75,2	2,4	22,4	24,8	3,1
Koulikoro	69,5	0,9	70,3	2,2	27,5	29,7	3,0
Sikasso	75,5	5,3	80,8	0,6	18,6	19,2	0,8
Ségou	53,8	2,6	56,4	1,4	42,2	43,6	2,4
Mopti	76,0	2,0	78,0	0,8	21,2	22,0	1,1
Tombouctou	69,2	11,9	81,2	2,3	16,5	18,8	2,8
Gao	51,5	2,2	53,8	1,2	45,1	46,2	2,2
Kidal	47,9	3,2	51,2	11,2	37,7	48,8	17,9
Bamako	55,1	0,8	55,9	4,3	39,8	44,1	7,2
Age							
15-29	28,0	1,5	29,5	1,2	15,6	16,8	4,0
30-49	28,0	1,0	28,9	0,6	6,1	6,6	1,9
50-64	8,8	0,4	9,2	0,1	3,2	3,3	0,6
65+	2,0	0,2	2,2	0,0	3,5	3,5	1,4
Sexe							
Masculin	77,2	2,9	80,1	1,5	18,4	19,9	1,9
Féminin	57,2	3,2	60,4	2,2	37,4	39,6	3,5

Source : ELIM, 2006.

La part des sous-employés parmi les 15 ans et plus est de 3,1 pour cent avec une proportion plus élevée en milieu rural (2,6 pour cent contre 2,1 pour cent en milieu urbain), chez les femmes (3,2 pour cent contre 2,9 pour cent chez les hommes de 15 ans et plus) et chez les jeunes (1,5 pour cent parmi les 15-29 ans). La proportion des actifs occupés en milieu rural est supérieure à celle en milieu urbain, soit 77 pour cent contre 56 pour cent des 15 ans et plus (Tableau 6).

De fortes disparités régionales sont constatées, avec des taux de chômage et de sous-emploi inégalement répartis (les régions de Sikasso et Kidal sont les plus touchées).

La prédominance des travailleurs indépendants et familiaux

En 2006, près de 44 pour cent des actifs occupés travaillent à leur propre compte et 39 pour cent d'entre eux ne sont pas rémunérés. Seulement 7,6 pour cent des travailleurs sont salariés et 8,4 pour cent travaillent à la tâche¹². Les travailleurs indépendants pèsent pour 46,8 pour cent en milieu urbain et 43,4 pour cent en milieu rural. Les travailleurs non rémunérés sont surtout en milieu rural : ils représentent près de la moitié des actifs occupés en milieu rural (48,4 pour cent) et 16 pour cent des actifs occupés en milieu urbain. Les emplois salariés représentent 22 pour cent des emplois en milieu urbain contre seulement 2,2 pour cent en milieu rural (Tableau 7).

Des disparités selon le sexe, l'âge et la région apparaissent nettement. La proportion des salariés parmi les travailleurs hommes est plus forte que parmi travailleuses, et la part des travailleurs non rémunérés chez les femmes actives occupées est plus forte. Par ailleurs, la proportion des jeunes de 15-29 ans dans les emplois non rémunérés est plus forte. Enfin, certaines régions ont un taux de salarisation nettement supérieur à d'autres régions (Bamako et Gao surtout).

Les deux-tiers des actifs occupés travaillent dans l'agriculture, tandis que 28,2 pour cent d'entre eux sont dans des activités tertiaires (dont 17 pour cent dans le commerce). Les activités d'industrie et de transformation, les mines et la construction emploient 5,6 pour cent des actifs occupés. Le commerce occupe relativement plus les femmes (22 pour cent à 30 pour cent selon les tranches d'âge) que les hommes (7 pour cent à 13 pour cent selon les tranches d'âge).

¹² A titre comparatif, l'enquête EPAM de 2004, indique que 86 pour cent des actifs occupés sont indépendants ou non rémunérés et seulement 7 pour cent sont salariés.

Tableau 7. Répartition de la population active occupée selon le statut dans l'emploi (en %)

	Salarié	Employé à la tâche	A son compte	Non rémunérés	ND	Ensemble
Ensemble	7,6	8,4	44,3	39,5	0,2	100
Milieu de Résidence						
Urbain	21,8	15,4	46,8	16,0	0,1	100
Rural	2,2	5,8	43,4	48,4	0,2	100
Région de résidence						
Kayes	5,1	6,6	32,7	55,0	0,6	100
Koulikoro	5,2	10,2	53,2	31,0	0,5	100
Sikasso	5,0	4,1	27,2	63,7		100
Ségou	8,1	9,1	45,3	37,3	0,1	100
Mopti	4,4	3,2	54,7	37,7		100
Tombouctou	3,7	3,9	67,2	25,0	0,2	100
Gao	10,7	50,2	37,1	1,8	0,1	100
Kidal (ville)	9,4	18,4	46,9	25,3		100
Bamako	27,7	18,3	47,6	6,4	0,0	100
Age						
15-29	6,2	6,3	28,0	59,4	0,1	100
30-49	9,3	10,0	52,5	28,0	0,3	100
50-64	8,0	10,4	63,5	18,0	0,1	100
65+	3,6	8,6	74,6	13,0	0,2	100
Masculin						
15-29	7,1	8,6	22,1	62,2	0,1	100
30-49	14,0	14,7	54,6	16,6	0,2	100
50-64	11,0	13,8	67,8	7,3	0,1	100
65+	4,1	10,1	80,2	5,3	0,2	100
Féminin						
15-29	5,2	4,0	34,0	56,5	0,2	100
30-49	3,6	4,3	50,0	41,7	0,4	100
50-64	2,8	4,5	56,1	36,5	0,1	100
65+	2,1	4,0	58,0	35,9		100

Source : ELIM, 2006.

Les actifs ruraux travaillent majoritairement dans le secteur agricole (83,3 pour cent) tandis que les actifs occupés urbains sont surtout concentrés dans la branche commerce (38,3 pour cent), dans le secteur agricole (18,3 pour cent) et dans les services (10,9 pour cent). Les actifs occupés du district de Bamako travaillent à 44,9 pour cent et 15,7 pour cent respectivement dans le commerce et les services. A Kidal, 54,5 pour cent et 13,4 pour cent des actifs occupés travaillent respectivement dans l'élevage et dans le commerce. Les travailleurs du secteur agricole sont relativement plus représentés dans les autres régions avec une proportion variant de 35,7 pour cent à Gao à 77,6 pour cent à Sikasso (Tableau 8).

Tableau 8. Répartition de la population active occupée par branche d'activité en 2006 (%)

	Agricul- ture	Pêche/ élevage	Industrie/ Mines	Cons- truction	Trans- port	Communi- cations	Com- merce	Adminis- tration	Éduca- tion/santé	Autres Services
Total	62,1	3,8	3,7	1,9	1,7	0,3	17,3	2,6	1,5	4,8
Milieu										
Urbain	18,3	1,9	8,2	5,6	5,2	0,9	38,3	7,1	3,4	10,9
Rural	78,8	4,5	2,0	0,5	0,4	0,0	9,4	0,9	0,8	2,5
Région										
Kayes	74,1	1,6	2,2	2,0	1,0	0,2	11,1	1,4	1,1	5,0
Koulikoro	74,6	1,8	2,7	1,2	1,5	0,1	12,3	1,9	0,9	3,0
Sikasso	77,8	1,2	1,8	1,4	1,2	0,3	10,6	2,5	1,4	1,7
Ségou	66,5	4,9	3,8	1,6	1,8	0,3	13,9	2,4	1,8	3,0
Mopti	58,5	9,3	5,4	0,5	0,5	0,2	17,0	1,7	1,7	5,2
Tombouctou	51,9	5,8	6,5	0,5	0,6	0,1	30,4	1,6	1,2	1,4
Gao	35,7	4,9	4,9	1,9	0,4	-	27,0	6,7	2,3	16,1
Kidal	-	54,5	4,3	8,3	5,5	-	13,4	6,6	1,2	6,2
Bamako	5,6	0,4	6,7	7,8	7,5	0,9	44,9	7,5	2,7	15,7
Masculin										
15-29	68,4	5,1	4,6	2,9	2,7	0,2	8,2	1,4	1,4	4,9
30-49	53,3	6,5	4,9	4,4	3,5	0,5	13,3	5,6	2,5	5,4
50-64	66,1	5,1	4,3	2,7	2,2	0,5	7,4	5,1	2,0	4,5
65+	73,3	5,5	3,3	1,2	2,0	0,1	9,2	0,6	0,3	4,1
Féminin										
15-29	64,0	2,2	2,5	0,1	0,4	0,1	22,4	1,0	0,9	6,4
30-49	60,7	0,6	2,4	0,2	0,0	0,3	29,8	1,8	1,3	2,7
50-64	60,0	1,4	4,0		0,4	0,5	26,4	1,6	0,7	4,8
65+	61,3	4,3	3,8	0,2	0,6	0	23,6	0	1,0	5,2

Source : ELIM, 2006.

Une population active de plus en plus agricole et tertiaire

En dynamique, la part de la population active occupée parmi les 15 ans et plus augmente, en passant de 60 pour cent en 2001 à 70 pour cent en 2006. Le taux de chômage déclaré passe à 2,6 pour cent en 2006 contre 4,9 pour cent en 2001 (voir infra).

La structure de l'emploi connaît des changements. La proportion des travailleurs dans l'agriculture augmente (62 pour cent des actifs occupés en 2006 contre 52 pour cent en 2001) et celle dans la production et la transformation diminue de moitié, en passant de 8 pour cent des actifs occupés en 2001 à 4 pour cent en 2006 (Tableau 9).

Tableau 9. Evolution de la population active occupée par secteur d'activité (% population des 15 ans et plus)

	2001	2003	2006
Pop. 15 ans et + occupée	59,8	55,7	69,8
Pop. active sous-employée /temps partiel*	22,6	4,6	3,1
Pop 15 ans et + occupée dans l'agriculture	51,7	48,2	62,1
Pop. 15 ans et + occupée dans la production	7,9	5,1	3,7
Emplois réguliers	8,6	8,0	8,0
Taux de chômage	4,9	4,3	2,6

* En 2001, il s'agit des travailleurs à temps partiel (EMEP, 2001). Source : ELIM, 2006.

L'emploi salarié est essentiellement généré dans les services (79 pour cent du salariat) alors que l'industrie ne contribue qu'à 17 pour cent du salariat et l'agriculture à seulement 3,6 pour cent (EPAM, 2004). Les patrons et indépendants sont situés à part égale dans l'agriculture et dans les services, tandis que les deux-tiers des travailleurs familiaux et apprentis sont concentrés dans l'agriculture (Tableau 10).

Tableau 10. Répartition des actifs occupés selon le statut et le secteur d'activité en 2004

	Agriculture, élevage, forêt, pêche	Industrie	Services	Ensemble
Salariés	11 569 3,6 %	55 686 17,2%	255 584 79,2%	322 839 100
Patrons, indépendants	743 399 43,9%	288 156 17,0%	661 068 39,1%	1 692 622 100
Apprentis, aides familiaux	230 325 64,8%	47 382 13,3%	77 588 21,8%	355 293 100
Ensemble	985 292 41,6%	391 225 16,5%	994 238 41,9%	2 370 754 100

Source : EPAM, 2004.

Entre 1998 et 2004, la contribution du secteur primaire en termes d'emplois diminue (agriculture surtout) alors que la contribution des secteurs tertiaire et secondaire augmente significativement, notamment dans les industries manufacturières et le commerce (Tableau 11). Mais cette tendance ne se poursuit pas en 2006, car la part de l'emploi dans l'agriculture passe à 62 pour cent (contre 52 pour cent en 2001 et 41 pour cent en 2004)¹³.

Tableau 11. Répartition des emplois par secteur entre 1998 et 2004 (%)

	1998		2004	
	Emplois	PIB	Emplois	PIB
Secteur primaire	81,6	42,5	41,5	43
Secteur secondaire	6,7	23,9	16,5	27,1
Secteur tertiaire	11,6	33,5	41,9	29,9

Source : RGPH, 1998, EPAM 2004, DN du Plan, 2008.

Une analyse comparative des contributions par secteur au PIB et à l'emploi montre que la productivité du travail dans le secteur primaire est la plus faible mais en augmentation sur la période 1998-2004. La contribution des secteurs secondaire et tertiaire au PIB n'augmente pas autant que leur contribution dans l'emploi, induisant une baisse de la productivité apparente du travail et traduisant une hausse de l'emploi peu productif et des activités informelles.

¹³ Ces différences peuvent aussi avoir des origines statistiques (enquêtes différentes : EPAM en 2006 et ELIM en 2006, EMEP en 2001 et RGPH en 1998).

Tableau 12. Créations d'emplois formels entre 2002 et 2006 au Mali

	Emplois privés	Emplois publics	Ensemble
2002	8 389	8 484	16 873
2003	13 828	6 448	20 276
2004	11 132	5 858	16 990
2005	14 142	9 551	23 693
2006	33 665	10 871	44 536
2002-2006	81 156	41 212	122 368

Source : MEFP, décembre 2008.

De 2002 à 2006, la création d'emplois formels a évolué en dents de scie (Tableau 12). L'emploi connaît une hausse de 20 pour cent entre 2002 et 2003, une baisse de -16 pour cent entre 2003 et 2004, une hausse de 39,4 pour cent entre 2004 et 2005 et une hausse de 88 pour cent entre 2005 et 2006 en raison notamment des recrutements dans l'armée et des emplois créés par l'APEJ (soit 4 128 emplois sur les 44 536 emplois créés).

Une population active faiblement qualifiée

Les trois-quarts des actifs occupés n'ont aucun niveau d'instruction (EPAM 2004). Le niveau d'instruction des travailleurs urbains est supérieur à celui des travailleurs ruraux, en raison, d'une part, de la forte concentration des administrations et des entreprises privées dans les centres urbains et d'autre part, du faible taux couverture en infrastructures scolaires en milieu rural.

Le niveau d'éducation varie selon le type d'emploi occupé : plus de 60 pour cent des actifs occupés qui ont le niveau d'études fondamentale II (correspondant à neuf années d'études) travaillent à leur propre compte comme indépendants dans le secteur informel, alors que les diplômés occupent surtout des emplois salariés du secteur formel, bien qu'une proportion non négligeable de diplômés d'université occupent des emplois informels en deçà de leurs qualifications (EPAM 2004).

2.7 La prédominance de l'emploi informel

L'économie informelle prédomine au Mali comme dans la majorité des pays d'Afrique subsaharienne. Les travailleurs qui occupent des emplois dans des activités informelles, ne sont ni reconnus ni protégés à l'intérieur des cadres juridiques et réglementaires (BIT, 2002). En Afrique subsaharienne, entre 25 pour cent et 90 pour cent des actifs occupés non agricoles et entre 6 pour cent à 36 pour cent des actifs occupés travaillent dans l'économie informelle. Au Mali, 73,4 pour cent des actifs non agricoles occupent des emplois informels en 1989 et 84 pour cent en 2004 (EPAM, 2004).

Les jeunes travailleurs et les plus âgés sont nettement plus nombreux dans le secteur informel que dans le secteur formel alors que la proportion des 25-39 ans est quasi-identique dans les deux secteurs. Le secteur informel constituerait un point d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes actifs et un point de maintien sur le marché du travail ou de pluriactivité pour les actifs les plus âgés (Tableau 13).

Tableau 13. Répartition des actifs occupés non agricoles par secteur institutionnel (2004)

Groupe d'âge	Secteur formel	Secteur informel
10-14 ans	12,1%	87,9%
15-24 ans	21,9%	78,1%
25-39 ans	50,3%	49,7%
40 ans et plus	18,7%	81,3%
Ensemble	16,0%	84,0%

Source : EPAM 2004.

En 1989, l'Enquête sur le secteur informel (ESI) dénombrait 457 970 actifs dans le secteur informel, tandis que l'OEF recensait 1 176 064 actifs en 1996, soit un doublement du nombre d'emplois informels. L'informalisation croissante de l'emploi s'accompagne d'une réduction de la taille du secteur public, à la suite de la mise en œuvre du Programme d'Ajustement du Secteur des Entreprises Publiques (PASEP) et d'une compression de l'emploi dans le secteur formel.

L'économie informelle se caractérise par la prédominance des activités commerciales : 48,8 pour cent des unités sont dans le commerce contre 32,4 pour cent dans la production et 18,8 pour cent dans l'artisanat. En 2004, les travailleurs indépendants représentent 65,5 pour cent des actifs occupés et les aides familiaux 24,6 pour cent (EPAM 2004).

Les femmes actives occupées sont majoritairement dans des activités informelles (soit 84,7 pour cent) en raison de facteurs discriminants (dans l'accès au capital humain et au capital financier) et le poids des activités domestiques.

Tableau 14. Répartition des emplois par secteur institutionnel selon le sexe (2004)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Secteur formel	332 091	22,9	158 151	15,3	397 421	16,0
Secteur informel	1 118 086	77,1	875 516	84,7	2 086 423	84,0
Ensemble	1 450 177	100	1 033 667	100	2 483 844	100

Source : EPAM 2004.

3. Le niveau d'occupation de la population active

3.1 Un chômage différencié selon les catégories d'actifs

Entre 1987 et 2004, le taux de chômage¹⁴ est passé de moins de 1 pour cent à près de 9 pour cent, avec 11 pour cent des femmes actives et 7,4 pour cent des hommes actifs. La population active non occupée est passée de 28 218 en 1987 à 97 764 en 1997, avec une croissance annuelle moyenne de 12 pour cent par an (Tableau 15).

Tableau 15. Evolution du taux de chômage

	Chômeurs	Taux
1987	28 128	0,7
1997	97 764	3,7
2004	224 079	9

Source : DNSI (1987, 1997) et OEF (2004)

En 2006, le taux de chômage est estimé à 2,6 pour cent au niveau national (6,4 pour cent en milieu urbain et 1 pour cent en milieu rural) et le chômage touche plus les femmes, puisque le taux de chômage des hommes actifs est de 1,9 pour cent et celui des femmes actives est de 3,5 pour cent (Tableau 6, supra).

En 2004, parmi les chômeurs, une proportion non négligeable est constituée des membres secondaires des ménages (soit un tiers) et des conjoints et les autres membres du ménage alors que seulement 5 pour cent des chômeurs sont chefs de ménage (EPAM 2004). Le chômage allonge la durée de résidence des enfants et des dépendants auprès des parents.

L'accès à un premier emploi est une difficulté tangible sur le marché du travail. Les trois quarts des chômeurs sont à la recherche d'un premier emploi (soit 76,5 pour cent d'entre eux). Par ailleurs, 12 pour cent des chômeurs ont perdu leur emploi suite à des mesures de licenciement ou à la fermeture d'entreprises privées, tandis que 1,1 pour cent des chômeurs ont perdu leur emploi à la suite de restructurations d'entreprises publiques et de mesures de réduction des effectifs de la fonction publique. Enfin, environ 6 pour cent des chômeurs ont perdu leur emploi suite à une fin de contrat. L'usage de contrats à durée déterminée est de plus en plus fréquent, notamment en milieu urbain, puisque 10,2 pour cent des chômeurs à Bamako et 6,1 pour cent des chômeurs dans les villes secondaires ont perdu leur emploi suite à une fin de contrat, alors qu'en milieu rural le chômage occasionné par la fin d'un contrat représente 3 pour cent (travailleurs saisonniers notamment).

Enfin, les deux-tiers des chômeurs précédemment occupés, travaillaient dans les secteurs de Transport et d'Education. Les travailleurs indépendants et les manœuvres sont les plus vulnérables face au risque du chômage et constituent respectivement 58,3

¹⁴ Selon le BIT, est considérée comme chômeur, toute personne en âge de travailler qui est sans travail, disponible et est à la recherche active d'un emploi. On peut élargir la définition du chômage en y ajoutant les chômeurs découragés, c'est-à-dire les personnes sans emploi et disponibles pour travailler même si elles ne sont pas à la recherche d'un emploi. Lorsque l'on prend en compte les chômeurs découragés, on parle alors de chômage élargi.

pour cent et 16,2 pour cent de la population des chômeurs ayant déjà travaillé. Par ailleurs, la majorité des pertes d'emploi ont été enregistrées dans les entreprises privées formelles et informelles (soit 87 pour cent des pertes d'emploi).

Le chômage est deux fois plus important en milieu urbain et notamment dans les villes secondaires (soit en moyenne 14 pour cent contre 11 pour cent à Bamako), alors qu'il atteint 6,6 pour cent en milieu rural (EPAM 2004).

Le chômage touche plus les jeunes que les adultes : les trois-quarts des chômeurs ont entre 15 et 39 ans (37,7 pour cent ont entre 15 et 24 ans et 39 pour cent ont entre 25 et 39 ans) en 2004, alors qu'ils représentent les deux-tiers de la population active (Tableau 16).

En 2006, le chômage concerne plus les jeunes : il concerne 4 pour cent des actifs de 15 à 29 ans, 1,9 pour cent des actifs de 30 à 49 ans, 0,6 pour cent des actifs de 50-64 ans et 1,4 pour cent des actifs de 65 ans et plus (Tableau 6, supra).

Tableau 16. Répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe (2004)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	<i>Effectif</i>	%	<i>Effectif</i>	%	<i>Effectif</i>	%
15-24 ans	43 582	41,4	40 959	34,4	84 540	37,7
25 – 39 ans	32 978	31,3	54 383	45,7	87 361	39,0
40 ans et plus	28 599	33,0	23 578	19,9	52 178	23,3
Ensemble	105 159	100	118 920	100	224 079	100

Source : EPAM 2004.

La proportion de chômeurs est plus forte parmi les diplômés et les instruits (Tableau 17). Le taux de chômage des actifs ayant le niveau d'instruction secondaire, technique et professionnel atteint 18 pour cent et celui des actifs de niveau universitaire supérieur (licence, maîtrise et plus) est de 19 pour cent.

Tableau 17. Répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction, le sexe et l'âge (2004)

	Hommes		Femmes		Ensemble		% chômeurs
	<i>Effectif</i>	%	<i>Effectif</i>	%	<i>Effectif</i>	%	
Aucun	49 005	5,4	79 721	9,2	128 726	7,3	54,7
CED	290	1,5	316	2,8	606	2,0	0,0
Ecole coranique	2 591	4,8	4 899	29,0	7 490	10,6	3,3
Fondamental 1	18 438	9,4	14 067	18,6	32 505	12,0	14,5
Fondamental 2	9 923	10,5	11 799	21,1	21 722	14,5	9,7
Secondaire général	6 919	12,4	1 719	15,8	8 638	13,0	3,9
Secondaire/Technique	10 159	20,4	4 203	13,6	14 362	17,8	6,4
Supérieur	6 755	18,4	1 955	24,1	8 710	19,4	3,9
Non déclaré	1 078	18,2	242	4,0	1 320	11,1	0,6
Ensemble	105 159	7,4	118 920	11,0	224 079	9,0	100

Source : EPAM 2004.

Le taux de chômage des actifs sans instruction est de 7 pour cent soit en dessous du taux de chômage national. Parmi les actifs ayant le premier niveau fondamental (six années d'école fondamentale), le taux de chômage est de 12 pour cent. Le chômage des instruits révèle les problèmes d'adéquation entre les besoins du système productif et l'offre du système de formation.

Globalement, parmi les chômeurs, plus de la moitié d'entre eux est sans instruction (55 pour cent) et près de 90 pour cent des chômeurs ne sont titulaires d'aucun diplôme. La compétence et l'employabilité de la main d'œuvre restent au cœur des problèmes d'emploi au Mali.

La durée moyenne officielle du chômage déclaré est de 80 mois, soit environ 6,7 ans. Elle est donc très longue mais ne reflète pas forcément la réalité, en raison des insuffisances du dispositif de suivi des chômeurs enregistrés. Elle n'en est pas moins significative de la situation de l'emploi. La durée du chômage d'actifs précédemment occupés est plus courte (51 mois soit 4,3 ans) que celle des primo-demandeurs (88 mois soit 7,3 ans).

La durée de chômage des femmes est en moyenne de 7,8 ans contre 5,3 ans pour les hommes, ce qui révèle le poids des facteurs discriminants et des facteurs socioculturels (freinant la mobilité spatiale des femmes actives par exemple).

Des disparités spatiales sont aussi observées : à Bamako, la durée du chômage est de moins de 4 ans, alors qu'elle est deux fois plus élevée dans les villes secondaires et en zones rurales. Cette situation s'explique par la forte concentration des entreprises et des services publics d'emploi à Bamako au détriment des autres localités.

Les prétentions salariales des jeunes de moins de 25 ans sont en dessous de la prétention salariale moyenne des chômeurs (56 000 FCFA par mois). Les diplômés au chômage ont des prétentions salariales supérieures à celles des non diplômés. De même, les prétentions salariales des primo-demandeurs restent de loin inférieures à celles des chômeurs qui ont déjà travaillé (en moyenne 72 000 FCFA par mois). Mais globalement, les prétentions salariales des demandeurs d'emploi sont réalistes et ne constituent pas un facteur de chômage.

3.2 Sous-emploi et vulnérabilité

Le sous-emploi reflète la sous utilisation des capacités productives de la population employée, qui souhaite travailler plus et est disponible pour le faire.

Le sous emploi visible concerne les actifs qui involontairement travaillent moins que la durée légale de travail. Il touche 28 pour cent de la population active occupée en 2004 (soit 667 912 travailleurs). Les femmes sont deux fois plus concernées par le sous-emploi. En effet, 39,5 pour cent des travailleurs sous-employés sont des femmes contre 20 pour cent pour les hommes (EPAM 2004).

Le marché du travail est caractérisé par la prédominance de l'emploi rural marqué par un fort taux de sous-emploi, l'existence d'un secteur informel occupant les trois-quarts des emplois non agricoles et par un emploi formel limité particulièrement dans le secteur privé.

Le sous-emploi s'explique notamment par la saisonnalité des activités agricoles (cinq à huit mois de travail dans l'année). Le taux de sous-emploi de la main-d'œuvre agricole est compris entre 4 et 7 mois sur 12 mois. Cependant la migration saisonnière des jeunes ruraux vers les centres urbains réduit le sous-emploi agricole.

Une analyse conjointe des données sur les temps d'occupation et celles sur les migrations permet de mettre en évidence le lien entre le sous-emploi rural et l'exode

rural. La moitié des partants ont entre 15 et 29 ans, révélant un exode massif des jeunes travailleurs ruraux sous-employés (EPAM 2004). La durée moyenne d'absence des partants est de 4 mois, mais est supérieure pour les jeunes de 15 à 24 ans (5 mois). Or ces durées de migration sont en cohérence avec la durée de sous-emploi agricole du à la saisonnalité des activités (EPAM, 2004).

Le sous-emploi concerne près de la moitié des emplois non agricoles, dont la part des emplois permanents est de 52 pour cent, tandis que 48 pour cent sont des emplois irréguliers ou intermittents (EPAM 2004).

Des différences sont notables dans l'estimation du sous-emploi visible selon les enquêtes. L'enquête ELIM de 2006 estime la part des sous-employés parmi les 15 ans et plus à 3,1 pour cent ou autrement dit, parmi les 70 pour cent d'actifs occupés, 3,1 pour cent sont sous-employés. La proportion des sous-employés est plus élevée en milieu rural, chez les femmes et chez les jeunes (Tableau 6, supra). Le sous-emploi varie selon le statut des travailleurs: il est estimé à 5,1 pour cent des agriculteurs de 15 ans et plus, à 3,4 pour cent des travailleurs indépendants, à 5,2 pour cent des apprentis et aides familiales, enfin à 1,6 pour cent des salariés du public et à 2,2 pour cent des salariés du privé (ELIM, 2006).

Le sous-emploi invisible concerne les travailleurs dont la rémunération est inférieure au salaire minimum garanti¹⁵ et touche près de la moitié des actifs occupés (soit 46 pour cent). Les femmes et les jeunes de moins de 30 ans sont plus concernés : 64 pour cent des travailleuses gagnent moins du SMIG contre 33 pour cent des hommes actifs occupés et 59 pour cent des jeunes travailleurs de moins de 20 ans ainsi que 49 pour cent des jeunes de 20 à 30 ans, ne perçoivent pas le SMIG.

Le sous-emploi invisible est prédominant dans l'économie informelle où le revenu des actifs (25 000 FCFA en moyenne) est trois fois inférieur à celui des actifs du secteur formel (82 000 FCFA). L'ampleur du sous-emploi invisible dans l'économie informelle est un indicateur de la vulnérabilité des actifs dans l'emploi et de leur niveau de pauvreté.

3.3 Qualification de la main d'œuvre et de la formation professionnelle

Des distorsions entre l'offre et la demande de formation peuvent être constatées à trois niveaux :

- i) le système éducatif produit à peu près autant de cadres supérieurs (diplômés de l'enseignement supérieur) que de cadres moyens (diplômés de l'enseignement technique long) ou de personnel d'exécution qualifié (ouvriers et employés de l'enseignement technique court). Or cette offre de qualification ne correspond plus aux réalités du marché du travail, dans une économie principalement agro-pastorale dans laquelle les perspectives de création d'emplois sont réelles ; une réforme du système éducatif et de formation professionnelle est ainsi nécessaire ;
- ii) les deux pôles forts de la production de diplômés sont, aux divers niveaux de formation, les enseignants (surtout niveau secondaire) et les divers spécialistes des fonctions tertiaires (surtout l'administration publique, gestion, secrétariat et comptabilité). Les spécialistes et techniciens dans les domaines agricoles et industriels sont peu nombreux et leur formation est plutôt conçue pour leur permettre de jouer un rôle technique dans le cadre de l'administration publique;

¹⁵ Le SMIG est fixé à 24 730 FCFA en 2004 (EPAM 2004).

- iii) alors que l'économie s'ouvre au secteur privé, les compétences, les qualifications et les savoir-faire restent particulièrement inadaptés au fonctionnement des entreprises privées agissant dans un environnement concurrentiel, alors que la maîtrise des marchés et des formes de gestion privée requièrent une importance particulière.

Face à une croissance économique relativement soutenue ces deux dernières décennies et à de bonnes performances macroéconomiques, les indicateurs sociaux et d'emploi ne se sont pas améliorés. Face à l'ampleur du chômage et surtout du sous-emploi, qui touchent notamment les groupes vulnérables (femmes, jeunes, enfants, moins instruits, ruraux...), les institutions du marché du travail et les politiques actives de l'emploi ont un rôle majeur à jouer, pour promouvoir l'emploi décent, l'application des normes du travail, la protection sociale et la formation professionnelle. Ces actions inscrites dans la Politique Nationale de l'Emploi, s'intègrent dans la Stratégie de croissance accélérée et doivent être menées en complémentarité avec les plans d'action des politiques sectorielles (Encadré 1).

Encadré 1. La Politique Nationale de l'Emploi au Mali

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) vise la sécurisation des emplois, la réduction du chômage et du sous-emploi, l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins du marché et l'amélioration des conditions de travail.

Dans cet objectif, la stratégie développée dans le CSCRП est bâtie autour de la création d'un cadre juridique favorable à la promotion du secteur privé, et la mise en place d'une fonction publique des collectivités. Cette stratégie sera accompagnée par des mesures relatives au développement des PME/PMI, du financement de proximité, au renforcement de la formation professionnelle et technique, au développement du marché de services privés d'appui aux entrepreneurs et à l'organisation du secteur informel.

Une plus grande intégration de la Politique Nationale de l'Emploi dans la Stratégie de Croissance Accélérée est recherchée, en mettant davantage l'accent sur la création d'emploi, notamment à travers le développement des activités industrielles et de transformation, à partir des principaux objectifs de la stratégie : diversifier ses sources de croissance, placer le secteur privé au cœur du processus de croissance, le moteur en étant le secteur agricole, moderniser l'économie par l'introduction de nouvelles technologies et renforcer les capacités des acteurs.

Source : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2008.

Section II. Les institutions du marché du travail

Le fonctionnement du marché du travail est essentiellement régi par le Code du travail adopté en septembre 1992 (loi N° 92/020 du 23 septembre 1992). Ce Code du travail a été élaboré sur le modèle du code du travail français relatif aux territoires d'outre-mer de 1952, puis a fait l'objet de plusieurs amendements. Le dernier Code du travail du Mali a été adopté par l'Assemblée nationale en septembre 1992. Il définit le cadre légal et institutionnel du marché du travail : le droit au travail, les relations de travail, la réglementation du marché du travail, les acteurs institutionnels du marché du travail.

Les relations professionnelles sont régies par des dispositions législatives et réglementaires recensées dans le Code du travail. Dans le secteur privé, parapublic et dans une partie du secteur public, le Code du travail détermine les règles de recrutement

ou d'embauche, les modalités de licenciement, les formes de contrat et les conditions du travail. Il fixe les contours des activités syndicales et les orientations pour la détermination des salaires. Dans la fonction publique, c'est le statut général de la fonction publique qui régit les relations de travail. Toutefois, certains corps sont régis par des statuts autonomes, tels les personnels de l'enseignement supérieur, de la magistrature, etc.

La réglementation du marché du travail est ici examinée à travers ses forces et ses faiblesses (procédures de recrutement et de licenciement, fixation des salaires...), ainsi que la gouvernance du marché du travail (système de règlement des différends et dialogue social), afin de formuler des recommandations pour améliorer les dispositions et procédures en cours. Cet examen vise aussi à fournir des informations pertinentes aux instances responsables du développement et de l'application de la politique du travail (Parlement, Gouvernement, ministères).

1. La réglementation du marché du travail

En général, le Gouvernement intervient dans les relations de travail en vue d'influencer la fixation des salaires et la durée du travail, de réglementer les conditions de travail et de contrôler l'embauche et le licenciement de travailleurs, à travers le Code du travail. Celui-ci définit les règlements d'embauche et de licenciement pour les différents types de contrats. Conformément à l'article 75, la conclusion et l'interruption de contrat s'effectuent suivant les modalités communes aux pays de l'UEMOA.

1.1 Une législation relativement souple sur les contrats de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle l'employé s'engage à fournir un travail moyennant rémunération au service de l'employeur. Il n'est soumis à aucun visa de conformité (sauf pour les travailleurs étrangers) et peut être décrit selon sa nature, sa durée et les conditions de sa rupture. Le contrat de travail est très souple au Mali, car il peut être écrit ou verbal, et n'a pas de forme imposée. Le contrat peut être soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée (CDI).

Les règles relatives à la conclusion d'un CDD sont plus contraignantes que pour un CDI. Il doit en effet être constaté par écrit et soumis à l'avis de l'inspecteur du travail. A défaut du respect de ces règles, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. De plus, un travailleur ne peut pas renouveler un contrat à durée déterminée avec le même employeur au-delà de 24 mois cumulés. Le contrat à durée indéterminée (CDI) peut être, quant à lui, verbal ou écrit et le CDI écrit est soumis à l'avis de l'inspecteur du travail.

Le CDD peut être renouvelé deux fois (article L.20 du Code du travail) et le recours à ce type de contrat est facilité pour différents types d'emplois (temporaire, occasionnel et saisonnier), sous certaines conditions. Par ailleurs, un CDD ne peut être établi pour plus de trois mois s'il s'agit de pourvoir un poste supprimé au cours des six mois précédents, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. La réglementation malienne est sur ce point conforme aux usages internationaux.

Les orientations actuelles en faveur d'une plus grande flexibilité du marché du travail portent surtout sur la suppression des limites de durée ou de possibilités de renouvellement du CDD. Cette suppression pourrait induire une substitution générale du CDD au CDI. Répondre aux impératifs de la flexibilité, tout en respectant les droits des salariés, doit donc prévenir de tels risques en adoptant une législation plus adaptée aux pratiques de travail à durée déterminée.

L'article L.22 du Code du travail interdit le recours aux CDD pour pourvoir durablement des postes liés à l'activité normale de l'entreprise. Cette formulation a l'avantage d'être plus générale que son pendant qui fixe une liste énumérative des cas de recours au contrat à durée déterminée. La réglementation précise également qu'un emploi temporaire ne peut durer plus de trois mois, qu'un emploi occasionnel ne peut durer plus de quinze jours et qu'un emploi saisonnier ne peut excéder six mois dans l'année. La combinaison des CDD et des contrats temporaires et saisonniers est de nature à apporter plus de souplesse aux entreprises face aux variations de leurs activités.

En 2006, le secteur formel privé et public a créé 23 019 emplois (Direction Nationale de l'Emploi). Durant la même période, il a été enregistré auprès des inspections du travail sur l'ensemble du territoire 18 585 contrats de travail (RASAMT 2006, DOEF/ANPE). Le taux de contractualisation écrite des relations du travail dans le secteur formel est donc en 2006 de 81 pour cent. Un travailleur sur cinq est engagé sur la base d'un contrat verbal (environ 20 pour cent soit un travailleur sur 5).

Au delà du salariat formel qui représente 7,6 pour cent des actifs occupés en 2006, la grande majorité des travailleurs occupent des emplois dans l'économie informelle et échappent à la législation du travail.

Les dispositions et normes de base de la législation du travail sont surtout des standards à atteindre progressivement dans l'économie informelle, notamment dans son segment supérieur, à travers la mise en place de dispositifs adaptés et évolutifs, au lieu de considérer la réglementation comme source de distorsion et d'informalité, pouvant conduire à considérer le caractère précaire et non réglementé du travail du secteur non structuré comme une norme pour le reste de la société.

Les opérateurs de l'économie informelle peuvent être encouragés à verser des salaires à leurs employés, à mettre en place des dispositifs de protection sociale adaptés aux réalités des opérateurs. La mise en place de l'AMO (Assurance Maladie Obligatoire) est à cet égard un dispositif intéressant. De possibles actions pour sensibiliser et former les maîtres artisans sur les normes fondamentales du travail et sur la gestion des ressources humaines peuvent participer de cette démarche progressive pour promouvoir le travail décent. Par ailleurs, certaines normes sont urgentes à mettre en place et l'extension des activités de l'administration du travail pour couvrir les travailleurs non salariés est nécessaire, ce qui exige d'améliorer les conditions locales et les ressources de l'administration du travail.

1.2. Des procédures complexes de recrutement et de licenciement

La réglementation en matière de recrutement et de licenciement est-elle de nature à dissuader la création d'emplois ? L'examen porte ici sur le secteur privé, en supposant que la fonction publique a des règles propres qui n'affectent que marginalement les éléments de fonctionnement du marché du travail.

Le recrutement

Dans le secteur privé et parapublic, l'État intervient dans le recrutement, mais n'en a pas le monopole. En effet, les contrats de travail sont passés librement selon l'article 14 du Code du travail. Par ailleurs, tout contrat de travail d'une durée de plus de trois mois doit être constaté par écrit et revêtir le visa de l'inspecteur du travail avant l'exécution dudit contrat (article 21 du Code du travail).

Dans le cadre de la négociation des conventions collectives, l'État intervient dans le processus car la convention collective nationale est élaborée par une commission mixte composée, en nombre égal, des représentants des employeurs et des travailleurs, nommés

par un arrêté du ministre du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. Cette commission mixte est constituée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, soit à l'initiative du ministre du travail.

Des innovations ont été apportées par la loi n° 92/020. Cette loi consacre le principe de la liberté d'embauche et de la forme du contrat du travail. L'établissement et le renouvellement du contrat des expatriés restent soumis au visa de l'Inspecteur du travail. Enfin, le Code du travail prévoit l'embauche des travailleurs temporaires.

Le licenciement économique

Une innovation importante est introduite pour les licenciements économiques, marquée par le principe de négociation et basée sur une volonté du législateur de protéger les travailleurs et « d'assurer le maintien du travail en temps de crise. »

La rupture du contrat du travail intervient dans deux cas de figure :

- i) le départ à la retraite même si les relations de travail peuvent se poursuivre par accord des parties jusqu'à un âge limite (58 à 60 ans) ;
- ii) à l'initiative d'une des deux parties sous respect des délais de préavis prescrits qui sont variables selon la catégorie du travailleur, en absence de faute grave de l'employé ; le licenciement est un cas particulier de rupture de contrat qui ne requiert plus l'autorisation de l'inspecteur du travail mais seulement son avis une fois informé de l'intention dudit licenciement.

Le processus de licenciement peut être initié après avoir donné un préavis écrit à délai variable selon la catégorie : huit jours pour le travailleur payé à la journée ou à la semaine, un mois pour l'employé payé mensuellement, deux mois pour l'agent de maîtrise et trois mois pour les cadres et le personnel de direction.

S'agissant des conditions d'embauche et de licenciement, la durée de la période d'essai est égale à celle du délai de préavis. Les Conventions fixent la prestation de départ, c'est-à-dire les indemnités de licenciement modulées comme suit : (i) pour les cinq premières années : 20 pour cent du salaire mensuel par année de présence ; (ii) de la 6ième à la 10ième : 25 pour cent du salaire mensuel par année de présence et (iii) au-delà de la 10ième année : 30 pour cent du salaire mensuel par année de présence.

Le délai de paiement de la prestation de départ est déterminé en fonction des termes des contrats individuels ou de la convention collective entre l'entreprise et ses employés.

Les procédures de licenciement sont relativement complexes et les coûts pour l'employeur sont relativement importants. De plus la procédure n'est pas clairement stabilisée. L'avis requis de l'inspecteur du travail ne comporte pas de délais de réponse de l'administration, pas plus que le recours au tribunal du travail.

Le Code du travail de 1992 a introduit plus de flexibilité dans la procédure de licenciement en remplaçant l'autorisation préalable de licenciement par l'avis de l'Inspecteur du travail. Toutefois, si l'avis de l'inspecteur est requis, aucun délai n'est fixé et le Code ne précise pas clairement si son avis lie ou pas l'employeur même si implicitement il peut être supposé que son avis ne lie pas l'employeur. Par ailleurs, en cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis au juge du travail qui peut à son tour être influencé par l'avis motivé de l'inspecteur du travail.

Néanmoins, les employeurs, soumis au Code du travail malien, estiment en grande majorité que celui-ci est suffisamment souple, nonobstant certains articles dont la lecture a été demandée à maintes reprises, notamment les articles L.40 et L.98. Le dernier alinéa du premier précise que "le recours devant le tribunal du travail est

suspensif de la décision de l'employeur" et l'alinéa in fine de l'article L.40 fait obligation à l'employeur de surseoir au licenciement jusqu'à la décision du juge si celui-ci est saisi.

Ainsi, la suspension d'une décision déjà prise est discutable en raison des délais. Il est évident qu'au jour de la notification de la décision de licenciement, l'action en justice n'est pas encore intentée. L'employeur ne sait donc pas, à ce moment, si le travailleur intentera ou non une action en justice et il dispose de vingt ans pour cela. Si le travailleur intente cette action, la procédure nécessitera des délais qui seront de plusieurs mois voire de plusieurs années.

Un meilleur encadrement juridique des procédures administratives est nécessaire, avec des clarifications supplémentaires sur les délais de transmission et la portée juridique de l'avis de l'inspecteur du travail (nature consultative de l'avis, délai de réponse à la requête d'avis de licenciement...).

Le licenciement pour motif personnel

Dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'employeur doit apporter la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement, faute de quoi, le licenciement sera considéré comme abusif (article L.51 du Code du travail), notamment si le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé. Un rôle important est de ce fait dévolu au tribunal du travail auquel il incombe de dégager, par sa jurisprudence, les principes généraux en la matière.

Les critiques ne portent généralement pas tant sur les motifs à apporter que sur les dispositions qui traitent des indemnités de licenciement et de la réparation du licenciement injustifié ou abusif et principalement du poids financier qu'elles font peser sur les entreprises. Les indemnités de licenciement figurent au nombre des coûts sociaux qui sont dénoncés, au motif qu'elles grèvent lourdement les entreprises et en particulier celles qui, en difficulté, sont contraintes de réduire leur personnel.

Dans le cas d'un licenciement abusif, le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et l'étendue du dommage causé, notamment la nature des services engagés, l'ancienneté des services, l'âge du travailleur et les droits acquis à quelque titre que ce soit.

L'appréciation du montant de l'indemnisation relève exclusivement du pouvoir du juge. Ce manque d'encadrement juridique peut être source de conflit et d'incertitude. Sur ce point, le Code du travail gagnerait à être plus précis sur la base de la jurisprudence existante et d'une consultation des partenaires sociaux.

1.3 La fixation des salaires dans le cadre des conventions collectives

Les modalités de fixation des salaires et leurs montants sont des facteurs essentiels de l'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Leur détermination s'effectue dans le cadre d'accords contractuels entre partenaires sociaux. Les conventions collectives sont notamment des accords entre organisations d'employeurs et d'employés relatifs aux conditions de travail pouvant prescrire des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur, sans pour autant déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Leur contenu porte essentiellement sur la classification des travailleurs en catégories professionnelles, la rémunération du travail applicable par catégorie professionnelle et éventuellement par région, et l'établissement des salaires minimums.

La plupart des conventions sont de rédaction ancienne. Il en existe une douzaine, chacune fixant, outre le cadre général des relations de travail, le SMIG dans son domaine d'application.

Les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement

Le Code de travail confère au travailleur un système d'avancement automatique qui n'est pas lié au mérite, de 5 pour cent d'augmentation du salaire de base après les cinq premières années, de 3 pour cent après les trois années qui suivent et de 1 pour cent pour chaque année supplémentaire. Ce système d'avancement est un droit acquis pour le travailleur tant qu'il est employé dans l'entreprise, sans lien au rendement du travailleur ou à la situation économique et financière de l'entreprise. Egalement, les différentes conventions de branches laissent la latitude aux entreprises de négocier avec les travailleurs d'autres avantages spécifiques notamment les primes de rendement fondées sur des notations où des avancements spécifiques.

Le salaire minimum

L'État joue un rôle déterminant dans le processus de fixation et d'évolution des salaires tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La réglementation (loi de 1974 et celle de 1992) prévoit qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse. Et ce, en conformité aux conventions 100 et 111 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et la discrimination professionnelle dans l'emploi. La loi énonce également que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal dans le pays. Une des innovations majeures du Code du travail de 1992 est la suppression des zones de salaires. La loi de 1992 prévoit la fixation d'un salaire minimum par voie réglementaire qui fait l'objet de consultation avec les partenaires sociaux au sein du conseil supérieur du travail. Le salaire est fixé de commun accord entre les parties contractantes, dans le respect des conventions collectives qui en déterminent le niveau minimum requis.

La première loi relative au salaire minimum au Mali a été adoptée en 1963 et elle a été ajustée plusieurs fois. Le salaire minimum de base a été fixé en 2008 à 29 883 FCFA par mois et concerne les salariés non agricoles. Ce montant reste très faible au regard des salaires pratiqués dans le secteur privé (voir infra).

En plus du salaire minimum de base, le Gouvernement fixe également les salaires mensuels minimums par catégorie de travailleurs gérés par le régime du Code du travail ainsi que le taux de rémunération des heures supplémentaires.

En outre, la créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire. C'est par conséquent une protection de ce salaire. Malgré tout, le législateur n'a rien prévu pour le travailleur qui a perdu son emploi pour cause de mauvaise gestion des responsables des entreprises. En effet, il n'existe aucune garantie financière en cas de perte d'emploi, notamment en matière de perception des arriérés de salaire. De même, il n'existe pas de mécanisme d'indemnisation du chômage.

L'application des dispositions des conventions collectives assure que les salaires sont rigides à la baisse, mais flexibles à la hausse. En effet, l'un des principes phares du syndicalisme est le maintien des droits acquis par le travailleur. Les dispositions des différentes conventions permettent à l'entreprise, en période de croissance, d'augmenter le salaire. Toutefois, aucune convention ne mentionne ou ne comporte une disposition qui traite de la baisse des salaires. Les entreprises en difficulté recourent donc surtout aux suppressions d'emplois.

Les cotisations sociales

Les cotisations de la sécurité sociale sont assises sur l'ensemble des rémunérations, salaires ou gains, indemnités diverses, avantages en nature qu'il s'agisse de paies normales ou d'éléments occasionnels, réguliers, ou exceptionnels, perçus par les travailleurs (permanents et occasionnels). Les cotisations sont calculées sur des salaires sans plafond. Le montant des salaires ou gains pris en considération ne peut être inférieur au montant du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur dans la région où siège l'entreprise.

L'employeur est responsable de la déclaration des salaires, du relevé nominatif du personnel et du versement des cotisations dans un délai de quinze jours. Ainsi, il a l'obligation de déclarer et de payer les cotisations sociales dans les quinze premiers jours de chaque mois, s'il occupe plus de neuf salariés et dans les quinze premiers jours de chaque trimestre s'il occupe moins de dix salariés. Sur leur demande, les employeurs occupant plus de 1 000 salariés peuvent être autorisés à ne fournir le relevé qu'une fois par an.

L'employeur est l'unique responsable du paiement des cotisations sociales (part patronale et part du salarié). La part du salarié est précomptée à l'occasion de chaque paie et est reversée en même temps que la part patronale ; le salarié ne peut s'opposer au prélèvement de la part ouvrière. Le paiement des salaires sous déduction de la cotisation ouvrière vaut acquit de cette contribution à l'égard du salarié par son employeur.

Les taux de cotisations sociales sont fixés de 1 à 4 pour cent pour l'accident de travail et maladie professionnelle, à 7 pour cent pour la retraite (dont 3,6 pour cent à la charge du salarié et 3,4 pour cent à la charge de l'employeur), à 2 pour cent pour l'invalidité (employeur), à 8 pour cent pour les prestations familiales (employeur), à 2 pour cent pour la protection contre la maladie (employeur), à 1 pour cent pour la taxe au titre de l'ANPE (employeur). Le taux de la cotisation due au titre des accidents de travail varie selon les branches d'activité professionnelle et éventuellement suivant le degré de sécurité de l'entreprise. Le total des cotisations part patronale est de 17,4 pour cent à 20,4 pour cent pour le personnel permanent, alors que la part ouvrière est fixée à 3,6 pour cent, soit un total de 21 pour cent à 24 pour cent. Pour le personnel temporaire, le taux est invariablement fixé à 22 pour cent.

La contribution forfaitaire (CF) de 7,5 pour cent a été jugée comme un impôt contre l'emploi (une entreprise qui n'emploie pas de salariés ne la paie pas) et a été décriée par les employeurs désirant changer l'objet de son affectation. Actuellement, 2 pour cent de la CF sont alloués au FAFPA pour le financement des formations demandées par les entreprises, 2 pour cent à l'APEJ pour le financement des programmes de promotion d'emplois des jeunes. Les 3,5 pour cent restant pourraient être affectés à d'autres usages¹⁶.

Les employeurs sont responsables de la fourniture de la déclaration de salaire, du relevé nominatif, du versement des cotisations sociales, part patronale et ouvrière. L'employeur a l'obligation de recevoir les contrôleurs de l'INPS et de mettre à leur disposition les différents documents comptables afin qu'ils puissent vérifier que la législation du recouvrement a été correctement appliquée par lui.

¹⁶ Si on ajoute aux taux de cotisation sociale, la contribution forfaitaire de 7,5 pour cent, la charge sur les salaires qui incombe à l'entreprise oscille autour de 28,5 et 31,5 pour cent. La contribution forfaitaire est collectée par le Trésor Public via les services d'assiette, les impôts. La taxe de l'ANPE est collectée par l'INPS en même temps que les charges sociales sur les entreprises (à ce jour, l'ANPE ne reçoit absolument rien de la contribution forfaitaire).

Au cours des contrôles, l'employeur reçoit des informations et des conseils pour l'application de la législation de sécurité sociale notamment en matière de recouvrement des cotisations sociales. Ces contrôles donnent le plus souvent lieu à des redressements de cotisations sociales qui font l'objet d'une notification officielle.

Les employeurs qui ne se sont pas affiliés ou qui ne satisfont pas aux obligations de déclaration des cotisations encourent des sanctions pénales. Il en est de même de ceux qui ne font pas les déclarations d'embauche telles que prévues par le Code de Prévoyance Sociale.

Enfin, l'absence de paiement de cotisation entraîne l'application des majorations de retard à raison de 2 pour cent par mois ou fraction de mois pour chaque cotisation non payée à l'échéance. L'absence de déclaration de cotisation entraîne l'application de la taxation d'office (10 pour cent des salaires déclarés antérieurement) et la non production du relevé nominatif entraîne des pénalités¹⁷.

Dans le cas des unités informelles, le taux de cotisation sociale de 22 pour cent à 31 pour cent peut être considéré comme élevé, face aux difficultés que rencontrent ces unités (rentabilité, stabilité de l'activité...), qui privilégient la liquidité de leurs actifs et la flexibilité du travail. L'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle doit donc prendre en considération ces éléments par des incitations favorables. Un régime de protection sociale appropriée doit donc être mis en place, à l'instar de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) récemment mise en place par l'INPS (Institut National de Prévoyance Sociale) auprès des actifs non salariés.

1.4 Un salaire minimum faible et de fortes inégalités salariales

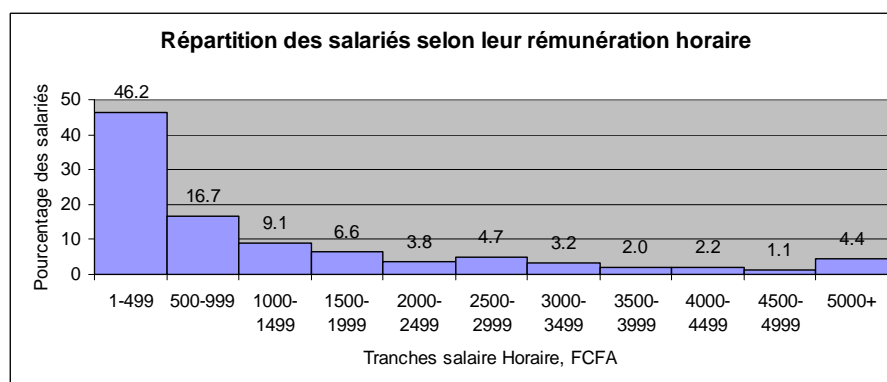
Le salaire minimum moyen est fixé par les conventions collectives à 25 968 FCFA par mois en 2004 puis à 29 882 FCFA en 2008 (soit 358 596 FCFA par an). Il représente presque deux fois le revenu national par habitant.

La médiane de la rémunération horaire des salariés est de 575 FCFA, soit 104 650 FCFA par mois (EPAM, 2004), soit quatre fois le salaire minimum garanti. Si l'on considère que le seuil de faible rémunération horaire correspond à la moitié de ce revenu médian, ce seuil est de 287 FCFA et reste deux fois supérieur au SMIG horaire (142,68 FCFA en 2004, puis 164,19 FCFA en 2008). La moitié des employés perçoivent ce faible salaire horaire (soit 47 pour cent) et près des deux-tiers des manœuvres et des apprentis touchent ce faible salaire (soit respectivement 64 pour cent et 67 pour cent)¹⁸.

¹⁷ Les pénalités sont les suivantes : 7 500 FCFA pour les employeurs de gens de maison, 15 000 F pour les employeurs de moins de 10 salariés, 30 000 F pour les employeurs de plus de 9 salariés et 45 000 F pour les employeurs de plus de 100 salariés.

¹⁸ Le salaire mensuel moyen dans la Fonction Publique en 2002 s'élevait à 125 643 FCFA. En 2003, le PIB par habitant était de 180 420 FCFA.

Graphique 2. Répartition des salariés selon leur rémunération horaire (2004)



L'instauration du SMIG induit une rigidité à la baisse du salaire réel, mais qui n'a aucun effet car le marché du travail est tel que l'offre et la demande s'équilibrent à un niveau de salaire réel supérieur au SMIG. Dans une telle configuration en effet le SMIG, n'est pas perturbant puisque le jeu spontané des mécanismes de marché garantit un salaire réel supérieur au salaire minimum. Celui-ci joue plus le rôle de garant d'une meilleure répartition des fruits de la croissance en permettant de limiter les inégalités entre salariés, que source de rigidité sur le marché du travail.

Le coût du travail ne peut être jugé élevé au Mali au regard des niveaux de salaires pratiqués et du niveau très faible du salaire minimum, malgré des réajustements à la hausse réguliers (il est resté stable de 1982 à 1990, avant de connaître une augmentation régulière depuis 1991). Les charges patronales sont relativement stables, mais la demande sociale peut être forte (logement, transport, santé...).

Il reste que l'instauration d'un salaire minimum concerne les salariés, qui restent peu nombreux dans l'ensemble de la population active malienne. Le niveau de salarisation est faible, puisque 86,4 pour cent des actifs occupés ne sont pas salariés et : une entreprise sur cinq n'emploie pas plus de 5 salariés et 4 entreprises sur 10 n'ont pas plus de 10 salariés.

L'économie informelle (agricole et non agricole) emploie plus des deux-tiers de la population active, dont une grande majorité de non salariés. Le revenu mensuel moyen y est de 9 000 FCFA, mais les trois-quarts des actifs occupés perçoivent un revenu mensuel inférieur à 7 000 FCFA. Enfin, 4 pour cent seulement des employés bénéficient d'un contrat de travail (EPAM, 2004).

Les disparités salariales sont globalement fortes entre le secteur formel et le secteur informel non agricole. Les revenus mensuels dans le secteur formel sont en moyenne trois fois plus élevés que ceux du secteur informel, respectivement 82 000 et 25 000 FCFA (EPAM 2004). Au sein du secteur formel, les disparités sont fortes entre catégories socioprofessionnelles : le revenu mensuel moyen des cadres supérieurs est près de cinq fois supérieur à celui des employés.

Le revenu moyen des travailleurs du secteur informel non agricole est presque égal au SMIG, mais de fortes disparités existent à l'intérieur du secteur informel, entre les indépendants, les travailleurs rémunérés et les apprentis et aides familiales.

Tableau 18. SMIC et revenus mensuels moyens

	Franc CFA
Niveau du SMIG	29 883
Niveau du revenu moyen du travail	35 412
Niveau du revenu moyen du secteur formel	82 000
Niveau du revenu moyen du secteur informel	25 000

Source : EPAM 2004.

Les conventions collectives sur les salaires concernent une minorité de travailleurs du secteur formel. Le SMIG est au niveau du salaire moyen perçu par les travailleurs du secteur informel non agricole, sachant qu'une proportion importante de travailleurs de ce secteur perçoit une rémunération largement inférieure. Des incitations en faveur de pratiques salariales plus proches des conventions collectives dans l'économie informelle pourraient être mises en place auprès des opérateurs économiques.

Enfin, les conditions de travail sont soumises à une réglementation, portant notamment sur la durée du travail (fixée à 40 heures par semaine dans le secteur non agricole et à 48 heures dans le secteur agricole)¹⁹, sur la protection sociale (inscription obligatoire à la caisse de sécurité sociale) et sur le recours à la main-d'œuvre temporaire, occasionnelle ou saisonnière, qui reste soumis à une déclaration adressée à l'inspecteur du travail. Par ailleurs, les travailleurs nationaux (hors personnel cadre) sont privilégiés car le recours à des travailleurs étrangers est soumis à la présentation d'une attestation délivrée par l'Inspection du travail, après visa des services de la main-d'œuvre (ANPE) certifiant le manque de travailleurs qualifiés dans la spécialité concernée. Ces réglementations ne sont cependant appliquées que dans la limite des capacités institutionnelles de contrôle, d'incitation ou de contrainte.

1.5 Une législation du travail relativement flexible

Les institutions du marché du travail sont-elles flexibles en termes d'embauche, de licenciement et de politique salariale et assurent-elles la sécurité du travailleur ? Autrement dit, sont-elles caractérisées par un degré suffisant de flexibilité pour l'entrepreneur d'embaucher et de licencier tout en respectant les droits fondamentaux du travailleur ?

Les procédures de recrutement et de licenciement

En 2005, au Mali, le coût de l'embauche est estimé à 22 pour cent du salaire et le coût du licenciement à 57 semaines de salaire. Le coût de l'embauche couvre toutes les prestations sociales et les taxes sur le revenu liées à l'engagement d'un nouvel employé, exprimées en pourcentage du salaire du travailleur. Le coût du licenciement comprend le coût des exigences en matière de préavis, les prestations de départ et les pénalités, exprimées en salaires hebdomadaires. L'indice mesurant la rigidité de l'emploi²⁰ est

¹⁹ Pour toute heure supplémentaire au-delà de 40 heures, les entreprises doivent payer une prime de 10 pour cent (41-48 heures), ou de 25 pour cent (plus de 48 heures). Pour les jours non ouvrables, la prime est de 50 pour cent pour le travail de jour et de 100 pour cent pour le travail de nuit.

²⁰ Il est calculé sur la base de trois indices : (i) l'indice de difficulté d'embauche (flexibilité des contrats et ratio du salaire minimum sur la valeur ajoutée par employé), (ii) la rigidité des heures de travail (en fin de semaine ou de nuit, temps de travail, congés payés) et (iii) les difficultés de licenciement.

estimé à 84 sur 100. En 2008, le Mali est classé 158^{ème} sur 178 pays notés par la Banque Mondiale, alors qu'il était classé 162^{ème} en 2007 (Banque Mondiale, 2005 et 2008).

Globalement, les procédures d'embauche et de licenciement au Mali sont plutôt complexes (le Mali est noté 154^{ème} en termes de facilité d'embauche et de licenciement par le rapport *Doing Business* en 2005). Par ailleurs, la complexité de l'exécution des contrats au Mali est relativement importante (39 étapes entre le dépôt de la plainte et le règlement du litige contre 31 en moyenne dans les pays de l'OCDE), ainsi que la durée moyenne des procédures (860 jours contre 660 jours en Afrique et 463 jours dans les pays de l'OCDE).

Globalement, le Code du travail laisse l'inscription de l'employé à la sécurité sociale à la seule initiative de l'employeur sans injonction de l'Etat en même temps qu'il lui donne la possibilité de recourir à des licenciements pour motifs économiques moyennant simplement le paiement d'une indemnité spéciale non imposable équivalant à un mois de salaire brut. Les améliorations juridiques jusqu'ici introduites ont induit une plus grande flexibilité dans les procédures de licenciement au détriment des conditions d'emploi et d'embauche.

Tableau 19. Contraintes liées à la réglementation du travail (pour cent des entreprises enquêtées)

Secteur Manufacturier	
Procédures d'embauche pour les travailleurs locaux	7,0%
Procédures d'embauche pour les travailleurs étrangers	16,1%
Procédures et coûts de licenciement	18,5%
Limites à l'emploi de travailleurs temporaires	13,1%
Inspection du travail	11,7%

Source : Banque Mondiale, 2005.

Les procédures de licenciement et leur coût constitueraient un problème significatif pour plus de 18 pour cent des entreprises (Banque Mondiale *Doing Business* 2005) ainsi que les procédures d'embauche des travailleurs étrangers.

Dans le Code du travail, le contrat est libre, exempt de tout droit de timbre ou d'enregistrement et ne nécessitant aucun visa de l'inspection du travail. Mais le renouvellement du contrat à durée déterminée est limité, pouvant conduire au recours à d'autres formes de contractualisation plus précaires. Des formations pourraient être dispensées, de façon à ce que l'employé soit plus performant et que l'employeur soit incité à maintenir son personnel sur des contrats moins précaires, de façon à le fidéliser et à augmenter sa performance.

S'agissant de la politique salariale, le salaire est fixé en commun accord entre les parties contractantes et des conventions collectives en déterminent le niveau minimum requis. Par ailleurs, le Code du travail (article 98) interdit de rémunérer un travailleur à la tâche ou aux pièces lorsque la convention collective n'en prévoit pas la faculté pour l'employeur.

Si la réglementation du travail peut être jugée relativement flexible, la question qui se pose est surtout l'application de la législation, dans une économie dominée par l'informalité, avec un Etat qui dispose de faibles capacités (services de l'inspection du travail notamment) pour jouer son rôle de contrôle et une méconnaissance générale des textes par les employés eux-mêmes.

2. La gouvernance du marché du travail

Les systèmes de règlement des différends

Les différends en matière de droit du travail peuvent se régler à l'amiable en recourant à l'assistance d'un inspecteur du travail. En cas d'échec, le litige doit être réglé auprès du tribunal du travail, qui est compétent en matière de différends nés entre travailleurs et employeurs et de litiges relatifs à l'application des dispositions du Code de prévoyance sociale.

Cette procédure prend parfois plusieurs années avant d'aboutir à cause de la durée excessive des procès en la matière et la réforme de 1992 n'a apporté aucune amélioration à ce niveau.

Dans le cas des différends collectifs, la loi de 1992 est relativement souple puisqu'elle autorise la grève et le lock-out après l'échec des procédures de conciliation et d'arbitrage. Elle prévoit une procédure de conciliation comme dans le cas des différends individuels.

Les différends collectifs peuvent en premier ressort se régler par accord de conciliation après déclaration du litige auprès de l'Inspection du travail. Cette dernière nomme un conciliateur qui, dans les six jours suivant la date à laquelle il a été saisi, rédige un procès verbal constatant l'accord ou l'échec de la réconciliation. En cas d'échec, le Ministre chargé du travail saisit le conseil d'arbitrage qui se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur. La décision du conseil d'arbitrage est immédiatement notifiée aux parties.

En somme, les règles de fonctionnement du marché du travail réaffirment la protection du travailleur et de l'emploi avec un droit flexible qui recherche la concertation et le dialogue. Néanmoins, il serait souhaitable de simplifier les procédures de règlement des différends individuels en laissant l'initiative aux parties d'aller directement au tribunal sans passer par l'arbitrage. Il est par ailleurs important de fixer des délais pour le règlement des litiges professionnels portés devant les tribunaux.

Le dialogue social

En plus de la réglementation du travail et de la politique salariale, le dialogue social est un élément important du fonctionnement du marché du travail et de la promotion de l'emploi. Il met en relation les organisations patronales et syndicales avec l'administration de l'Etat. Les partenaires sociaux sont représentés par les organisations patronales et les organisations syndicales avec leurs démembrements par branche d'activité, par région ou selon le lieu de travail. Ils participent à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales en vue d'intégrer les priorités des partenaires sociaux et favoriser un climat social stable propice au développement économique.

Les orientations fondamentales dans le domaine du dialogue social sont contenues dans la Lettre de Cadastre du Président de la République d'Octobre 2002 et la Déclaration de Politique Générale du Premier Ministre. Le partenariat entre l'Etat, les partenaires sociaux et la société civile est considéré dans ces deux documents comme un instrument privilégié de conciliation des impératifs économiques et sociaux.

En vue de résoudre les difficultés rencontrées et favoriser le développement économique dans un climat social apaisé, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont fait du dialogue social la trame de toutes leurs actions.

En effet, dans le monde du travail, le dialogue social a toujours été un instrument de résolution de nombreux problèmes, un outil pertinent de cohésion sociale. La législation

nationale confère aux travailleurs un droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs.

Ces dernières années, la concertation sociale a connu un essor considérable. De nombreuses structures de concertation ont fait leur apparition. En plus de celles qui existaient traditionnellement, d'autres se sont créées pour permettre aux partenaires sociaux de participer à l'élaboration des politiques et programmes de développement. Ces structures sont à la fois tripartites et bipartites et existent au niveau national ainsi qu'au niveau des entreprises. Les plus importantes sont les suivantes : le Conseil Supérieur du Travail, le Conseil Economique, Social et Culturel, le Conseil d'Arbitrage, le Comité de Développement du Secteur Privé et le Comité National de Coordination Economique (Annexe 2). Néanmoins, en dépit de ces cadres formels de concertation, le dialogue social au Mali n'est pas suffisamment développé au niveau opérationnel.

Le Gouvernement n'a pas encore pris la pleine mesure des enjeux du dialogue social. Seul le département du Travail met en pratique les principes du tripartisme qui imposent aux gouvernements de faire participer les employeurs et les travailleurs aux décisions les concernant, et de tenir compte de leurs avis²¹.

Or, le Mali dispose d'atouts non négligeables pour l'instauration d'un dialogue social effectif, notamment : un environnement politique pluraliste, la liberté d'association, des partenaires sociaux organisés et pouvant constituer de véritables forces de propositions (organisations de travailleurs, d'employeurs de petites et moyennes entreprises, organisations du monde rural, organisations de femmes et de jeunes). Ces différentes organisations doivent activement participer au développement économique et social du pays.

En Août 2001, le Gouvernement a signé avec les partenaires sociaux, le Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement, dans lequel des engagements ont été pris de part et d'autre. La mise en œuvre connaît quelques difficultés en raison de lenteurs au niveau des départements économiques. Par ailleurs, le Gouvernement a mis en place des structures de concertation avec le secteur privé (Comité de Développement du Secteur Privé, Comité National de Coordination Economique, Modérateur etc.), qui restent encore peu opérationnelles.

Le Pacte a permis d'atteindre un consensus autour des objectifs fondamentaux du Programme Gouvernemental, notamment, en ce qui concerne la croissance économique, la répartition des revenus, la maîtrise de l'inflation, la politique fiscale et le développement du secteur privé. Il a aussi largement contribué à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés tant du secteur public que du secteur privé (adoption d'un nouveau statut des fonctionnaires, relèvement du taux du SMIG, révision de la grille de salaire des contractuels de l'administration...)

L'un des résultats notables de ce processus de dialogue social est que le Gouvernement et les partenaires sociaux ont graduellement appris à considérer les contraintes des uns et des autres et à dépasser les intérêts catégoriels pour examiner des solutions de compromis acceptables pour tous. Ces bonnes pratiques ont permis d'asseoir un climat social relativement apaisé qui a favorisé la réalisation de certains objectifs économiques du Gouvernement.

²¹ Cet effort du département du travail est le fruit d'une collaboration avec le Bureau International du Travail pour la promotion du tripartisme en application de la Convention n°144 de l'Organisation Internationale du Travail sur la consultation tripartite.

Toutefois, des difficultés existent quant à l'aptitude des organisations d'employeurs et de travailleurs à résoudre les questions relatives aux négociations collectives et au règlement des différends de travail. Les organisations de travailleurs doivent en particulier renforcer leur capacité à collecter les données socio-économiques et à les analyser.

Par ailleurs, les partenaires sociaux privilégient les négociations autour des salaires, des conventions collectives et de la sécurité sociale, conformément aux prescriptions du Code du travail, qui indiquent que les syndicats professionnels doivent se focaliser sur l'étude et la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des seuls travailleurs ou employeurs (Article L.232).

Or, dans une économie où les activités informelles sont importantes, le dialogue social devrait aussi appuyer les acteurs de l'économie informelle à adopter les réglementations en vigueur tout en les adaptant à leurs réalités socioéconomiques.

En effet, dans l'économie informelle, les relations professionnelles sont étroitement imbriquées avec les relations sociales et de parenté, en raison d'une forte imbrication entre unité familiale et unité économique. Les relations sociales et familiales prédominent alors dans la négociation des salaires, des conditions de travail, les règlements de conflits, peuvent les faciliter mais aussi les entraver (paternalisme). Inversement, les relations de travail peuvent aussi influencer sur les relations sociales.

La prise en compte de l'économie informelle, passe notamment par les organisations professionnelles qui sont nombreuses au Mali, notamment parmi les artisans (plus de 450 associations de base dont 21 pour cent à Bamako et 79 pour cent dans les régions administratives, selon la Fédération Nationale des Artisans du Mali)²². Avec la mise en place des chambres de métiers, et l'adoption du Code de l'Artisanat, 35 000 artisans étaient identifiés en 1999 dans le seul district de Bamako, tandis que 30 à 40 pour cent des actifs ruraux sont des artisans.

Or les réalités et spécificités de l'Artisanat ne sont pas suffisamment prises en compte par le Code du Travail, notamment en ce qui concerne la gestion de l'apprentissage et le rôle des organisations professionnelles et des chambres de métiers dans un cadre légal et institutionnel rénové. L'organisation professionnelle des artisans doit appuyer les entreprises artisanales (culture de l'offre), apporter à ses adhérents une série de services sociaux, juridiques, réglementaires ou fiscaux, mettre en place une politique de formation, négocier pour adapter la convention collective du secteur avec les syndicats de salariés afin d'améliorer les dispositions du Code du travail et les adapter aux spécificités du secteur.

Section III. Les politiques du marché du travail

Les politiques du marché du travail regroupent les services de l'emploi chargés de l'information et de l'intermédiation sur le marché du travail (rapprochement de l'offre et de la demande de travail) et les mesures passives et actives en faveur de l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi.

Le Mali a mis en œuvre une politique active de l'emploi conjuguant des programmes ciblés sur des groupes spécifiques d'acteurs (tels que les jeunes diplômés, les jeunes ruraux, les artisans...) et une politique de formation professionnelle adaptée.

²² La FNAM a un statut d'organisation professionnelle (Arrêté N°2949 MEFP-SG, 08 novembre 2001).

Trois types de programmes sont mis en œuvre :

- i) L'intermédiation à travers des activités de placement des demandeurs d'emploi
- ii) La formation en faveur des demandeurs d'emploi, basée d'une part, sur l'organisation de stages de qualification et d'apprentissage en vue de renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi, et, d'autre part, sur l'organisation de sessions de formation.
- iii) La création d'emploi, à travers le recrutement de vacataires, de contractuels et de volontaires dans l'administration publique, d'une part, et le financement d'autre part, des travaux à haute intensité de main d'œuvre ;
- iv) L'appui financier à la promotion de l'auto-emploi ;

Ces actions seront successivement présentées, après une présentation préalable des structures d'intermédiation, de formation et de promotion de l'emploi, pour analyser leur performance.

1. Les structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comprend plusieurs services de l'emploi (DNE, ANPE, APEJ, FARE et PNA/ERP) et de la formation professionnelle (DNFP, FAFPA, UFAE, APNE et APEJ).

1.1 Les services de l'emploi

La Direction **Nationale de l'Emploi (DNE)** est chargée de l'élaboration de la Politique de l'emploi, de diriger, programmer, coordonner et contrôler la mise en œuvre de la politique ; elle est représentée au niveau des huit régions administratives du Mali et du District de Bamako par les Direction Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle²³.

L'**Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)** est un établissement public à caractère administratif doté de l'autonomie administrative et financière, qui remplace l'Office national de la main d'œuvre et de l'emploi ; elle a été créée en 2001 (par l'Ordonnance 01-016/P-RM du 27 février 2001 ratifiée par la loi 01-019 du 30 mai 2001) et est structurée en six départements techniques et huit directions régionales, avec un effectif de 160 employés environ ; ses principales missions sont de produire et diffuser les données relatives au marché de l'emploi, de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi, de promouvoir l'auto-emploi, de concourir à la mise en œuvre des politiques de promotion de l'emploi et de réaliser des études sur l'emploi et la formation professionnelle²⁴.

L'**Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ)** est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créé en 2003 (loi 03-31 AN/RM du 25 août 2003 et Décret 03-380/P-RM du 19 septembre 2003). Elle a pour mission de concourir à la création d'emplois pour les jeunes (âgés de 15 à 40 ans), en milieux rural et urbain, notamment en

²³ La DNE a été créée par la loi n°02-070 du 19 décembre 2002 et organisée suivant le décret n°03-191/P-RM du 12/05/2003. Le décret n° 03-217 P -RM du 30/05/03 détermine son cadre organique.

²⁴ L'organe suprême de gestion de l'ANPE est son Conseil d'administration à composition tripartite. Son organe d'exécution est la Direction générale assistée d'un Comité de gestion et d'un service de contrôle interne et d'une agence comptable.

facilitant l'accès au marché du travail et au crédit. Elle joue le rôle d'agence d'exécution du Programme Emploi Jeunes (PEJ), du Programme multisectoriel d'investissement à fort coefficient d'emploi en milieu rural (PROMIIER), du Programme d'Initiatives Locales pour l'Emploi (PILE).

Elle est chargée de :

- i) renforcer l'employabilité des jeunes en leur offrant des possibilités d'apprentissage et de stages de qualification professionnelle dans les entreprises, les ONG, les services publics et les collectivités territoriales décentralisées ;
- ii) développer l'entrepreneuriat des jeunes par la promotion de l'esprit d'entreprise et le montage de projets à soumettre aux organismes de financement et de garantie ;
- iii) faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ruraux grâce à l'accroissement des opportunités d'emplois productifs et des travaux à haute intensité de main d'œuvre ;
- iv) faciliter l'accès des jeunes à des lignes de crédit renouvelables et renforcer en même temps le système de garantie existant.

La gestion de l'APEJ est supervisée par un Conseil d'administration réunissant autour des pouvoirs publics les représentants du patronat de la jeunesse. La gestion courante est assurée par une Direction générale structurée en cinq départements techniques, une agence comptable et une cellule d'information et de communication, un conseiller juridique. La Direction générale est représentée par une direction régionale dans les huit régions administratives du pays et dans le District de Bamako. L'agence emploie près de 80 agents dont la moitié est située dans les coordinations régionales.

L'APEJ dispose en sein d'un Fonds national pour l'emploi des jeunes (FNEJ) qui comporte quatre guichets virtuels : un guichet Programmes de création d'emplois, un guichet Financement de projets, un guichet Prêts participatifs et un guichet Fonds de garanties. Ce fonds est alimenté par les produits de la taxe emploi-jeunes dont le taux est fixé à 2 pour cent de la masse salariale des entreprises privées.

Le **Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FARE)** est une association réalisant des activités d'appui à la création et au développement d'entreprises initiées par les jeunes promoteurs en vue de lutter contre le chômage des jeunes, créée en 2001 (par récépissé n°0501 au 13 juillet 2001 et ordonnance n°041/PEG du 28/03/99) et qui emploie une dizaine de salariés. Il est un fonds de garantie des projets de création ou de développement d'entreprises des jeunes et délivre des cautions au profit des entrepreneurs soumissionnaires ou attributaires des marchés de bâtiments et travaux publics.

La **Cellule de mise en œuvre du Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté (PNA/ERP)**, créé en 2001 (Décret n°01-577/PM-RM du 12 décembre 2001), s'adresse spécifiquement aux groupes vulnérables et défavorisés souvent en marge des programmes publics d'emplois, pour leur permettre d'accéder à un emploi décent, en favorisant notamment des emplois de proximité aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.

Tableau 20. Typologie des interventions des services publics d'emploi

Structures	Statut juridique	Organe ou niveau de gestion	Missions
<i>DNE</i>	Service rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Cabinet du Ministre	Elaborer les éléments de la politique nationale de l'emploi et assurer la coordination et le suivi de sa mise en œuvre.
<i>ANPE</i>	Service personnalisé sous tutelle du Ministère de l'emploi et la formation professionnelle. Statut Etablissement Public à caractère Administratif (EPA).	Un conseil d'administration tripartite à présidence tournante entre les employeurs et les travailleurs.	Placement, Programmes de promotion d'emploi, Information sur le marché du travail, Formation professionnelle.
<i>APEJ</i>	Service personnalisé sous tutelle du Ministère de l'emploi et la formation professionnelle. Statut Etablissement Public à caractère Administratif (EPA).	Un conseil d'administration présidé par une personnalité indépendante nommée par le Président de la République.	Promotion de l'emploi des jeunes.
<i>FARE</i>	Service personnalisé sous tutelle du Ministère de l'emploi et la formation professionnelle. Statut Association.	Conseil d'administration constitué par les actionnaires	Garanti des projets de création d'entreprise Caution
<i>PNA/ERP</i>	Projet rattaché au cabinet du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle	Comité de pilotage constitué par les ministères techniques.	Appui aux associations de jeunes et de femmes, promotion des emplois de proximité.

Source : Auteurs

1.2 Les services de la formation professionnelle

La Direction Nationale de la Formation Professionnelle (DNFP) est chargée de l'élaboration de la politique de formation professionnelle, de diriger, programmer, coordonner et contrôler la mise en œuvre cette politique ; elle a été créée en 2003 (loi n°02-07 du 19 décembre 2002 et décret n° 03-123/P –RM du 12/05/03) et est représentée au niveau des huit régions administratives du Mali et du District de Bamako à travers les Direction Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA), est un établissement public à caractère administratif créé en 1997 (loi n° 97/023 du 14 avril 1997 et décret n° 97-183/PRA du 2 juin 1997), qui a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage, à travers le financement de la formation professionnelle et l'appui aux organismes de formation professionnelle. Le FAFPA apporte notamment une assistance technique et financière aux opérateurs économiques enregistrés et non enregistrés, ainsi qu'aux organismes privées et parapublics de droit malien dans le cadre de l'élaboration et de la réalisation de leurs projets de formation professionnelle, et dispose d'une coordination dans les toutes les régions du Mali.

Le fonds est alimenté par les produits de la taxe d'apprentissage (2 pour cent de la masse salariale des entreprises), par des contributions de bénéficiaires et de partenaires techniques et financiers et par la subvention de l'Etat. La gestion du fonds est supervisée par un conseil d'administration réunissant autour des pouvoirs publics les représentants du patronat.

Tableau 21. Typologie des interventions des services publics de formation professionnelle

Structures	Statut juridique	Organe ou niveau de gestion	Missions
<i>DNFP</i>	Service rattaché au MEFP	Cabinet du Ministre	Elaborer la politique nationale de la formation professionnelle et assurer la coordination et le suivi de sa mise en œuvre
<i>FAFPA</i>	Service personnalisé sous tutelle du MEFP. Statut Etablissement Public à caractère Administratif (EPA)	Conseil d'administration tripartite à présidé par le secteur privé	Financer la formation professionnelle
<i>ANPE</i>	Service personnalisé sous tutelle du MEFP Statut EPA	Conseil d'administration tripartite à présidence tournante entre les employeurs et les travailleurs	Placement, promotion d'emploi, information sur le marché du travail, formation professionnelle
<i>APEJ</i>	Service personnalisé sous tutelle du MEFP. Statut EPA	Conseil d'administration présidé par une personnalité indépendante nommée par le Président de la République	Promotion de l'emploi des jeunes
<i>UFAE</i>	Service personnalisé sous tutelle du MEFP. Statut Etablissement Public à caractère scientifique et technique	Comité de gestion présidé par le Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle	Elaborer les programmes de formation. Former, assurer l'apprentissage dans les métiers et conseiller

Source : à partir des structures de formation professionnelle

Les Unités de Formation et d'Appui aux Entreprises (UFAE) ont le statut d'établissements publics à caractère scientifique et technique et sont de trois types : l'UFAE Gestion Organisation (UFAE-GO) basée au sein de l'IUG, l'UFAE Maintenance Bâtiment (UFAE-MB) lotie au sein de l'ECICA et l'UFAE Génie Civil et Mines et Industries (UFAE-GCMI) logée au sein de l'ENI ; elles ont été créées et organisés en 1997 et 2004 (loi n°94-015 du 11/02/97 et décret n°041-148/P-RM du 19/02/04) et ont pour mission d'élaborer, d'exécuter et de suivre les modules et sessions de formation à vocation qualifiante au bénéfice des actifs des secteurs productifs publics, privés ainsi que des formateurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de la formation professionnelle.

2. L'intermédiation sur le marché du travail

Il existe deux types de structures formelles d'intermédiation du marché du travail, qui sont le service public de placement et les bureaux privés de placement (articles L.301, L.302 et L.303 du Code du travail). Le service public est assuré par deux agences publiques de promotion de l'emploi : l'ANPE et l'APEJ.

Les bureaux privés de placement sont ouverts selon les dispositions du Code du travail (décret 96-178/P-RM du 13 juin 1996) sous autorisation du Ministère du travail. Ils ont pour mission, la formation aux méthodes de recherche d'emploi, la promotion de l'emploi, l'harmonisation des pratiques de placement et l'assainissement des textes relatifs à la profession d'intermédiation sur le marché du travail. On dénombre 150 organismes agréés, regroupés depuis décembre 2006 en un Conseil national des bureaux de placement et les entreprises du Mali (CONABEM).

La libéralisation du marché du placement opérée au début des années 1990 à travers la levée du monopole de placement de l'ANPE et la création des bureaux de placement privés n'a pas permis d'obtenir les résultats escomptés. Les bureaux de placement agréés font plutôt office de bureaux d'intérim que d'agences de placement.

2.1 Les activités de placement

Les offices de main d'œuvre créés par l'État, étaient les seuls intermédiaires entre les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels. Le nouveau code du travail a levé le monopole de placement dévolu à l'Etat. L'Office National de la Main-d'œuvre et de l'Emploi (ONMOE) a été restructuré et remplacé en 2001 par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Des bureaux de placement privés et des entreprises de travail temporaires ont été autorisés à exercer sur le marché du travail aux côtés des services publics d'emploi.

Le département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation de l'ANPE a mis en place un Registre Officiel des Offres et Demandes d'Emplois (RODE) qui permet de recueillir les informations sur les activités de tous les bureaux de placement, publics et privés sur l'ensemble du territoire national. Le volume des demandes d'emploi est constitué par les demandeurs inscrits auprès des différents bureaux de placement pour la recherche d'un emploi salarié. Les offres d'emploi sont exprimées par les entreprises. En principe, pour une offre d'emploi donnée, le recrutement se fait sur la base de tests auxquels prennent part tous les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits et ayant le profil recherché.

Tableau 22. Evolution des demandes et des offres d'emplois

Année	Demande d'emploi enregistrée		Offre d'emploi enregistrée	
	Effectif	Taux d'accroissement	Effectif	Taux d'accroissement (%)
1995	7 133		1 411	
1996	8 142	14,1%	3 143	122,7%
1997	5 354	-34,2%	3 182	1,2%
1998	6 896	28,8%	2 660	-16,4%
1999	5 187	-24,8%	2 599	-2,3%
2000	6 654	28,3%	2 660	2,3%
2001	8 264	24,2%	3 871	45,5%
2002	5 571	-32,6%	571	-85,2%
2003	6 143	10,3%	1 037	81,6%
2004	4 761	-22,5%	807	-22,2%
2005	8 364	75,7%	2 475	206,7%
Ensemble	72 469		24 416	

Source : Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Années 1995 à 2005

Le volume des activités de placement est faible au regard du nombre de jeunes arrivants annuellement sur le marché du travail (estimé à environ 100000). Les services d'emploi ne sont pas très utilisés par les demandeurs d'emploi, notamment en milieu rural. La plus forte utilisation des services d'emploi en milieu urbain reflète l'implantation géographique des agences d'emploi concentrées quasi exclusivement dans les villes.

Par ailleurs, les entreprises du secteur privé ne recourent que très peu aux services d'emploi surtout publics. La plupart de leur recrutement se fait de gré à gré (80 pour cent des recrutements, Annuaire statistique du marché du travail 2004). Pourtant, le secteur privé participe à la gestion de l'ANPE et assure de façon tournante la Présidence de son conseil d'administration avec les travailleurs. Cette participation active du secteur privé dans la gestion de l'ANPE devrait en principe susciter leur adhésion et leur implication dans ses activités de placement.

De 1995 à 2005, les bureaux de placement (ANPE et bureaux privés) ont enregistré 72 469 demandeurs d'emplois contre seulement 24 416 offres d'emploi. Sur la décennie, les bureaux de placement n'ont reçu en moyenne que 7 247 demandes d'emplois, soit seulement 7 pour cent des demandeurs d'emploi et 2 442 offres d'emploi par an.

Dans la pratique, l'importance du recours à des circuits de recrutement de gré à gré ou aux réseaux sociaux, incite les demandeurs d'emploi à recourir à ces circuits plutôt qu'aux services de l'emploi. Le recours aux agences publiques ou privées de placement est le fait d'une minorité : près de 4 pour cent des demandeurs d'emploi interrogés déclarent rechercher un emploi par le canal de l'ANPE et 4,3 pour cent d'entre elles déclarent recourir aux agences privées de placement. Enfin, deux chômeurs sur trois utilisent des relations personnelles (parents ou amis) et 6,5 pour cent visent à créer directement leur propre entreprise (EPAM, 2004).

Le faible impact des agences de placement, traduit un manque de dynamisme des activités de placement au Mali, sur un marché du travail peu transparent, dans lequel les acteurs tendent à privilégier les réseaux sociaux. Cette situation s'explique généralement par la présence de coûts de transaction élevés et d'asymétries d'information. Des actions en faveur d'une réduction de ces coûts sont nécessaires, notamment en faveur des travailleurs peu qualifiés et en milieu rural.

De même, des actions en faveur de l'auto-emploi doivent être développées. En effet, près de 37 pour cent des demandeurs d'emploi recherchent de préférence un emploi indépendant, tandis qu'un tiers recherche un emploi salarié. La sécurité dans l'emploi est une préoccupation majeure chez les demandeurs d'emploi, dont plus de la moitié (55,4 pour cent) souhaite obtenir un emploi permanent à plein temps et 13 pour cent un emploi permanent à temps partiel (EPAM, 2004). Des actions en faveur de la protection sociale des travailleurs doivent être mises en œuvre.

Enfin, les demandeurs d'emploi sont relativement peu exigeants : 52 pour cent d'entre eux sont disposés à occuper un emploi quelconque contre 22 pour cent qui souhaitent exercer un emploi lié à leur qualification. De même, par rapport au secteur d'activité, 24 pour cent des demandeurs d'emploi n'ont pas de préférence de secteur dans lequel ils souhaitent travailler, tandis que 17 pour cent d'entre eux souhaitent travailler dans le secteur public et 36 pour cent dans le secteur privé (EPAM, 2004).

Les statistiques collectées au niveau des bureaux de l'ANPE révèle que les demandeurs d'emploi ont majoritairement moins de 40 ans (soit 85 pour cent), ont un faible niveau d'instruction surtout chez les hommes et fréquentent relativement peu les services de placement, notamment les moins expérimentés (soit 30 pour cent d'entre eux). Elles indiquent que les offres d'emploi sont en grande partie destinées aux manœuvres (49 pour cent) et sont surtout enregistrées à Bamako (37 pour cent), que les branches d'activités les plus pourvoyeuses d'emplois sont les activités à caractère personnel et collectif et la construction (DOEF-ANPE, 2007). Les études montrent aussi que le système d'information sur le marché du travail mérite d'être renforcé, par exemple, de statistiques de sortie des écoles professionnelles et de l'Université manquent, alors qu'elles devraient figurer dans les statistiques de l'offre de travail.

Dans ce contexte, la question de l'adaptation de leurs outils à l'environnement du marché du travail au Mali reste posée. Des actions ont été entreprises avec le remplacement de l'Office National de la Main-d'œuvre et de l'Emploi (ONMOE) par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui a mis fin à une gestion administrative de l'emploi, au profit d'une prestation de services à l'endroit de tous les groupes cibles et avec la création de l'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ). La création du site web de l'ANPE (www.anpe-mali.org) s'inscrit dans l'optique de rapprocher davantage les services publics d'emploi des travailleurs et des employeurs.

2.2 Le dispositif de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Différentes structures interviennent dans la formation professionnelle qualifiante et continue, à partir de deux grandes catégories de programmes et projets de formation : (i) ceux qui sont spécifiques à la formation et (ii) ceux qui sont destinés à la création d'entreprise.

Les programmes et projets spécifiques à la formation des demandeurs d'emploi

Ces programmes et projets sont destinés à accroître le niveau d'employabilité des demandeurs d'emploi à partir de stages d'apprentissage en alternance, de formations qualifiantes de courte durée, de formations aux métiers et de stages en entreprise.

De nombreux programmes de formation et d'apprentissage sont développés, tels que les programmes d'amélioration des compétences dans les métiers de l'ANPE, les programmes d'apprentissage des métiers du FAFPA de l'APEJ, les programmes de l'ONG Swisscontact, les programmes d'apprentissage dans le cadre du PISE II, le programme de stage de qualification professionnelle dans les entreprises du secteur privé, le volontariat dans les services public de l'APEJ. Ces programmes permettent également aux demandeurs d'emploi, d'acquérir une expérience professionnelle supplémentaire.

L'apprentissage traditionnel consiste en un transfert de connaissances et de savoir-faire d'un professionnel à un apprenti dans une entreprise artisanale ou familiale. C'est un mode de formation longue basée sur les qualifications pratiques. Cependant, l'apprentissage traditionnel ne permet pas d'acquérir des qualifications certifiées et mérite d'être mieux organisé et adapté aux mutations techniques et technologiques actuelles.

Pour combler ces insuffisances, le secteur privé malien, notamment les organisations professionnelles du secteur de l'artisanat, avec l'appui de structures d'appui, a introduit une formation complémentaire basée sur la transmission des connaissances théoriques et une adaptation constante des savoirs et des savoirs faire. Ainsi, depuis plus d'une décennie, le modèle de formation par apprentissage est double : il comporte une formation pratique en entreprise couplée sur un mode interactif à une formation dans un centre de formation. C'est une approche qui prend en compte les aspirations de l'apprentissage traditionnel en mettant l'entreprise (le patron) au centre du processus de transfert de compétences au jeune apprenti. Elle est co-réalisée à 80 pour cent en entreprise et 20 pour cent au centre de formation. Elle est également orientée vers la demande du marché du travail et la satisfaction des besoins de compétences du métier à travers ses mécanismes d'ingénierie de formation (choix des filières à développer, responsabilités des entreprises d'accueil, conception des programmes de formation..) de procédures (sélection des candidats et des centres de formation, détermination des coûts de formation.) et de suivi.

Pour ce type de formation en apprentissage, le dispositif de certification n'est pas encore complètement installé. Cependant, la commission d'organisation des examens de fin d'apprentissage dans le secteur de l'artisanat (COEFASA) a été mise en place comme organisme chargé de l'évaluation des apprenants, pour élaborer les règlements d'apprentissage. Des difficultés demeurent actuellement par rapport au contrat d'apprentissage notamment en matière de rémunération.

Les stages sont aussi au centre des projets et programmes de formation destinés aux demandeurs d'emploi. Pour faciliter l'obtention de stages pour les jeunes, le Gouvernement a innové en initiant un dispositif de stage de qualification (Ordonnance et

décret N° 92-022/P-CTSP du 13 avril 1992). Ce nouveau dispositif vise à « *donner une formation pratique au stagiaire lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et verser une allocation forfaitaire* » (Article 5 de l'Ordonnance). La possibilité est ainsi donnée aux jeunes diplômés (de 35 ans au plus) d'effectuer un stage de qualification dans une entreprise ou une administration (entreprises publiques ou privées, collectivités territoriales), de six mois renouvelables trois fois, avec pour finalité de permettre aux jeunes diplômés de disposer d'au moins deux années d'expérience professionnelle en entrant sur le marché du travail.

Ce dispositif assure une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés sur acceptation d'indemnités équivalant à 50 pour cent du salaire de base de l'emploi occupé et permet à l'entreprise de bénéficier d'une déduction des allocations payées aux stagiaires de l'assiette de la Contribution Forfaitaire (7 pour cent de la masse salariale).

Dans la pratique les textes régissant le stage de qualification ont fait l'objet d'interprétations différentes par les parties concernées (durée du stage, base de la déduction de l'assiette, régime dégressif des déductions, etc) et un manque d'adhésion des entreprises aux dispositions de ladite Ordonnance a été observé. Les services fiscaux ont procédé à de douloureux redressements fiscaux chez certains grands employeurs de stagiaires, à l'occurrence la Régie du Chemin de Fer du Mali (RCFM devenu par la suite TRANSRAIL). Par ailleurs, les entreprises ont jugé les avantages accordés insuffisants et auraient souhaité que les allocations soient déduites directement des impôts dont elles sont redevables.

Un autre dispositif mis en place par l'APEJ a imprimé une nouvelle démarche au stage de qualification fondée sur le partenariat et le partage effectif des coûts entre l'employeur et le stagiaire. Le principe de base de ce dispositif repose sur la responsabilisation accrue du jeune diplômé qui doit prendre l'initiative en démarchant les entreprises. Sur cette base, l'APEJ déclenche le processus de négociation avec l'entreprise en vue de créer et d'assurer les conditions idoines pour son stage en entreprise pendant un an. En réalité, le jeune, en optant pour le stage de qualification, accepte de contribuer à 50 pour cent au financement du dispositif. Ainsi, l'initiative est laissée au jeune diplômé qui cherche à acquérir des compétences et à convaincre l'entreprise sur ses potentialités.

Enfin, un dispositif de volontariat a été mis en place en 2004, permettant de combler les besoins de l'administration publique et de mettre à la disposition des jeunes diplômés des lieux de stage de qualification, pour une année. La population cible est constituée de jeunes diplômés âgés entre 21 ans et 40 ans. Ce programme vise à permettre aux jeunes diplômés souhaitant faire carrière dans le service public, de se familiariser avec ses réalités et contraintes, d'acquérir une expérience et de pouvoir mieux préparer les concours d'accès aux emplois publics.

Les programmes et projets de formation destinés à la création d'entreprise

Les programmes et projets de formation destinés à la création et à la gestion des micros et petites entreprises sont mis en place à travers le réseau du programme GERME. L'ANPE, l'APEJ et le FAFPA mettent tous en œuvre des programmes de formation GERME à l'adresse des jeunes demandeurs d'emploi. Les principaux programmes et projets qui ciblent la formation à l'entrepreneuriat, sont le Programme Emploi-Jeunes du Mali, le Projet d'Appui à l'Insertion des Jeunes, le projet Baara ni Soro et le projet d'Appui à la Jeunesse Malienne.

Une des difficultés majeures de la mise en place de ces programmes réside dans le respect des principes de mise en œuvre de l'outil GERME : le quantitatif (nombre de jeunes formés) prend le pas sur la qualité des prestations et la multiplicité des

programmes et projets sans concertation, ni coordination entre les structures de mise en œuvre.

2.3 Le bilan des actions d'intermédiation

Le bilan des programmes et projets de formation des demandeurs d'emploi

L'exécution des programmes et projets de promotion de la formation des demandeurs d'emploi (apprentissage, stages) a atteint des résultats encourageants même si leur impact reste faible.

- i) Les programmes de formation par apprentissage de l'APEJ, l'ANPE, le FAFPA et la DNFP ont concerné 8700 jeunes en 2006, dans divers domaines (électricité/peinture/bâtiment, carrelage/mosaïque, climatisation, photographie, fabrication de savon, guides touristiques, ferrailage, équipements biomédicaux, gestion d'exploitation agricole, diversification en technique de production maraîchère, création de sites internet et NTIC, techniques de vente de produits d'assurance et techniques de recherche d'emploi) ; la formation par apprentissage a coûté plus de 385 millions de FCFA entre 2004 et 2007.
- ii) Les stages de qualification en entreprises organisés par l'APEJ ont concerné 3551 jeunes de 2004 à 2007, pour un coût de plus de 758 millions de FCFA.
- iii) Le volontariat a coûté 1,4 milliards de FCFA, avec une première vague qui a concerné 2000 jeunes (2004-2007) et une seconde vague qui concerne également 2000 jeunes (depuis octobre 2008).

Le bilan des programmes de formation favorisant l'entrepreneuriat des jeunes

Le projet GERME assure des formations en entrepreneuriat, dans le cadre de la version francophone du programme international *Start and Improve Your Business* (SIYB du BIT), qui permet à de nombreux jeunes de mettre en place et de gérer une micro et petite entreprise (modules TRIE, CREE et GERME).

De 2004 à 2007, 1 501 jeunes (dont 298 femmes et 1 203 hommes) ont suivi à travers l'APEJ des formations sur les techniques de création d'entreprises selon le module CREE et 423 plans d'affaires ont été déposés parmi les jeunes formés.

Par ailleurs, l'APEJ, l'ANPE et le FAFPA ont formé 476 demandeurs d'emploi à l'élaboration et à la gestion dans les domaines de l'agro-industrie, de la transformation et de la pêche pour un montant de 300 millions en 2006.

Les principales contraintes des programmes de formation des jeunes

Plusieurs contraintes se posent et expliquent les résultats mitigés obtenus jusqu'à présent. Elles sont notamment liées : (i) au cadre institutionnel et légal des services publics en charge de la formation professionnelle (multiplicité des acteurs, absence, inadaptation et/ou violation des textes), (ii) à la faible coordination des programmes et projets de coopération technique dans ses différentes composantes, (iii) à l'absence de certification de la formation professionnelle, (iv) aux problèmes d'organisation et de fonctionnement des acteurs concernés par cette stratégie (dysfonctionnement et dérives bureaucratiques), (v) aux faibles capacités humaines et matérielles des structures chargées des programmes de formation, (vi) aux faibles ressources financières (insuffisance des ressources propres, faible capacité de mobilisation des ressources financières des agences et/ou fonds pour l'emploi des jeunes...).

Les dispositifs de stages d'insertion ont été améliorés progressivement face aux exigences des acteurs, mais de très nombreux jeunes diplômés n'arrivent pas à obtenir un stage en entreprise. Il s'avère nécessaire de réviser l'Ordonnance qui régit les stages de qualification et de mieux étudier les différentes incitations susceptibles d'être accordées pour être mieux appréciées par les entreprises.

Etant donné que l'offre d'emploi ne suit pas la courbe de formation scolaire et universitaire, l'établissement d'un répertoire des compétences disponibles sur la base d'une nomenclature des compétences certifiées, permettrait de mieux orienter les besoins de formation vers les besoins du marché du travail.

3. Les programmes de création d'emplois

Le Mali a mis en œuvre une politique active de l'emploi conjuguant des programmes ciblés sur des groupes spécifiques d'acteurs (tels que les jeunes diplômés, les jeunes ruraux, les artisans...) et une politique de formation professionnelle adaptée.

Deux types de programmes de promotion et de création d'emplois sont mis en œuvre : (i) le financement des travaux à haute intensité de main d'œuvre la création d'emploi, (ii) le recrutement de vacataires, de contractuels et de volontaires dans l'administration publique et (iii) l'appui financier à la promotion de l'auto-emploi.

3.1 Les Travaux à haute intensité de main-d'œuvre

Face au sous-emploi chronique en milieu rural, le Mali a mis en place des programmes de travaux à haute intensité de main d'œuvre afin d'élargir les opportunités d'emplois aux jeunes ruraux qui représente plus de la moitié des ruraux (soit 54 pour cent) et de favoriser le développement local, à travers deux grands programmes : le Programme multisectoriel d'investissements intensifs en emploi rural (PROMIIER) et le Programme d'initiatives locales pour l'emploi (PILE).

Dans le cadre de la décentralisation, ces programmes mettent en place des activités à haute intensité de main d'œuvre avec un recours massif à l'utilisation de matériaux locaux dans un but de création d'emplois directs, induits et indirects. D'où leur pertinence non seulement dans le cadre de la création d'emploi rural mais aussi et surtout le développement local dans le cadre de la décentralisation.

L'APEJ joue un rôle central dans la mise en œuvre de ces programmes en tant que agence d'exécution du Programme Emploi - Jeunes (PEJ), du Programme multisectoriel d'investissement à fort coefficient d'emploi en milieu rural (PROMIIER), du Programme d'Initiatives Locales pour l'Emploi (PILE).

De 2004 à 2007, dans le cadre des ressources allouées à l'APEJ (sur le Budget Spécial d'Investissement à travers les fonds PPTE), 938,2 millions FCFA ont été dépensés pour la promotion de l'approche HIMO en particulier, dans des dépenses d'infrastructures (PEJ, 2008).

Le Programme multisectoriel d'investissements à fort coefficient d'emplois en milieu rural (PROMIIER)

Ce programme vise à créer des emplois durables à travers l'aménagement des périmètres irrigués en utilisant l'approche HIMO, le reboisement des bassins d'approvisionnement des villes en bois, l'exploitation et la gestion des forêts des bassins d'approvisionnement des villes et les travaux de lutte antiérosive, la réalisation de pistes de désenclavement et de production praticables toute l'année, le renforcement de la

capacité locale (communes rurales, PME, BE, associations paysannes et groupement des jeunes) dans la conception, la planification, la réalisation, le suivi et le contrôle et la gestion des projets d'infrastructures rurales et de protection environnementale en utilisant l'approche HIMO.

Le PROMIIR, a permis l'installation de 45 jeunes ruraux dans les périmètres rizicoles de Ké-Macina dans la zone de l'Office du Niger, pour un coût total de 81,7 millions de Fcfa pour 227 ha aménagés, soit un coût unitaire de 360 000 Fcfa par hectare ou de 1,8 millions Fcfa par jeune rural installé. En plus des exploitations agricoles, il a porté sur des travaux de réhabilitation de pistes rurales, notamment à Dougabougou et à N'Gara, deux localités de la région de Ségou. Ces travaux ont généré, dans la première localité 3 674 journées de travail et 12 emplois permanents et dans la seconde, 5 671 journées de travail et 15 emplois permanents, soit environ 77 emplois.

Le Projet d'initiatives locales pour l'emploi à Bamako (PILE)

Ce projet vise à augmenter durablement l'emploi des jeunes en milieu urbain à travers la mise en œuvre d'investissements fondés sur les techniques à fort coefficient d'emploi ainsi que sur l'implication des acteurs locaux dans la mise en place, la gestion et l'entretien d'équipements urbains de proximité. Il a essentiellement porté sur des travaux d'assainissement de certains quartiers de Bamako. En 2006 et 2007, ce projet a créé 12 141 journées de travail dans les travaux d'assainissement et de voirie urbaine et 7 238 journées de travail dans les carrières, soit au total environ 77 emplois.

3.2 Les appuis financiers à la création d'entreprises

La promotion de l'auto-emploi passe par six mécanismes de micro finance (Tableau 22) :

- i) Le projet conjoint PNUD-BIT octroie des financements et une assistance technique à des projets de jeunes diplômés. Ce projet actuellement clôturé, a permis de financer 140 PME-PMI pour un montant 1 795 millions Fcfa et de créer 574 emplois.
- ii) Le projet FED PME/PMI appuie la création d'entreprises ; il a permis de financer la création de 900 entreprises et de 3 800 emplois, à hauteur de 6 milliards Fcfa, pour ensuite être restructuré en un établissement financier sous le nom de Crédit Initiative.
- iii) Le PAPME/Canada a contribué au financement de 60 entreprises pour 400 emplois directs à partir de 1,2 milliard Fcfa d'investissement.
- iv) Le FARE, destiné en tant que fonds de garantie à faciliter l'accès des jeunes diplômés à des crédits pour financer leurs projets, vise à répondre à un des problèmes majeurs qui se posent aux jeunes du Mali (l'accès au financement et au crédit) ; ce fonds a contribué sur la période 1993-2001 à la création de 62 entreprises et de 327 emplois directs, à partir d'un investissement de plus d'un demi-milliard de Fcfa.
- v) Le Programme Emploi-Jeunes (PEJ) est un programme de promotion de l'emploi des jeunes (15-40 ans), basé sur quatre composantes : (1) le renforcement de l'employabilité des jeunes par l'apprentissage et les stages de qualification (entreprises, services publics et collectivités territoriales), (2) le développement de l'entrepreneuriat des jeunes par des l'appui technique, (3) l'emploi rural et les travaux à haute intensité de main-d'œuvre, (4) l'accès des jeunes promoteurs d'entreprises à des lignes de crédit renouvelables mises en place à cet effet et renforcer en même temps le système de garantie existant. Son coût est estimé à 18 milliards FCFA et est essentiellement financé par l'Etat. Il a contribué au financement de 1 046 projets pour un peu plus de 2 milliards de Fcfa. Ce programme s'est accompagné par la création

de l'APEJ, agence spécialisée dans l'emploi des jeunes, de façon à faciliter le dialogue et la responsabilisation des acteurs impliqués.

La spécificité du PEJ est qu'il s'appuie sur le partenariat Etat/secteur privé/bénéficiaires, dans lequel chacun contribue au financement du programme. Compte tenu de la quasi-absence de financement des projets de création d'entreprises au Mali, en particulier en faveur des jeunes, le PEJ a instauré un partenariat avec les établissements financiers bancaires et non bancaires concrétisé par la signature de conventions de gestion des lignes de crédit que le PEJ met à leur disposition. Si les résultats jusqu'ici enregistrés demeurent timides, du fait que ces établissements financiers n'ont pas encore suffisamment accompagné l'APEJ, ce type de partenariat doit être renforcé. Cet élément est d'autant plus capital que le Mali a fait l'expérience de plusieurs initiatives de financement non bancaires avec l'aide extérieure.

Enfin grâce au PEJ plus de 18 milliards FCFA sur fonds publics sont destinés au financement des programmes d'emploi des jeunes, permettant ainsi d'atteindre un niveau d'impact non négligeable à ce jour.

Malgré les efforts consentis par l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes, l'impact du PEJ reste limité, face aux besoins du marché du travail. Une extension de ce programme au-delà des cinq années initiales (2004-2008) est nécessaire ainsi qu'un accroissement des ressources allouées à ce programme. Plusieurs sources de financement doivent être développées, à l'instar de la récente création d'une taxe emploi jeunes de 2 pour cent, en faveur du Fonds National de Promotion de l'Emploi des jeunes (FNEJ), qui permettrait de mobiliser environ 3 à 4 milliards de FCFA de ressources additionnelles pour l'emploi des jeunes.

Tableau 23. Financement de l'auto-emploi

Projets	Montant (millions)	Entreprises bénéficiaires	Nbre d'emplois créés
PNUD-BIT	1 795	140	574
FED PME/PMI	6 000	900	3 800
PAPME	12 000	60	400
FARE	500	62	327
PEJ	2 000	1 046	-
Ensemble	22 295	2 208	5 001

Source : à partir des structures de gestion des programmes et projets.

- vi) Le Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté (PNA/ERP), vise la création d'emplois productifs pour les populations vulnérables occupant des emplois en dehors du secteur formel et exerçant des activités économiques peu productives comme dans l'agriculture de subsistance et dans l'économie informelle urbaine, notamment en faveur des femmes, qui y sont surreprésentées occupent des activités marginales et mal rémunérées.

En parallèle, d'autres départements ministériels développent des programmes ayant des impacts positifs sur la création ou la consolidation des emplois, à travers notamment l'appui aux activités génératrices de revenus (AGR). C'est ainsi, que le Ministère de l'Agriculture, dans le cadre de la promotion de l'emploi rural, a pris des mesures visant à faciliter l'accès au crédit en milieu rural : en 2004, près de 2,3 milliards FCFA de crédits ont été octroyés à 54920 femmes en milieu rural, pour des activités situées dans l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, la transformation des produits agricoles ; au total, 368 micro projets impliquant 8 000 ménages (soit une population estimée à 140000 personnes) ont été financés pour un coût total de 720 millions de FCFA dans le cadre des activités génératrices de revenu pendant la saison non agricole. Les organisations des producteurs ont également bénéficié d'un financement d'un montant de 1,5 milliard de

FCFA et les organisations de jeunes et de femmes (environ 450 jeunes et femmes) ont reçu 200 millions de FCFA pour financer près de 280 projets.

Le bilan des actions de promotion de l'emploi

De 2002 à 2007, environ 110 700 emplois ont été créés, notamment dans le secteur privé, plus grand pourvoyeur d'emplois avec 72 212 emplois, soit les deux-tiers des emplois créés, contre 38 530 emplois dans le secteur public²⁵ (Tableau 21).

Tableau 24. Evolution du nombre des emplois entre 2002 et 2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Emplois privés	7 847	13 282	10 465	13 536	13 464	13 618
Emplois publics	7 069	5 503	4 938	8 813	9 555	2 652
Ensemble	14 916	18 785	15 403	22 349	23 019	16 270

Source : MEFP, MEIC/DNPD-DNSI, 2008

3.3 La Bourse de l'Emploi et de la Formation professionnelle

La Bourse de l'emploi et de la formation professionnelle (BEFP) ouverte officiellement le 10 juillet 2008, s'intègre dans les axes principaux de la nouvelle politique du MEFP. Elle contribue à l'atteinte des objectifs du Programme de développement économique et social (PDES) et vise à insérer au moins 10 000 jeunes dans la production à travers une assistance à l'auto-emploi dans les domaines de l'agriculture, de l'artisanat et des services (formation professionnelle, accès au crédit et appui en équipement). Elle met également à disposition des apprenants des bourses de formation professionnelle dans les mêmes domaines.

La stratégie de la BEFP est bâtie d'une part, sur la coordination, la cohérence, la complémentarité et l'intégration des activités des ressources vers les objectifs définis par le Ministère en phase avec la Politique Nationale de l'Emploi et aussi avec les documents de planification macroéconomique et politique. Cette stratégie permet d'éviter les doubles financements et surtout de maximiser les efforts en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises.

D'autre part, la stratégie de la Bourse est bâtie autour du partenariat qui tient compte de la transversalité des questions d'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit de recenser et récapituler toutes les actions et initiatives en faveur de la création d'emploi et la formation professionnelle des autres départements ministériels, et donc de capitaliser les ressources mises à dispositions par les différents départements ministériels pour la création d'emploi et la formation professionnelle.

La Bourse sert aussi de creuset pour la mobilisation de l'assistance technique afin d'accompagner le Gouvernement dans des actions de promotion d'emploi et de formation professionnelle clairement identifiés et relation avec les priorités nationales. Dans cette optique, elle offre un cadre fédérateur à un certain nombre de programmes et projets de coopération en cours, tels que l'APERP/BIT, le Programme d'Investissement Sectoriel de l'Education (PISE), le Programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi dans

²⁵ Aucune évaluation des dépenses nationales cumulées (des secteurs privé et public), pour la création de ces emplois n'est disponible à notre connaissance.

le Secteur Privé au Mali (PAPESPRIM), les projets de la Coopération Espagnole, de SwissContact et du Grand Duché du Luxembourg.

La BEFP met à disposition différents financements englobant plusieurs appuis sous forme de kits (agricoles, motoculteurs, embouche bovine, appareil photo, sonorisation, botteleuses, crédit de campagne, taxi moto, congélateurs, unités laitières, aviculture, kiosque à eau, maraîchage, formations secteur formel et informel, appui à la formation professionnelle). Pour l'année 2008, la Bourse de l'emploi a évalué à 17,94 milliards de Fcfa le montant des financements destinés à créer 53 241 emplois et à offrir 12 692 bourses de formation. Cette enveloppe et les résultats attendus se répartissent comme indiqué dans le Tableau 23.

Tableau 25. Les kits de la Bourse de l'emploi et de la formation professionnelle (2008)

<i>Structures</i>	Emplois créés	Bons de formation	Montants (milliers Fcfa)
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	9 512	12 480	7 464 802
Ministère de l'Elevage et de la Pêche	5 393	-	2 793 700
Ministère de la Jeunesse et des Sports	162	110	325 000
Ministère de l'Agriculture	12 581	102	2 761 279
Ministère de l'Environnement et de l'Assainissement	1 602	-	4 595 464
Ministère du Travail et de la Fonction Publique	23 991	-	-
Ensemble	53 241	12 692	17 940 246

Source : MEFP, juillet 2008.

La Direction Nationale de l'Emploi (DNE) est chargée du suivi de la mise en œuvre de cet ambitieux programme. Pour garantir le succès de ce programme, la DNE mériterait d'être accompagnée (appui technique, coordination).

3.4 Le Programme décennal pour la formation professionnelle et l'emploi

Le PRODFPE est un programme décennal qui s'inscrit dans le CSCRP (2007-2011) et dans une vision de plus long terme de gestion de la formation professionnelle et de l'emploi, qui épouse l'approche du Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) adopté par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

En effet, l'Etat a fait de la lutte contre le chômage des jeunes une priorité en raison de sa complexité et de sa sensibilité, étant gage de paix sociale, de stabilité et de condition indispensable à tout développement. Or les politiques de promotion de l'emploi sont globalement conçues sur le court terme pour répondre à des situations d'urgence, ayant des impacts relativement faibles sur le niveau du chômage et du sous-emploi.

Pour tenir compte des impacts des politiques sur l'emploi à moyen et long terme, notamment dans l'approche CDMT, un Programme Décennal doit accompagner les politiques de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'instar des programmes décennaux PRODEC de l'Education, PRODESS de la Santé et PRODEJ de la Justice. Ce programme décennal devra être construit autour des projets et programmes existants en veillant à assurer non seulement la continuité des acquis mais aussi et surtout la cohérence et l'efficacité des actions à mener, en capitalisant l'ensemble des acquis en matière de formation et de création d'emploi. Un document de politique de la formation professionnelle a été élaboré dans cette perspective par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

4. La performance des politiques actives de l'emploi

4.1. Les ressources budgétaires allouées à l'emploi

Les dépenses budgétaires consacrées aux ressources humaines représentent environ le quart des dépenses publiques, soit le troisième poste des dépenses de l'Etat après le secteur des infrastructures et le secteur de l'économie rurale. L'emploi et le travail arrivent au sixième rang des dépenses consacrées aux ressources humaines loin derrière l'éducation, les arts, la culture et le sport. Selon le récent rapport d'exécution du Budget Spécial d'Investissement (BSI), le Mali a consacré 2,668 milliards de francs CFA à la promotion de l'emploi et du travail entièrement financés par les ressources intérieures. Enfin, les dépenses du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) n'atteignent que 0,13 pour cent du PIB.

Les ressources allouées au MEFP sont surtout dépensées dans les investissements et les dépenses de fonctionnement représentent 28 pour cent des dépenses d'investissement (Annexe 4). Les dépenses d'investissement sont consacrées aux projets et programmes d'information, d'intermédiation, de formation professionnelle, d'assistance technique, de financement et de réalisation d'études.

Au-delà des ressources allouées par l'Etat (budget national), des ressources propres sont générées par les services d'emploi publics qui ont un statut particulier, à travers notamment les taxes ou retenues sur les salaires, telle que la taxe ANPE de 1 pour cent, la taxe d'apprentissage de 2 pour cent (pour le FAFPA), la taxe emploi jeunes de 2 pour cent sur la masse salariale (pour l'APEJ).

En tenant compte des ressources de l'Etat et des ressources propres, les différents budgets cumulés dépassent les 10 milliards de FCFA en 2007 et représentent 0,39 pour cent du PIB (Annexe 4). Ce reste encore largement insuffisant face à l'ampleur des défis à relever dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

La performance du MEFP en matière de régulation du marché du travail peut être appréciée à l'aide d'indicateurs relatifs à six activités principales : la diffusion de l'information, l'intermédiation, l'assistance technique, le financement, la formation professionnelle et la réalisation d'études.

L'efficacité de l'action publique peut être analysée en confrontant les objectifs visés par les principales structures techniques à leurs coûts de fonctionnement et aux résultats obtenus. Néanmoins, l'absence de comptabilités analytiques permettant d'éclater les coûts selon les six activités précitées et l'absence d'indicateurs de résultats à atteindre, ne permet pas de mener une analyse approfondie et comparée de la performance des activités et des structures responsables (Tableau 26).

Tableau 26. La performance des actions des services publics de l'emploi (2004-2007)

Activités	Structures	Objectifs	Indicateurs de résultats
<i>Information</i>	<i>ANPE, APEJ</i>	Accueil, conseil, orientation et information des usagers sur les services offerts	<i>3000 exemplaires de la Revue Actu emploi (ANPE) ; 3 émissions TV mensuelles et émissions radiodiffusées ; 2 sites internet</i>
<i>Intermédiation</i>	<i>ANPE, APEJ</i>	Enregistrement des offres et demandes d'emplois, placement	<i>En 2006 : 15 412 demandeurs d'emploi et 7661 offres d'emploi enregistrées et 2 186 placements</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>DNFP, UFAE, FAFPA, ANPE, APEJ</i>	Perfectionnement, apprentissage	<i>En 2006 : 8 700 formés</i>
<i>Assistance technique</i>	<i>FAFPA, APEJ, ANPE</i>	Montage des dossiers de projets, plans de formation	<i>De 2004 à 2006 : 3 530 dossiers de faisabilité</i>
<i>Financement</i>	<i>FARE, FAFPA, APEJ, ANPE</i>	Garanties, prêts	<i>En 2007 : 207 projets garantis pour 229 millions Fcfa + 109 cautions délivrées pour 1113 millions Fcfa.</i>
<i>Etudes sur l'emploi et FP</i>	<i>ANPE, APEJ, UFAE, FAFPA</i>	Indicateurs sur le marché du travail	<i>En 2006 et 2007 : 10 études</i>

Source : auteurs

4.2 L'évaluation des actions de promotion de l'emploi

Les structures du Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle que sont l'ANPE, l'APEJ, le FARE, et la cellule de mise en œuvre de la PNA/ERP interviennent toutes dans le domaine l'emploi. Malgré la création de l'APEJ, l'ANPE continue à développer des programmes en faveur des jeunes, face à la forte demande des jeunes demandeurs d'emploi. Les quatre missions traditionnelles d'un service public d'emploi que sont le courtage sur le marché du travail, c'est-à-dire le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois, les programmes de promotion d'emploi, l'information sur le marché du travail et la formation professionnelle sont des missions de l'ANPE, mais aussi de l'APEJ et des fonds de garantie (FARE et le quatrième guichet du FNEJ).

Le système d'information sur le marché du travail, est développé par l'ANPE à travers son Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (DOEF) et par la Direction Nationale de l'Emploi, la Direction de la Formation Professionnelle, les Unités et d'Appui aux Entreprises et le Fonds d'Appui à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage. Cependant des difficultés persistent pour renseigner les indicateurs du dispositif de suivi du DSRP. La nécessité de cohérence et de complémentarité est plus que nécessaire pour mettre en place un véritable système d'information sur le marché du travail au profit des décideurs politiques et des acteurs du marché du travail.

L'ANPE a enregistré en 2006, un effectif de 6 338 demandeurs d'emploi, 1505 offres d'emploi et 1 333 placements. De 2004 à 2007, elle a appuyé l'élaboration de 600 plans d'affaires. L'ensemble des régions du Mali, excepté la région de Tombouctou, ont financé 35 Taxinis au profit de 35 promoteurs et 37 entreprises 3P (Petit Projet Porteur), dans le cadre d'un partenariat entre l'ANPE, le FARE, la BRS et la SERIM (Société d'Etudes et de Recherches Industrielles du Mali), avec pour prévision la création de 250 emplois ; l'ANPE, assure le financement de la formation des promoteurs à hauteur de 37 millions FCFA.

Entre 2004 et 2007, l'APEJ a apporté appui technique à l'élaboration de 2 930 plans d'affaires, facilité l'accès au crédit à 1 046 jeunes pour un montant de 2 milliards FCFA, offert la garantie à 43 projets d'entreprise de jeunes pour un montant total de 50,5 millions FCFA, placé 4 449 jeunes en stage de qualification dans les entreprises privées, et 5 319 jeunes volontaires dans les services publics.

Le FARE en 2007 a garanti 207 projets pour un montant total de 229 millions FCFA et a délivré 109 cautions aux entreprises pour un montant de 1113 millions FCFA.

4.3 L'évaluation des actions de formation professionnelle

Toutes les structures du MEFP interviennent dans le domaine la formation professionnelle (élaboration des formations, réalisation des programmes de formation et financement des formations). Si certaines structures financent les programmes de formation en totalité (ANPE, APEJ), d'autres le font en partage des coûts avec les bénéficiaires (FAFPA).

De 2006 à 2008, la DNFP a formé 6 660 jeunes dans les métiers à travers l'apprentissage de type dual pour un montant de 886,8 millions FCFA.

De 1997 à 2007, le FAFPA a financé la formation de 10 209 salariés pour un montant de 2,28 milliards FCFA et l'apprentissage dans l'artisanat de 31 710 apprentis pour un montant de 2,24 milliards FCFA. Il a aussi équipé 25 centres de formation professionnelle pour un apport de 533,84 millions FCFA.

L'ANPE a formé en 2006, 604 auditeurs (dont 263 des banques et établissements financiers), en comptabilité et secrétariat. Parallèlement à l'exécution des actions de formation diplômante et qualifiante, l'ANPE a conduit d'autres actions de formation dans le cadre du « Faire, faire », en sollicitant l'UFAE/MB pour la formation de 20 professionnels en carrelage. De même, l'ANPE a formé une cinquantaine de chauffeurs de l'administration en collaboration avec le FAFPA.

Globalement, une meilleure répartition des rôles entre les différentes structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle est souhaitable, de façon à renforcer la spécialisation des structures en renforçant la coordination des différents services publics d'emploi.

Section IV. Les principales recommandations

A la lumière de ces analyses sur la performance des institutions du marché du travail et des politiques de l'emploi au Mali, plusieurs recommandations peuvent être formulées :

1. Mieux intégrer la Politique Nationale de l'Emploi dans la Stratégie nationale de développement

Face aux contraintes sociodémographiques et à la vulnérabilité macroéconomique du Mali, une croissance économique qui ne génère pas des emplois productifs et décents, n'est pas soutenable. Il s'agit désormais de privilégier une croissance qui génère des emplois durables et décents, notamment en faveur des travailleurs ruraux, des femmes et des jeunes. Dans cet objectif, la révision de la politique nationale de l'emploi est nécessaire de façon à la rendre en phase avec le cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR 2007-2011), en tenant compte des récentes réformes institutionnelles de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Renforcer l'adéquation entre offre et demande de formation

L'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins des secteurs productifs et la dualité entre formation moderne et apprentissage traditionnel appelle à des actions de valorisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, pour une meilleure adéquation entre offre et demande et une unification des systèmes de formation.

La valorisation de l'apprentissage implique une réforme du contrat d'apprentissage autrement dit du cadre légal et institutionnel de l'apprentissage. Le Code du travail pourrait notamment mieux intégrer l'apprentissage dans les centres de formation en faveur des jeunes sortis du cycle primaire et valider le contrat d'apprentissage par écrit avec une durée au moins égale à celle du cycle de formation avec la prise en compte d'une année éventuelle préparatoire.

La formation et l'aide à la mobilité professionnelle est un élément clé de l'insertion professionnelle. Il est nécessaire de sortir de la logique statistique (multiplier les formations), de mieux structurer les dispositifs de formation et de mettre en place des dispositifs d'évaluation. Il est aussi nécessaire d'instaurer un cadre de concertation entre les agences de formation, les employeurs et les travailleurs pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande et une meilleure valorisation des ressources humaines. Les ressources financières pourraient aussi être diversifiées, par exemple les ressources de la contribution forfaitaire pourront être réallouées au financement des programmes de formation professionnelle et d'emploi.

3. Mieux adapter la législation du travail aux contraintes des opérateurs économiques

Répondre aux impératifs de la flexibilité, tout en respectant les droits des salariés, passe par une législation plus adaptée aux pratiques de contractualisation temporaire tout en veillant à la protection des salariés. Par ailleurs, des formations à coûts partagés pourraient renforcer la performance de l'employé dans l'entreprise et améliorer son niveau d'employabilité et ses capacités de mobilité sur le marché du travail.

De même, la réglementation portant sur le licenciement pourrait être simplifiée, plus précise (délais posés à l'inspection du travail par exemple) et mieux adaptée aux contraintes des entreprises. Enfin, le système de contrôle et le niveau des sanctions et des pénalités méritent d'être largement renforcé.

Il est aussi important de mettre en place des textes spécifiques en faveur du travail décent, pour répondre aux contraintes sociales et économiques des opérateurs l'économie informelle et de veiller à l'application de ces textes.

4. Renforcer les capacités de l'administration du travail

Le rôle de l'administration du travail doit être renforcé et étendu à l'économie rurale et informelle, notamment en termes de contrôle et de protection des travailleurs dans un pays où la représentativité syndicale est relativement faible et où le risque qu'une flexibilité accrue engendre une dégradation des conditions de travail et de la qualité de l'emploi et donc un accroissement de la pauvreté dans l'emploi. Les capacités humaines et techniques de l'Inspection du travail et des directions régionales du travail doivent être nettement renforcées.

5. Etendre la protection sociale aux travailleurs ruraux et informels

La question de l'extension de la couverture sociale aux travailleurs ruraux et informels se pose avec acuité. Face aux contraintes productives des petits producteurs ruraux et informels, un taux de cotisation sociale de 22 pour cent est peu adapté alors qu'un régime de protection sociale appropriée pourrait être mis en place. Les capacités

de l'administration du travail devraient être renforcées en vue de faciliter l'élaboration de régimes plus appropriés, de l'intensification de l'éducation et de la formation des chefs d'entreprise, de l'organisation et de l'information des salariés.

6. Mieux informer les travailleurs et les employeurs sur la législation du travail

Il s'agit de diffuser largement les textes législatifs et réglementaires du marché du travail, notamment les conventions de l'OIT et le Code du Travail à l'adresse des employeurs, des travailleurs et du Gouvernement. Des actions de dissémination doivent être engagées pour simplifier le Code du travail et le rendre accessible à l'immense majorité des travailleurs peu ou non instruits. Des séances d'information pourraient être organisées sur l'ensemble du territoire national à l'instar de la Tanzanie dans le cadre de la dissémination du document de stratégie nationale de développement.

Des partenariats peuvent être noués avec les organisations faitières et les syndicats pour d'abord former les responsables et cadres de ces organisations, afin d'organiser des actions d'information en faveur de leurs mandants respectifs.

7. Augmenter les allocations budgétaires en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Bien que l'emploi figure parmi les priorités du Président de la République, le budget du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) est très faible. Potentiellement, il est possible d'accroître les ressources en faveur de la promotion des emplois productifs et décents (contribution forfaitaire par exemple).

8. Renforcer la performance des services de l'emploi et de la formation

La création de nouvelles structures pour l'élaboration et le suivi-évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que pour l'exécution des programmes correspondants, ne s'est pas accompagnée d'une meilleure coordination entre les structures. Une harmonisation des missions des différentes structures de l'emploi et de la formation professionnelle est nécessaire.

Une hausse des ressources allouées à l'emploi et la formation professionnelle doit s'accompagner en parallèle d'une amélioration de la performance des activités financées. Ceci nécessite de mieux recentrer les missions de chacune des structures et de les professionnaliser davantage.

Une évaluation de la performance des structures du MEFP, de type revue des dépenses publiques, s'avère nécessaire. Elle permettrait de formuler des recommandations précises et d'en tirer un plan d'action pour une meilleure efficience des services de l'emploi. Elle permettrait d'évaluer les besoins en ressources humaines et financières au regard des objectifs affichés dans la politique nationale de l'emploi.

Conclusion

L'économie du Mali est essentiellement agricole et tertiaire, et les contraintes démographiques sont relativement fortes avec une population très jeune et peu instruite. Les bonnes performances macroéconomiques de ces dernières années n'ont pas eu les effets attendus sur le marché du travail. La situation de l'emploi au Mali est préoccupante aussi bien pour ceux qui travaillent que pour ceux recherchent un emploi et le niveau de qualification de la main d'œuvre est faible.

L'ampleur et la tendance à la hausse du taux chômage et du taux de sous-emploi visible et invisible, se conjugue avec de fortes inégalités sur le marché du travail, notamment en défaveur des femmes, qui sont plus nombreuses à être au chômage, ou à occuper des emplois peu productifs et mal rémunérés. Les emplois de qualité, stables et protégés se concentrent dans le secteur formel public et privé qui reste circonscrit. L'économie informelle, qui reste prédominante, doit être valorisée en raison de son potentiel d'emplois, à travers des une réglementation adaptée et des mesures en faveur des opérateurs économiques (formations, crédits, etc.).

L'adoption d'une Politique nationale de l'emploi, parallèlement à la politique nationale de formation professionnelle, traduit l'importance accordée par le Gouvernement à l'emploi (notamment des jeunes), dans le cadre du programme présidentiel et de la politique nationale de développement. La mise en œuvre de cette politique nécessite des institutions du marché du travail adaptées et des politiques efficaces de promotion de l'emploi.

Les institutions du marché du travail se caractérisent par une relative flexibilité de la réglementation du travail, notamment en termes de contractualisation, de recrutement et de licenciement et de fixation des salaires, mais aussi par une certaine complexité des procédures qui peuvent accroître les coûts de gestion du travail. Enfin les faibles capacités de l'administration du travail ne permettent pas un réel contrôle de l'application de la législation du travail.

Les politiques de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle passent par différents dispositifs ou programmes. Les résultats atteints sont encourageants mais les impacts restent encore limités au regard de l'ampleur des besoins sur le marché du travail. La création de nouveaux dispositifs et services de l'emploi traduisent un effort réel du Gouvernement en faveur de l'emploi, mais les ressources budgétaires allouées pour l'emploi restent très faibles. Enfin, une meilleure répartition des rôles et coordination des actions entre les services de l'emploi est souhaitable afin de renforcer la performance des politiques de promotion de l'emploi.

Au regard des principaux résultats de l'analyse des institutions du marché du travail et politiques de l'emploi au Mali, plusieurs recommandations sont formulées, en faveur d'une révision de la politique nationale de l'emploi, d'une meilleure adéquation entre offre et demande de formation, d'une meilleure adaptation de la législation du travail aux contraintes des opérateurs économiques, du renforcement des capacités de l'administration du travail, de l'extension de la protection sociale aux travailleurs ruraux et informels, d'une meilleure information des travailleurs et des employeurs sur la législation du travail, d'une augmentation des allocations budgétaires en faveur de l'emploi et d'une amélioration de la performance des services de l'emploi.

Bibliographie

- APEJ, 2008, *Rapport d'évaluation provisoire du PEJ*, Agence pour l'Emploi des Jeunes, Bamako.
- AUER P., 2007, *In search of optimal labour market institutions*, Economic and Labour Market Paper 2007/3, ILO, Geneva.
- BAFD/OCDE, *Perspectives économiques en Afrique*, 2008 et 2009
- BANQUE MONDIALE 2005, *Mali – Une évaluation du climat des investissements*, Programme régional sur le développement des entreprises, juin, Bamako.
- BANQUE MONDIALE, 1999/2000, *World Development Report*, Washington DC.
- BANQUE MONDIALE, 2008, *Doing Business report*, Washington DC.
- BANQUE MONDIALE, 2009 *Fiches pays en bref, statistiques nationales (site web)*
- BANQUE MONDIALE, 2010, *Indicateurs du Développement dans le Monde*, Washington DC.
- BARBIER J.P. et PAGÈS N., 2010, *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement. Etude Comparée d'expériences nationales en Afrique Sub-saharienne (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Mali)*, APERP/BIT.
- BCEAO, 2006. *Rapport annuel 2006*. Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest. Dakar, Sénégal.
- BERG J. ET KUCERA (dir.), 2007, *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world*, Londres, Palgrave-Macmillan, et Genève, BIT
- BIT 2002, *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, CIT, 90ème session, Genève.
- BIT, 2009, *Tendances mondiales de l'emploi, Mai*, Genève
- BIT/APERP, 2008. *Les politiques du marché du travail au Bénin*. Cotonou, Bénin.
- BIT/APERP, 2008. *Les politiques du marché du travail au Burkina Faso*. Ouagadougou, Burkina Faso.
- BIT/APERP, 2008. *Les politiques du marché du travail au Cameroun*. Yaoundé, Cameroun.
- BIT/APERP, 2008. *Les politiques du marché du travail au Mali*. Bamako, Mali.
- BLANCHARD, O. AND TIROLE, J., 2004, *The optimal design of labor market institutions* MIT, mimeo.
- BLANCHARD, O., 2005, "Designing Labor Market Institutions" in: J. Restrepo and A. Tokman, (eds): *Labor Markets and Institutions*, Central Bank of Chile, Santiago.
- CAIN G., 1976, "The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory : a survey », in *The Journal of Economic Literature*, vol. XIV, December, N°4, pp. 1215-1257.
- CAZES S. ET A. NESPOROVA, 2003, *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, Genève, BIT.

- CAZES S., S. VERICK, C. HEUER, 2009, *Labour market policies in times of crisis*, Economic and Labour Market Analysis Department/Employment Sector, Employment Working Paper N°35, ILO, Geneva
- DAES-Nations Unies, 2009, *Perspectives de la population mondiale (révision 2008)*, Département des Affaires Economiques et Sociales (DAES), New York.
- DNP, 2008, *Rapport sur la situation économique et sociale du Mali en 2007 et perspectives pour 2008*, Direction Nationale du Plan, Bamako.
- DNPD, 2004, *Rapport sur la situation économique et sociale du Mali 2003, perspectives 2004*, Direction Nationale de la Planification du Développement, Mali.
- DNSI, 1998, *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH)*, Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique, Mali.
- DNSI/OEF, 2004, *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM)*, Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Mali.
- DNSI/OEF, 2007, *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM)*, Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Mali.
- FMI, 2009a, *Perspectives économiques mondiales*, Novembre, Washington
- FONDS DES NATIONS UNIES POUR LA POPULATION (UNFPA) 2010, *Données de la population au Mali*.
- GOUVERNEMENT DU MALI, 2008, *Document de Stratégie de croissance Accélérée au Mali sur la période 2008-2012*, avril, Bamako.
- HUGON PH., 2009, « La crise mondiale et l'Afrique : transmission, impacts et enjeux » in *Afrique Contemporaine*, N°232, 2009-4, de Boeck, Bruxelles.
- INSTAT, 2006, *Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages 2006*, Institut National des Statistiques du Mali.
- MEIC/DNPD-DNSI, 2008, *Rapport sur la situation économique et sociale du Mali*, septembre, Bamako.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, 2008, *L'expérience malienne en matière d'élaboration d'une stratégie d'accélération de la croissance*, Séminaire sur le Travail Dément et les Stratégies de Réduction de la Pauvreté/ Cadres de développement nationaux, BIT, Turin 15-17 Décembre 2008.
- SECRÉTARIAT DES NATIONS UNIES, DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET SOCIALES, 2009, *Perspectives de la population mondiale (révision 2008)*.

Annexe 1. Les instances de concertation

Le Conseil Supérieur du Travail

Le Conseil Supérieur du Travail est le principal organe consultatif de haut niveau institué auprès du Ministre chargé du Travail. Sa création remonte au Code du Travail de 1962. Il faut cependant noter que la concertation n'est devenue réellement tripartite qu'à partir de la création de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali en 1980 (actuel Conseil National du Patronat du Mali – CNPM), création elle-même consécutive à la naissance d'un véritable secteur privé. Le Conseil est présidé par le Ministre ou son représentant. Les représentants des Employeurs et des Travailleurs ont une voix délibérative. Outre les représentants des Employeurs et des Travailleurs, le Conseil comprend deux représentants de l'Assemblée Nationale et les hauts cadres des ministères concernés (selon les sujets traités).

Le Conseil a pour mission permanente d'étudier les problèmes concernant le travail, la main d'œuvre, la sécurité sociale, la sécurité et la santé du travailleur dans les entreprises et d'émettre des avis et de formuler des propositions et recommandations sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières. Son avis est requis dans tous les cas où des règlements doivent être pris en application des dispositions du Code du Travail. Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du SMIG, notamment les conditions économiques des travailleurs et examiner toutes difficultés nées à l'occasion de la négociation des conventions collectives.

Le Conseil Economique, Social et Culturel

Institué par la constitution et mise en application dans les années 1980, il n'est pas véritablement une structure tripartite puisque d'autres composantes de la société y font partie en plus des employeurs et des travailleurs.

Le Conseil d'Arbitrage

Composé d'un Magistrat de la Cour d'Appel, de quatre Assesseurs dont 2 employeurs et 2 travailleurs choisis en son sein par le Conseil Supérieur du Travail. Il intervient dans les cas de conflits collectifs du travail. C'est un mécanisme de prévention et de résolution des conflits. Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs

Le Comité de Développement du Secteur Privé

Il a pour mission d'examiner toutes les questions concernant le développement du secteur privé. A cet effet, il est chargé de : (i) contribuer à l'organisation, la coordination et le suivi de la politique de développement du secteur privé ; (ii) évaluer et suivre l'exécution des politiques de développement sectorielles ; (iii) développer un esprit de partenariat entre l'Etat et le secteur privé ; (iv) veiller au renforcement de la compétitivité des entreprises maliennes ; (v) favoriser les échanges et le partenariat entre les entreprises d'une même branche et entre les différentes branches de l'économie ; (vi) aider au renforcement des organisations professionnelles du secteur privé ; (vii) harmoniser les vues sur toutes les questions importantes et procéder à un arbitrage en cas de divergence.

Le Comité National de Coordination Economique

Il a pour mission d'examiner toutes les questions concernant les politiques économiques et la gestion de l'économie. A cet effet, il est chargé de : (i) favoriser la coordination de la politique macro-économique et des politiques de développement sectorielles ; (ii) évaluer et suivre l'exécution de la politique de développement du secteur privé ; (iii) créer un cadre d'information, d'échange et d'arbitrage des questions générales de réforme et de développement économique et social ; (iv) associer les représentants du secteur privé dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement économique ; (v) préparer l'économie du pays à l'intégration régionale et à la mondialisation des économies.

Annexe 2. Evolution des principaux indicateurs démographiques (1950-2050)

	Population (milliers)	Densité (pop/ km2)	Sex ratio *	0-4 ans (%)	5-14 ans (%)	15-24 ans (%)	60 ans et + (%)	Age médian (années)
1950	4268	3	105	16.1	24.3	18.9	4.9	19.8
1955	4621	4	104.2	15.7	24.3	19	5.1	19.9
1960	5060	4	103.5	16.8	23.4	19.2	5.2	19.7
1965	5525	4	102.8	17	24	18.9	5.2	19.5
1970	6036	5	102	17.4	25.1	18.2	5.1	18.9
1975	6598	5	101.4	17.1	25.7	18.7	5	18.5
1980	7183	6	100.4	17.2	26.2	19.4	5	18.1
1985	7858	6	99.5	18	26.2	19.7	4.9	17.7
1990	8655	7	98.7	18.2	26.8	19.9	4.7	17.3
1995	9549	8	98	18	27.8	19.8	4.5	17
2000	10523	8	97.6	17.5	28	20.3	4.3	17
2005	11833	10	97.5	17.3	27.2	21	4	17.4
2010	13323	11	97.6	17.3	26.8	20.9	3.8	17.6
2015	14993	12	97.9	16.7	26.9	20.4	3.6	17.9
2020	16767	14	98.2	15.6	26.8	20.3	3.7	18.5
2025	18603	15	98.4	14.5	25.9	20.8	3.9	19.2
2030	20467	17	98.7	13.4	24.7	21.2	4.4	20.4
2035	22380	18	98.9	12.6	23.2	20.9	4.9	21.7
2040	24341	20	99.1	11.9	22	20.2	5.5	22.9
2045	26316	21	99.1	11.2	21	19.3	6.3	24.2
2050	28260	23	99.2	10.5	20.2	18.5	7.3	25.5

* Nombre d'hommes pour 100 femmes.

Source: Secrétariat des Nations Unies, Département des Affaires Economiques et Sociales, Perspectives de la population mondiale (révision 2008).

Annexe 3. Evolution des principaux indicateurs démographiques (1950-2050) (suite)

	Taux de Croissance de la population	Taux de natalité (/1000 hab)	Taux de mortalité (/1000 hab)	Indice de fécondité*	Espérance de vie à la naissance (années)
1950-1955	1.59	45.1	27.6	6.23	35.5
1955-1960	1.81	48	27.9	6.64	36
1960-1965	1.76	48.1	27.8	6.66	36.5
1965-1970	1.77	48.4	27.4	6.77	37.1
1970-1975	1.78	46.9	26.1	6.59	38
1975-1980	1.7	46.9	24.8	6.55	39.3
1980-1985	1.8	47.1	23.4	6.56	40.8
1985-1990	1.93	47.1	22	6.52	42.4
1990-1995	1.97	46	20.6	6.32	43.6
1995-2000	1.94	44.1	19.1	5.97	44.9
2000-2005	2.35	43.3	17.4	5.69	46.5
2005-2010	2.37	42.8	15.9	5.49	48.3
2010-2015	2.36	40.6	14.2	5.17	50.2
2015-2020	2.24	37.5	12.6	4.74	52.2
2020-2025	2.08	34.3	11.3	4.29	54.2
2025-2030	1.91	31.3	10.2	3.84	56.2
2030-2035	1.79	29.1	9.3	3.47	58.1
2035-2040	1.68	27.2	8.7	3.18	60.1
2040-2045	1.56	25.4	8.2	2.96	61.9
2045-2050	1.43	23.5	7.8	2.78	63.8

* Nombre moyen d'enfants par femme (15-50 ans).

Source: Secrétariat des Nations Unies, Département des Affaires Economiques et Sociales, Perspectives de la population mondiale (révision 2008).

Annexe 4. Structure de la population totale par sexe et par tranche d'âge

Tranches d'âge	Sexe				Ensemble	
	Hommes		Femmes		Effectif	%
	Effectif	%	Effectif	%		
0 – 14 ans	3 145.386	57,8	2 690 278	47,1	5 835 664	52,3
Ens. 1	3 145.386	57,8	2 690 278	47,1	5 835 664	52,3
15 – 19 ans	478 882	8,8	554 048	9,7	1 032 930	9,3
20 – 24 ans	282 976	5,2	468 372	8,2	751 348	6,7
Ens. 2	761 858	14,1	1 022 420	17,9	1 784 278	16,1
25 – 29 ans	212 232	3,9	416 965	7,3	629 197	5,6
30 – 34 ans	201 348	3,7	348 422	6,1	549 770	4,9
35 – 39 ans	185 023	3,4	297 016	5,2	482 039	4,3
Ens. 3	598 603	11	1 062 403	18,6	1 661 006	14,8
Ens. 2+3	1 360 461	25,0	2 084 823	36,5	3 445 284	30,9
40 ans et plus	935 997	17,2	936 742	16,4	1 872 739	16,8
Ensemble	5 441.844	100,0	5 711.843	100,0	11.153.687	100,0

Source : EPAM 2004

Annexe 5. Les dépenses du MEFP comparées aux principaux agrégats (MILLIARDS FCFA ET %)

	2007	2008	2009	2010	2011	Taux moyen
PIB au prix du marché - courant (Mds FCFA)	3 419	3 653	3 895	4 197	4 494	3 932
Dépenses et prêts nets	932	985	1 048	1 128	1 217	1 062
Dépenses de fonctionnement	460	485	516	555	599	523
Dépenses du MEFP /financement intérieur et extérieur	20,0	23,1	24,3	25,5	26,9	7,7%
Dépenses du MEFP /financement intérieur	9,3	8,9	9,3	9,7	10,1	1,9%
En % des dépenses totales	1,00%	0,90%	0,89%	0,86%	0,83%	0,90%
En % PIB	0,27%	0,24%	0,24%	0,23%	0,22%	0,24%
Dépenses du MEFP sur Budget National	5,2	4,9	5,1	5,4	5,7	2,3%
En % des dépenses totales	0,56%	0,50%	0,49%	0,48%	0,47%	0,50%
En % PIB	0,15%	0,13%	0,13%	0,13%	0,13%	0,13%
Fonctionnement du MEFP /financement intérieur	4,8	5,0	5,2	5,3	5,5	3,4%
En % Total dép. fonctionnement Etat	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	0,99%
En % Total dép. fonctionnement hors dette Etat	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	1,02%
En % recettes fiscales Etat	1,0%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,80%
Fonctionnement du MEFP sur Budget National	2,3	2,4	2,5	2,6	2,8	4,7%
En % Total dép. fonctionnement	0,51%	0,49%	0,48%	0,48%	0,47%	0,48%
En % Total dép. fonctionnement hors dette	0,52%	0,50%	0,49%	0,48%	0,48%	0,5%
En % recettes fiscales	0,46%	0,38%	0,37%	0,37%	0,36%	0,39%
Dépenses d'investissement du MEFP	15,1	18,1	19,0	20,0	21,0	8,6%
Dépenses sur financement intérieur	4,5	3,9	4,1	4,3	4,5	0,2%
En % du financement intérieur	3,3%	2,7%	2,7%	2,7%	2,6%	2,8%
Dépenses sur financement extérieur	10,6	14,1	14,9	15,6	16,4	11,6%
Ratio Dépenses Fonctionnement/Invest. du MEFP	32%	27%	27%	27%	26%	28%

Source : CDMT (2007 – 2011) du MEFP.

Documents de travail de l'Emploi

2008

- 1 Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: Implications for public policy;
ISBN 92-2-120555-5 (print); 92-2-120556-2 (web pdf)
David Ashton, Johnny Sung, Arwen Raddon and Trevor Riordan
- 2 Integrating mass media in small enterprise development: Current knowledge and good practices;
ISBN 92-2-121142-6 (print); 92-2-121143-3 (web pdf)
Written by Gavin Anderson; Edited by Karl-Oskar Olming and Nicolas MacFarquhar
- 3 Recognizing ability. The skills and productivity of persons with disabilities. Literature review;
ISBN 978-92-2-121271-3 (print); 978-92-2-121272-0 (web pdf)
Tony Powers
- 4 Offshoring and employment in the developing world: The case of Costa Rica;
ISBN 978-92-2-121259-1 (print); 978-92-2-121260-7 (web pdf)
Christoph Ernst, Diego Sanchez-Ancochea
- 5 Skills and productivity in the informal economy;
ISBN 978-92-2-121273-7 (print); 978-92-2-121274-4 (web pdf)
Robert Palmer
- 6 Challenges and approaches to connect skills development to productivity and employment growth: India;
ISBN 978-92-2-121275-1 (print); 978-92-2-121276-8 (web pdf)
C.S. Venkata Ratnam, Arvind Chaturvedi
- 7 Improving skills and productivity of disadvantaged youth;
ISBN 978-92-2-121277-5 (print); 978-92-2-121278-2 (web pdf)
David H. Freedman
- 8 Skills development for industrial clusters: Preliminary review;
ISBN 978-92-2-121279-9 (print); 978-92-2-121280-5 (web pdf)
Marco Marchese, Akiko Sakamoto
- 9 The impact of globalization and macroeconomic change on employment in Mauritius: What next in the post-MFA era?;
ISBN 978-92-2-120235-6 (print); 978-92-2-120236-3 (web pdf)
Naoko Otake

- 10 School-to-work transition: Evidence from Nepal;
ISBN 978-92-2-121354-3 (print); 978-92-2-121355-0 (web pdf)
New Era
- 11 A perspective from the MNE Declaration to the present: Mistakes, surprises and newly important policy implications;
ISBN 978-92-2-120606-4 (print); 978-92-2-120607-1 (web pdf)
Theodore H. Moran
- 12 Gobiernos locales, turismo comunitario y sus redes. Memoria: V Encuentro consultivo regional (REDTURS);
ISBN 978-92-2-321430-2 (print); 978-92-2-321431-9 (web pdf)
- 13 Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil;
ISBN 978-92-2-121283-6 (print); 978-92-2-121284-3 (web pdf)
Theo Sparreboom, Michael P.F. de Gier
- 14 School to work transitions in Mongolia;
ISBN 978-92-2-121524-0 (print); 978-92-2-121525-7 (web pdf)
Francesco Pastore
- 15 Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the “flexicurity” oxymoron;
ISBN 978-92-2-121536-3 (print); 978-92-2-121537-0 (web pdf)
Miriam Abu Sharkh
- 16 The impact of macroeconomic change on employment in the retail sector in India: Policy implications for growth, sectoral change and employment;
ISBN 978-92-2-120736-8 (print); 978-92-2-120727-6 (web pdf)
Jayati Ghosh, Amitayu Sengupta, Anamitra Roychoudhury
- 17 From corporate-centred security to flexicurity in Japan;
ISBN 978-92-2-121776-3 (print); 978-92-2-121777-0 (web pdf)
Kazutoshi Chatani
- 18 A view on international labour standards, labour law and MSEs;
ISBN 978-92-2-121753-4 (print); 978-92-2-121754-1 (web pdf)
Julio Faundez
- 19 Economic growth, employment and poverty in the Middle East and North Africa;
ISBN 978-92-2-121782-4 (print); 978-92-2-121783-1 (web pdf)
Mahmood Messkoub

- 20 Employment and social issues in fresh fruit and vegetables;
ISBN 978-92-2-1219415(print); 978-92-2-1219422 (web pdf)
Sarah Best, Ivanka Mamic
- 21 Trade agreements and employment: Chile – 1996-2003;
ISBN 978-92-2-121962-0 (print); 978-92-2-121963-7 (web pdf)
- 22 The employment effects of North-South trade and technological change;
ISBN 978-92-2-121964-4 (print); 978-92-2-121965-1 (web pdf)
Nomaan Majid
- 23 Voluntary social initiatives in fresh fruit and vegetables value chains;
ISBN 978-92-2-122007-7 (print); 978-92-2-122008-4 (web pdf)
Sarah Best, Ivanka Mamic
- 24 Crecimiento Económico y Empleo de Jóvenes en Chile. Análisis sectorial y proyecciones;
ISBN 978-92-2-321599-6 (print); 978-92-2-321600-9 (web pdf)
Mario D. Velásquez Pinto
- 25 The impact of codes and standards on investment flows to developing countries;
ISBN 978-92-2-122114-2 (print); 978-92-2-122115-9 (web pdf)
Dirk Willem te Velde
- 26 The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practice and future prospects;
ISBN 978-92-2-122116-6 (print); 978-2-122117-3 (web pdf)
Emily Sims

2009

- 27 Labour market information and analysis for skills development;
ISBN 978-92-2-122151-7 (print); 978-92-2-122152-4 (web pdf)
Theo Sparreboom, Marcus Powell
- 28 Global reach - Local Relationships : Corporate social responsibility, worker's rights and local development;
ISBN 978-92-2-122222-4 (print); 978-92-2-122212-5 (web pdf)
Emily Sims, Anne Posthuma
- 29 The use of ILS in equity markets: Investing in the work force social investors and international labour standards;
ISBN 978-92-2-122288-0 (print); 978-92-2-122289-7 (web pdf)
Elizabeth Umlas

- 30 Rising food prices and their implications for employment, decent work and poverty reduction;
ISBN- 978-92-2-122331-3 (print); 978-92-2-122332-0 (web pdf)
Rizwanul Islam, Graeme Buckley
- 31 Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs: A quick review of the Latin American experience;
ISBN-978-92-2-122368-9 (print); 978-92-2-122369-6 (web pdf)
Juan Chacaltana
- 32 Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania;
ISBN 978-2-122351-1 (print); 978-92-2-122352-8 (web pdf)
Irmgard Nübler, Christine Hofmann, Clemens Greiner
- 33 Partnerships for youth employment. A review of selected community-based initiatives.
ISBN: 9789221224686; 9789221224693 (web pdf)
Peter Kenyon
- 34 The effects of fiscal stimulus packages on employment
978-92-2-122489-1 (print); 978-92-2-122490-7 (web pdf)
Veena Jha
- 35 Labour market policies in times of crisis
978-92-2-122510-2 (print); 978-92-2-122511-9 (web pdf)
Sandrine Cazes, Sher Verick, Carolina Heuer
- 36 The global economic crisis and developing countries: transmission channels, fiscal and policy space and the design of national responses
ISBN 978-92-2-122544-7 (print); 978-92-2-122545-4 (web pdf)
Iyanatul Islam
- 37 Rethinking Monetary and Financial Policy:
Practical suggestions for monitoring financial stability while generating employment and poverty reduction
ISBN 978-92-2-122514-0 (print); 978-92-2-122515-7 (web pdf)
Gerald Eptein
- 38 Promoting employment-intensive growth in Bangladesh: Policy analysis of the manufacturing and service sectors
ISBN 978-92-2-122540-9 Print); 978-92-2-122541-6 (web pdf)
Nazneed Ahmed, Mohammad Yunus, Harunur Rashid Bhuyan

- 39 The Well-Being of Labour in Contemporary Indian Economy
ISBN 978-92-2-122622-2 (print); 978-92-2-122623-9 (web pdf)
Praveen Jha
- 40 The global recession and developing countries;
ISBN 978-92-2-122847-9 (print); 978-92-2-122848-6 (web pdf)
Nomaan Majid
- 41 Offshoring and employment in the developing world: Business process outsourcing
in the Philippines;
ISBN 978-92-2-122845-5 (print); 978-92-2-122846-2 (web pdf)
Miriam Bird, Christoph Ernst
- 42 A survey of the Great Depression, as recorded in the International Labour Review,
1931-1939;
ISBN 978-92-2-122843-1 (print); 978-92-2-122844-8 (web pdf)
Rod Mamudi
- 43 The price of exclusion:
The economic consequences of excluding people with disabilities from the world or
work
ISBN 978-92-2-122921-6 (print); 978-92-2-122922-3 (web pdf)
Sebastian Backup
- 44 Researching NQFs:
Some conceptual issues
ISBN 978-92-2-123066-3 (print), 978-92-2-123067-0 (web pdf)
Stephanie Allais, David Raffe, Michael Young
- 45 Learning from the first qualifications frameworks
ISBN 978-92-2-123068-7 (print), 978-92-2-123069-4 (web pdf)
Stepahnie Allais, David Raffe, Rob Strathdee, leesa Wheelahan, Michael Young
- 46 International framework agreements and global social dialogue: Lessons
from the Daimler case
ISBN 978-92-2-122353-5 (print); 978-92-2-122354-2 (web pdf)
Dimitris Stevis

2010

- 47 International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects
ISBN 978-92-2-123298-8 (print); 978-92-2-122299-5 (web pdf)
Dimitris Stevis
- 48 Unravelling the impact of the global financial crisis on the South African labour market
ISBN 978-92-2-123296-4 (print); 978-92-2-123297-1 (web pdf)
Sher Verick
- 49 Guiding structural change: The role of government in development
ISBN 978-92-2-123340-4 (print); 978-92-2-123341-1 (web pdf)
Matthew Carson
- 50 Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso
ISBN 978-92-2-223394-6 (print); 978-92-2-223395-3 (web pdf)
Lassané Ouedraogo et Adama Zerbo
- 51 Characterizing the school-to-work transitions of young men and women
Evidence from the ILO school-to-work transition surveys
ISBN 978-92-2-123396-1 (print); 978-92-2-123397-8 (web pdf)
Makiko Matsumoto and Sara Elder
- 52 Exploring the linkages between investment and employment in Moldova - A time-series analysis
ISBN 978-92-2-122990-2 (print); 978-92-2-122991-9 (web pdf)
Stefania Villa
- 53 The crisis of orthodox macroeconomic policy
The case for a renewed commitment to full employment
ISBN 978-92-2-123512 (print); 978-92-2-123513 (web pdf)
Mohammed Muqtada
- 54 Trade contraction in the post-2007 crisis
Employment and inequality effects in India and South Africa
Forthcoming
Marion Jansen, Leanne Roncolato and Erik von Uexkull

- 55 The impact of crisis-related changes in trade flows on employment, Incomes, regional and sectoral development in Brazil
Scott McDonald, Marion Jansen and Erik von Uexkull
- 56 Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe
ISBN 978-92-2-323631-1 (print); 978-92-2-323632-8 (web pdf)
Jorge A. Paz
- 57 Demographic ageing and employment in China
ISBN 978-92-2-123580-4 (print); 978-92-2-123581-1 (web pdf)
Du Yang and Wrang Meiyang
- 58 Employment, poverty and economic development in Madagascar: A macroeconomic framework
ISBN 978-92-2-123398-5 (print); 978-92-2-123399-2 (web pdf)
Gerald Epstein, James Heintz, Léonce Ndikumana and Grace Chang
- 59 The Korean labour market: Some historical macroeconomic perspectives
ISBN 978-92-2-123675-7 (print); 978-92-2-123676-4 (web pdf)
Anne Zooyob
- 60 Economic Partnership Agreements and decent work: the stakes for West and Central Africa
ISBN 978-92-2-123727-3 (print); 978-92-2-123728-0 (web pdf)
Eléonore d'Achon and Nicolas Gérard
- 61 The great recession of 2008-2009: Causes, consequences and policy responses
ISBN 978-92-2-123729-7 (print); 978-92-2-123730-3 (web pdf)
Iyanatul Islam and Sher Verick
- 62 Rwanda forging ahead: The challenge of getting everybody on board
ISBN 978-92-2-123771-6 (print); 978-92-2-123772-3 (web pdf)
Per Ronnas, Elina Scheja, Karl Backeus

Employment Sector

For more information visit our site:

<http://www.ilo.org/employment>

International Labour Office
Employment Sector
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22

Email: edempdoc@ilo.org