



# **ANNUAIRE STATISTIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL 2001**

# Annuaire statistique du marché du travail

## *Rapport 2001*

---

### Table des matières

Résumé .....	2
Introduction .....	3
1. Configuration du marché du travail .....	4
1.1. Le cadre institutionnel et réglementaire .....	4
1.2. Volume de l'offre et de la demande de travail recensés .....	4
1.3. Satisfaction de la demande de travail .....	5
1.4. Répartition géographique du marché du travail .....	6
2. La demande de travail .....	7
2.1. La demande de travail selon la CSP .....	7
2.2. Demande de travail et expérience professionnelle .....	8
2.3. Demande de travail ou demande de spécialités .....	9
2.4. Le diplôme face à la demande de travail .....	10
3. L'offre de travail .....	12
3.1. Chômage et offre de travail .....	12
3.2. Concentration géographique de l'offre de travail .....	13
3.3. Typologie de l'offre de travail .....	14
4. Perspectives d'évolution du marché du travail .....	17
4.1. L'évolution de la demande de travail .....	17
4.2. L'évolution de l'offre de travail .....	18
4.3. De l'équilibre sur le marché du travail .....	20
4.4. Emploi et croissance économique .....	21
Conclusions et recommandations .....	24
Références bibliographiques .....	26

## Résumé

Le rapport 2001 de l'Annuaire Statistique du Marché du Travail (ASMT) s'efforce de faire en sorte que statistique et analyse économique fassent bon ménage, de même pour production statistique et recherche. En dehors du fait qu'il mesure l'adéquation offre et demande du facteur de production ici en question à savoir le travail, il peut être qualifié d'inspiration modèle 1-2-3:

1. enquête emploi sous forme de collecte de données auprès des bureaux de placement de la main d'œuvre
2. offre de travail ou Demande d'emploi des ménages
3. demande de travail ou Offre d'emploi des entreprises et services du secteur moderne.

Au cours de l'année 2001, 8264 demandes d'emploi ou offres de travail ont été faites à travers les bureaux de placement où elles ont rencontré 3871 offres d'emploi ou demandes de travail émanant des entreprises et services du secteur moderne pour l'essentiel.

Les offres de travail émanent à 28% de personnes en quête de leur premier emploi, à 9% de femmes, à 30% de travailleurs en activité (qui désirent donc changer d'emploi ou d'employeurs), à 36% pour des postes d'ouvriers autant que pour les postes de cadres (moyen ou supérieur), à 40% de possesseurs de diplômes. Les demandeurs d'emploi sont majoritairement des personnes qui ont au plus le niveau primaire d'éducation (67%), d'où sans doute cette faible inscription des jeunes diplômés (seulement 7% des demandeurs d'emploi) alors même que les offres d'emploi s'adressent dans 45% des cas aux cadres moyens et 20% aux employés.

Le rapport synthétise toutes les statistiques sur l'offre et la demande de travail dans le secteur moderne en même temps qu'il reconstitue la tendance du marché de 1995 à 2001. En effet, à ce jour, l'OEF aura produit successivement 7 AMST, 1995-2001. Cette série permet d'esquisser une étude de tendance des principaux indicateurs utilisés et d'en explorer les facteurs explicatifs. Ainsi, l'offre d'emploi est une fonction linéaire de la croissance macro-économique alors que le ratio annuel moyen de l'offre sur la demande d'emploi est de 42%, d'où la faible augmentation de l'offre d'emploi face à une plus nette progression de la demande et de même le faible taux de satisfaction de l'offre alors que la demande reste très forte.

## Introduction

Le processus de recherche d'emploi prend un certain temps parce que la circulation de l'information n'est pas immédiate, les demandeurs d'emploi n'ont pas les mêmes motivations ni les mêmes aptitudes. Les problèmes d'information sont encore plus importants pour le marché du travail que pour celui des biens, les travailleurs ayant besoin d'être motivés pour bien travailler.

Les travailleurs trouvent de l'emploi, soit par:

- ☐ le bouche-à-oreille
- ☐ les petites annonces
- ☐ les agences privées de placement
- ☐ l'ANPE
- ☐ etc.

La libéralisation du marché du placement a donné lieu à une implantation territoriale (surtout à partir de 1998) des bureaux privés de placement, ce qui est de nature à améliorer le suivi des statistiques du marché du travail. L'OEF complète ce dispositif de production et de diffusion de l'information statistique sur le marché du travail en regroupant les données fournies par les bureaux privés de placement et celles de l'ANPE (avec ses démembrements dans les régions du pays). L'expérience des 3 précédents exercices (1998-2000) aidant, l'OEF a réussi, dans un partenariat dynamique avec l'ensemble des bureaux (publics ou privés) de placement, à uniformiser la méthode de collecte de données ainsi que la compréhension univoque des indicateurs utilisés. Ce sont ces indicateurs que mesure l'Annuaire statistique du marché du travail. L'ASMT met en parallèle les demandes et offres d'emploi enregistrées par les différents bureaux de placement de la main d'œuvre, en détermine le taux de placement ou taux de satisfaction de la demande d'emploi des "sans emploi".

Le traitement détaillé des données recueillies permet de dégager les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi, les postes de travail les plus offerts par les entreprises et un certain nombre de perspectives d'évolution du marché du travail. Comme pour les biens, l'offre et la demande déterminent le prix du bien, sur le marché du travail, l'offre et la demande en déterminent le salaire. La demande de travail (de la part donc des entreprises) est une demande dérivée en ce sens qu'elle résulte des besoins de l'entreprise d'offrir un bien ou service sur le marché. L'analyse du fonctionnement de ce marché du travail permet de savoir pourquoi certaines qualifications trouvent plus facilement d'emploi que d'autres.

## 1. Configuration du marché du travail

### 1.1. Le cadre institutionnel et réglementaire

La loi 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali, distingue, dans son Chapitre III / Titre VII relatif au placement :

- ❑ le service public de placement gratuit, assuré par l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi)
- ❑ les bureaux de placement payant, les frais étant payés par les seules entreprises et non par les demandeurs d'emploi.

Les bureaux de placement payant sont ouverts selon les conditions définies par le décret 96-178/P-RM portant application de diverses dispositions du Code du travail qui, dans son article D.303.1 dispose que l'ouverture de tels bureaux est autorisée soit par :

- ❑ le directeur national de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale lorsque l'activité du bureau s'exerce sur l'ensemble du territoire national ou sur plusieurs régions
- ❑ le directeur régional du travail et de la sécurité sociale lorsque l'activité ne s'exerce que sur tout ou partie d'une région.

### 1.2. Volume de l'offre et de la demande de travail recensés

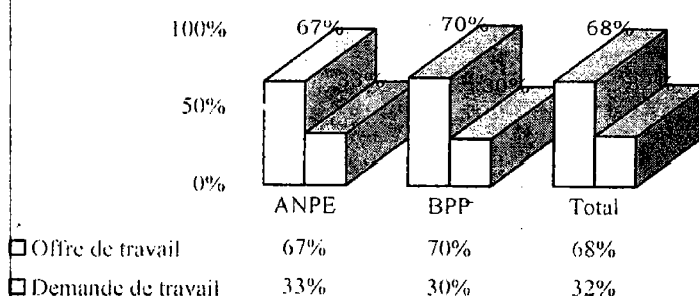
En 2001, on dénombrait 9 bureaux privés de placement qui s'ajoutent au bureau public ANPE pour faire les 10 organismes de placement qui ont communiqué les informations de leurs activités de placement. Ces bureaux sont répartis sur l'ensemble du territoire avec une présence de l'ANPE dans toutes les régions mais les bureaux privés seulement dans 3 (Kayes, Ségou et Mopti) des 8 régions administratives du pays et dans le district de Bamako. Ces bureaux (publics et privés) de placement de la main d'œuvre ont enregistré, en 2001, 8264 offreurs de travail ou demandeurs d'emploi et 3871 demandeurs de travail ou offreurs d'emploi.

**Tableau 1.1. Répartition de l'offre et de la demande de travail**

	Offre de travail		Demande de travail		Demande / Offre
	Effectif	%	Effectif	%	%
ANPE	5104	62%	2488	64%	49%
BPP dont	3160	38%	1383	36%	44%
❑ BPP /Kayes (1)	219	3%	181	5%	83%
❑ BPP /Ségou (3)	568	7%	488	13%	86%
❑ BPP /Mopti (1)	293	3%	88	2%	30%
❑ BPP /Bamako (4)	2080	25%	626	16%	30%
<b>Total</b>	<b>8264</b>	<b>100%</b>	<b>3871</b>	<b>100%</b>	<b>47%</b>

Les bureaux privés de placement (BPP) sont à Kayes (1), Ségou (3), Mopti (1) et dans le District de Bamako (4). Ils totalisent 38% de l'offre de travail et 36% de la demande de travail. Ils ont une part de marché légèrement plus importante du côté de l'offre de travail que de la demande de travail c'est-à-dire qu'ils reçoivent proportionnellement plus d'individus en quête d'emplois que d'entreprises à la recherche d'employés.

Structure par bureau de l'offre et de la demande de travail



Les bureaux privés de placement enregistreraient proportionnellement plus d'offres de travail que l'ANPE et proportionnellement moins de demandes de travail. A titre d'illustration, en 2001, l'ANPE a enregistré, à Bamako, 642 offres de travail contre deux fois plus de demande (1358); tandis que, toujours à Bamako, 2080 offres de travail étaient adressées aux bureaux privés contre 626 demandes de travail inscrites.

### 1.3. Satisfaction de la demande de travail

La mesure de l'efficacité du marché par le taux de satisfaction de la demande de travail ou du taux de placement des offres d'emploi montre des différences assez significatives entre les bureaux public et privé.

Tableau 1.2. Taux de satisfaction de la demande de travail

	Demande de travail		Offre de travail		Taux de placement
	Effectif	%	Effectif	%	%
ANPE	2488	64%	5104	62%	49%
BPP	1383	36%	3160	38%	44%
<b>Total</b>	<b>3871</b>	<b>100%</b>	<b>8264</b>	<b>100%</b>	<b>47%</b>

Il faut d'abord préciser qu'une analyse approfondie des placements effectués par les bureaux de placements (ANPE comme bureaux privés) n'est pas ici aisée étant donné l'état actuel des supports de collecte et surtout de remplissage. Il faut donc rester prudent car les fiches de placement qui doivent permettre de dégager la demande satisfaite ne sont pas toujours correctement remplies, aussi l'analyse se limite-t-elle à comparer plutôt l'offre et la demande de travail. Le processus de traitement des fiches semble quelque peu compliqué puisque l'offre non satisfaite revient constamment sur le marché jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite ou purement retirée. Il y a là une des limites du suivi du marché mais en même temps une perspective intéressante d'amélioration du suivi des demandeurs d'emploi et partant d'amélioration de l'annuaire statistique du marché du travail.

De l'autre côté, le taux de placement, qui rapporte la demande de travail satisfaite (qui est aussi égale à l'offre satisfaite) à l'offre de travail, est significativement différent selon les deux types de bureaux de placement. Tandis qu'ils représentent 38% de l'offre totale de travail, les BPP enregistrent 36% de la demande. Ils affichent un taux de placement de 44% contre 49% à l'ANPE.

#### 1.4. Répartition géographique du marché du travail

De façon générale, le district de Bamako domine le marché du travail tant en ce qui concerne l'offre que la demande de travail.

**Tableau 1.3. Répartition géographique du marché du travail**

	Demande de travail		Offre de travail		Demande/Offre	
	Effectif	%	Effectif	%		%
Kayes	577	15%	2138	26%		27%
Koulikoro	126	3%	300	4%		42%
Sikasso	54	1%	445	5%		12%
Ségou	731	19%	1164	14%		63%
Mopti	200	5%	642	8%		31%
Tombouctou	30	1%	61	1%		49%
Gao	60	2%	593	7%		10%
Kidal	109	3%	199	2%		55%
Bamako	1984	51%	2722	33%		73%
<b>Total</b>	<b>3871</b>	<b>100%</b>	<b>8264</b>	<b>100%</b>		<b>47%</b>

Si plus de la moitié (51%) des demandes de travail sont adressées aux bureaux de placement du district, ce ne sont pourtant que le tiers des offres de travail ou demandes d'emplois qui y sont adressées. Les régions qui ont les plus forts taux de satisfaction de la demande (le ratio de la demande de travail sur l'offre de travail) sont Bamako (73%), Ségou (63%) et Kidal (55%). Les régions déficitaires ou à très faibles ratios demande/offre de travail sont Gao (10%) et Sikasso (12%). Les régions de Tombouctou, Koulikoro, Mopti et Kayes peuvent être considérées comme intermédiaires entre le déficit et la satisfaction.

## 2. La demande de travail

La demande de travail est équivalente à l'offre d'emploi qui émane des entreprises et services. Ces établissements demandent aux ménages du travail qui leur en offrent en échange d'une rémunération sous forme de salaire ou autres formes. Les postes proposés aux candidats à l'embauche sont soit des emplois nouveaux soit des emplois de remplacement de travailleurs en abandon de poste pour multiples raisons (licenciement, fin de contrat, retraite, décès, etc.).

Les demandes de travail des entreprises et services sont généralement fonction:

- ☐ de la catégorie socioprofessionnelle
- ☐ de l'expérience requise de la part du travailleur pour être éventuellement retenu
- ☐ de la spécialité pour laquelle il y a offre de postes de travail
- ☐ du diplômé souhaité dont peut se prévaloir le candidat à l'embauche.

### 2.1. La demande de travail selon la CSP

En 2001, les demandes de travail se sont adressées prioritairement aux cadres moyens (plus de la moitié de la demande totale enregistrée par les bureaux de placement), suivis des employés. Les ouvriers sont plus rarement recherchés à travers cette forme moderne de recrutement, ils le seraient plus par le "bouche-à-oreille" ou à travers les petites annonces.

Tableau 2.1. Les motifs de demande de travail selon la CSP

	Effectif		Structure	
	Emploi nouveau	Remplacement	Total	%
Direction	10	0	10	--
Cadre supérieur	174	31	205	5%
Cadre moyen	1545	194	1739	45%
Employé	763	28	791	20%
Ouvrier	69	0	69	2%
Manœuvre	910	117	1027	27%
Apprenti	30	0	30	1%
<b>Total</b>	<b>3501</b>	<b>370</b>	<b>3871</b>	<b>100%</b>

Les cadres moyens et les employés totalisent à eux seuls près des deux tiers (65%) de la demande de travail des entreprises dont seulement 6 à 7% pour des besoins de remplacement; ensuite viennent les manœuvres pour 27% du total. Les cadres supérieurs et agents de direction représentent 5% de la demande et les manœuvres 6%. Le faible recrutement des ouvriers (2%) indiquerait que la plupart des entreprises clientes des agences de placement sont dans le secteur tertiaire où les postes d'ouvriers se réduisent aux catégories "chauffeur", "gardien" et "cuisinier".



Dans l'ensemble, 9 emplois sur 10 sont des emplois nouveaux donc réellement réducteurs du chômage. Du point de vue régional, le pays est divisé en deux blocs, les régions de forte demande (Kayes, Ségou, Mopti et Bamako) et les régions de faible demande (Koulikoro, Sikasso, Tombouctou, Gao et Kidal). Le secteur moderne est plus important dans le premier groupe que dans le second, ce dernier étant relativement rural ou à dominance ONG.

**Tableau 2.2. La structure régionale de la demande de travail**

	Direction	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Manœuvre	Apprenti	Total
Kayes		2%	61%	31%		6%		100%
Koulikoro			91%	9%				100%
Sikasso		10%	24%	3%	3%	60%		100%
Ségou		1%	57%	37%	1%	4%	1%	100%
Mopti		1%	19%	2%		77%		100%
Tombouctou			100%					100%
Gao		4%	24%	13%		59%		100%
Kidal		9%	65%	17%		9%		100%
Bamako	1%	10%	42%	21%	4%	20%	2%	100%
Total	-	5%	45%	20%	2%	27%	1%	100%

La demande de travail dans les régions de Mopti, Sikasso et Gao s'adresse principalement à des manœuvres alors qu'elle s'adresse prioritairement aux travailleurs de bureau dans les autres régions. La structure de la demande de travail à Bamako détermine ou presque celle de l'ensemble du pays.

## 2.2. Demande de travail et expérience professionnelle

Les demandes de travail sont généralement adressées à des personnes pouvant se prévaloir d'une certaine expérience professionnelle. Mais elles peuvent aussi bien s'adresser à des offreurs de travail en quête de leur premier emploi y compris donc des tout nouveaux sortants du système éducatif, les jeunes diplômés.

**Tableau 2.3. La structure de la demande de travail selon l'expérience professionnelle**

	A déjà travaillé	En quête du 1 <sup>er</sup> emploi	Total
Direction	100%		100%
Cadre supérieur	100%		100%
Cadre moyen	86%	14%	100%
Employé	97%	3%	100%
Ouvrier	100%		100%
Manœuvre	100%		100%
Total	93%	7%	100%

Seules dans les catégories "Cadre moyen" et "Employé", on enregistre des demandes de travail adressées à des personnes sans expérience surtout des nouveaux sortants des écoles de formation, certainement de formation professionnelle facilement assimilée à de l'acquisition d'un minimum d'expérience professionnelle soit par l'apprentissage soit par des stages pratiques "en entreprise".

### 2.3. Demande de travail ou demande de spécialités

Au regard des postes de travail, les demandes de travail vont prioritairement et par ordre numérique décroissant aux gestionnaires, aux administrateurs, aux secrétaires, aux manœuvres, aux chauffeurs, aux gardiens, aux infirmiers et aux cuisiniers, totalisant plus de 70% du volume total de la demande de travail. Ce total national se répartit très inégalement selon les régions. La recherche de manœuvres de la part des entreprises est la principale raison de demande de travail dans les régions de Kayes, Koulikoro, Ségou, Mopti et Gao. Les régions de Sikasso et de Bamako privilégient les gestionnaires ou les administrateurs tandis Tombouctou recherche des secrétaires et Kidal des gardiens.

Les emplois offerts sont par conséquent soit des emplois de niveau moyen de qualification soit des emplois de niveau primaire de qualification voire de formation sur le tas. Ceci se retrouve dans la répartition par branche d'activité et selon les spécialités les plus recherchées.

Tableau 2.4. La structure de la demande de travail selon la branche d'activité

	Direction	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Manœuvre	Total
BTP	64%	12%	33%	44%		50%	38%
Administration générale		29%	10%	10%	13%	8%	11%
Commerce		2%	16%	5%	7%	2%	9%
Electricité		2%	11%	1%		6%	7%
Activités rurales		7%	9%	4%		3%	6%
Extraction		2%	1%	7%		10%	5%
Education		22%	2%	6%	73%	2%	5%
Finance		9%	3%	6%	7%	1%	3%
Industrie manufacturière		5%	3%	3%		3%	3%
ONG	36%	7%	1%	2%		7%	3%
Immobilier			3%	5%		1%	3%
Autres		2%	8%	7%		6%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le BTP et l'administration générale offrent l'essentiel des offres d'emplois, près de la moitié (49%) du volume total dans l'ensemble, beaucoup plus pour les travailleurs de direction (64%), les manœuvres (58%) et les employés (54%). Si l'industrie extractive

enregistre une demande relativement importante, il n'en est pas de même pour l'industrie manufacturière qui ne représente que 3% de la demande totale de travail, mais 5% quand même de la catégorie "Cadre supérieur".

## 2.4. Le diplôme face à la demande de travail

Si les entreprises demandent une main d'œuvre relativement peu qualifiée (avec toutefois de l'expérience professionnelle), elles n'exigent donc pas de niveaux élevés de diplôme à moins que ceux-ci ne soient fortement dévalorisés à leurs yeux.

**Tableau 2.5. La structure de la demande de travail selon le diplôme exigé**

	Direction	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Manœuvre	Total
Néant				1%		29%	5%
Certificat du primaire			16%	33%	5%	2%	17%
Diplôme fondamental			12%	7%	37%	19%	11%
Certificat d'aptitude	50%	2%	24%	10%		12%	13%
Brevet de technicien		2%	43%	38%		32%	32%
Baccalauréat						5%	1%
Supérieur	50%	97%	6%	13%	58%		21%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les deux diplômes professionnels sont le certificat d'aptitude professionnelle et le brevet de technicien. Les domaines de formation sont presque les mêmes avec des niveaux différents d'approfondissement. Ce sont, pour le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP):

1. industrie-maintenance: mécanique générale, électricité, construction métallique, mécanique auto, machinisme agricole, menuiserie bois, plomberie sanitaire
2. BTP: maçonnerie, dessin bâtiment
3. services: employé de bureau, aide comptable, employé de commerce, employé de banque
4. télécommunication: exploitation, commutation, transmission, réseau.

Tandis que le Brevet de technicien supérieur (BTS) porte sur les domaines:

1. rural: agropastoral, hydraulique, géologie
2. industrie-maintenance: construction métallique, maintenance-mécanique générale, mécanique auto-diesel, froid-climatisation, électromécanique, électronique industrielle, électronique audio-visuelle, chimie
3. BTP: bâtiment, travaux publics, topographie, dessin-bâtiment
4. services: douanes, impôts, comptabilité, commerce distribution, secrétariat de direction.

Le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) est le diplôme le plus couramment demandé, aussi bien dans l'ensemble que pour les catégories "employé", "manœuvre" et "cadre moyen". Viennent ensuite les deux extrêmes, le "supérieur" pour les "cadres supérieurs" et les "ouvriers" et le "primaire" pour les "employés". Seuls des apprentis et manœuvres sans le moindre niveau d'instruction peuvent encore être demandés sur le marché du travail. Dans le cas exceptionnel des 1% des employés (exactement 8 personnes), il doit s'agir d'autodidactes ou de travailleurs formés sur le tas sans qu'ils puissent se prévaloir d'aucun diplôme.

Le diplôme peut toujours être un parchemin (il faut avoir le niveau baccalauréat pour devenir administrateur ou secrétaire) mais en l'absence d'expérience professionnelle, il ne doit être qu'un atout dans des catégories d'emplois jadis considérés comme ne l'exigeant pas, une sorte de dévalorisation donc du diplôme par le chômage. Cette dévalorisation poserait le problème de l'adéquation emploi formation qui reste toutefois un processus continu par la généralisation de l'instruction, sa démocratisation et un chômage inéluctable au moins jusqu'à un certain seuil.

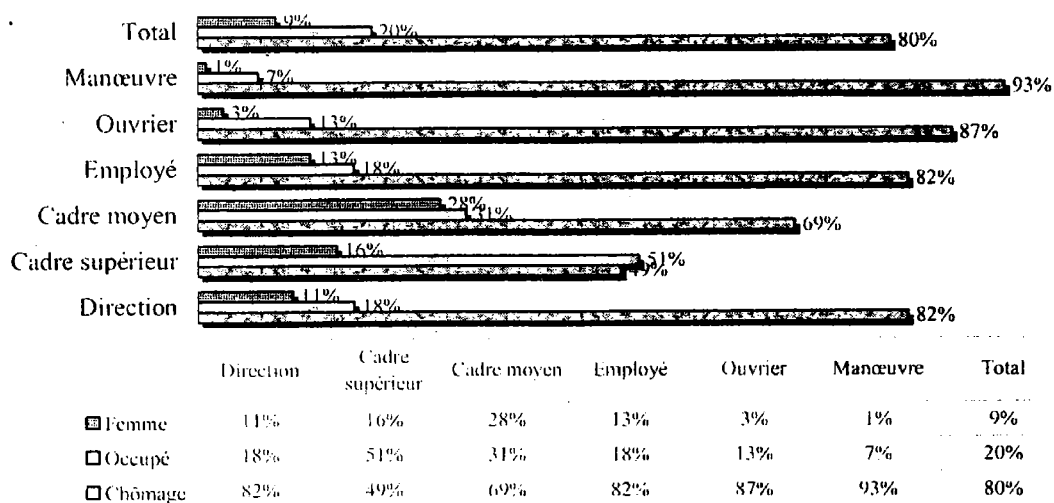
### 3. L'offre de travail

L'offre de travail (ou la demande d'emploi) est enregistrée au niveau des bureaux de placement, ANPE (62% de l'effectif des offreurs de travail ou demandeurs d'emploi) plus les bureaux privés (les 38% restants). Evidemment cette offre enregistrée ne représente qu'une partie, probablement une faible partie, de l'offre totale de travail, aussi bien de la part des nouveaux sortants du système éducatif que des personnes déjà au chômage (4 demandeurs d'emploi sur 5 sont au chômage) voire des travailleurs en activité mais en quête d'un autre emploi, plus rémunérateur ou plus sécurisé à leurs yeux.

#### 3.1. Chômage et offre de travail

Sur les 8264 demandes d'emploi enregistrées, 6623 (soit 80%) émanaient de personnes au chômage. Le reste concernait des personnes en activité mais désireuses de changer d'emploi surtout dans le rang des cadres supérieurs et dans une moindre mesure des cadres moyens. De même, seulement 9% des demandeurs d'emploi sont des femmes contre 91% d'hommes.

La structure de l'offre de travail



A l'exception des cadres donc (et significativement des cadres supérieurs), les demandeurs d'emploi sont des chômeurs surtout dans les catégories des "manœuvres" et des ouvriers. Les femmes ne représentent que 9% des demandeurs mais près du tiers (28% exactement) dans le cas des cadres moyens.

Puisque les demandeurs d'emploi sont majoritairement des chômeurs en quête d'emplois peu qualifiés, ils sont par conséquent de moindre niveau de diplôme s'ils en ont et ont déjà exercé des métiers similaires.

La perte d'emploi entraîne:

- ☐ une réduction du niveau de vie
- ☐ une angoisse quant à l'avenir
- ☐ une perte de confiance en soi.

Il faut dire que les données disponibles ne permettent pas de tester si le chômage est de courte durée ou s'il est de longue durée. On sait toutefois que même si le chômage est de courte durée, observé en un moment donné, il apparaîtra comme étant de longue durée, résultat paradoxal mais vérifié dans la plupart des statistiques du travail des pays où l'observation du marché du travail est régulière et systématique. Pour comprendre ce paradoxe apparent qui veut qu'il y ait au total plus de gens qui entrent et sortent du chômage au cours de la même année que de gens qui restent au chômage toute l'année, imaginons que l'ANPE ait enregistré tous les mois d'une année donnée 400 chômeurs dont 300 sont les mêmes personnes toute l'année tandis que les 100 autres changent tous les mois. Au total donc 1500 personnes ( $100 \times 12 + 300$ ) auraient été au chômage à un moment ou à un autre, 1200 d'entre elles (80%) pendant un mois et 300 (20%) pendant toute l'année. On conclurait que le chômage est proportionnellement plus de courte durée. Mais, 300 personnes au chômage toute l'année, c'est 3600 mois chômés. Si on y ajoute les 1200 mois chômés par les personnes qui ont été au chômage juste un mois, on obtient 4800 mois de chômage total dont 75% ( $3600/4800$ ) sont dus aux chômeurs de longue durée, d'où le paradoxe.

### 3.2. Concentration géographique de l'offre de travail

Les demandes d'emploi ont une forte concentration géographique dans les régions de Bamako, Kayes et Ségou. Elle émanent majoritairement des hommes dont très peu d'étrangers

**Tableau 3.1. La structure régionale de l'offre de travail**

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	2106	28%	22	3%	2 128	26%
Koulikoro	301	4%	-	-	301	4%
Sikasso	376	5%	37	5%	413	5%
Ségou	1053	14%	60	8%	1 113	13%
Mopti	677	9%	37	5%	714	9%
Tombouctou	75	1%	7	1%	82	1%
Gao	526	7%	30	4%	556	7%
Kidal	150	2%	15	2%	165	2%
Bamako	2256	30%	536	72%	2 792	33%
<b>Total</b>	<b>7520</b>	<b>100%</b>	<b>744</b>	<b>100%</b>	<b>8264</b>	<b>100%</b>

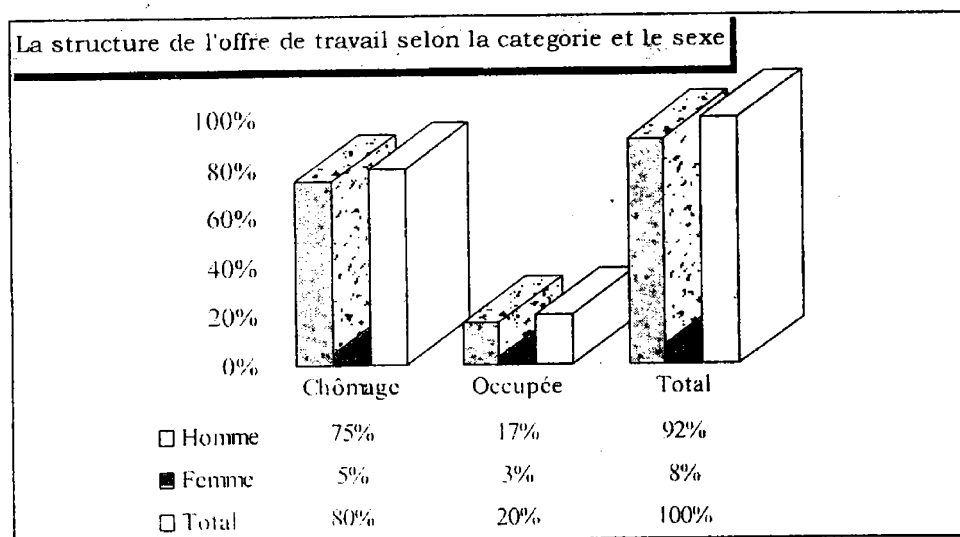
Dans l'ensemble, les 3 seules régions de Bamako, Kayes et Ségou totalisent près des trois quarts (73% exactement) de l'offre totale de travail. Elles enregistrent 83% de l'offre féminine de travail, les femmes cherchant proportionnellement plus à travailler dans les grandes agglomérations urbaines que partout ailleurs. La très cotonnière région Sikasso reste marginale dans l'enregistrement des demandes d'emploi moderne, devancée par la région touristique Mopti et la région désertique Gao.

### 3.3. Typologie de l'offre de travail

Au total et même pour des groupes socioprofessionnels spécifiques e.g. les hommes, les femmes ou les jeunes diplômés, la population est divisée en 3 catégories:

- les actifs
- les sans emploi
- les inactifs.

Il faut distinguer les personnes sans emploi (l'offre de travail émane principalement de cette catégorie de "sans emploi") des personnes qui n'entrent pas dans la population active. De même, il faut classer les chômeurs en nouveaux entrants dans la population active et en ayant déjà travaillé.



Non seulement l'offre de travail est dominée par les chômeurs, elle est également proportionnellement plus le fait des personnes ayant déjà travaillé (ADT) que de personnes en quête de leur premier emploi (EPE) que ces personnes soient diplômées ou non.

**Tableau 3.2. La structure de l'offre de travail selon l'expérience professionnelle**

	Direction	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Manœuvre	Total
ADT	64%	79%	76%	78%	79%	47%	72%
EPE	36%	21%	24%	22%	21%	53%	28%
Total dont	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les catégories les plus ouvertes aux personnes en quête de premier emploi ou aux nouveaux entrants dans la population active restent les manœuvres (53% des demandes d'emploi de cette catégorie) et les agents de direction (36%). Les autres catégories exigent une certaine expérience professionnelle sans laquelle il devient difficile de se faire embaucher.

Avec un emploi de plus en plus tiré vers les moindres qualifications, le diplôme est tout aussi moins un parchemin à l'attrait de la main d'œuvre. Le tiers des demandeurs d'emploi sont sans niveau d'instruction et un autre tiers n'ont que le niveau primaire. Le tiers restant regroupe le secondaire et le supérieur.

**Tableau 3.3. La structure de l'offre de travail selon le niveau d'instruction**

	Homme	Femme	Total
Sans niveau	35%	4%	33%
Primaire	36%	17%	34%
Secondaire général	3%	3%	3%
Secondaire technique et professionnel	11%	32%	12%
Supérieur	15%	44%	18%
Total	82%	8%	100%

Les femmes demandeurs d'emploi ont des niveaux d'instruction beaucoup plus élevés que les hommes. Il faut craindre que le chômage ne frappe plus les femmes de très haut niveau ou de niveau professionnel qualifiant, ce qui les amènerait à accepter des emplois déséquilibrés par rapport aux exigences de formation, surtout de formation théorique. Dans le cas contraire, ces femmes confrontées aux activités ménagères en parallèle pourraient facilement devenir des chômeurs de longue durée.

Du point de vue âge, les demandeurs d'emploi ont moins de 40 ans dans 78% des cas, 84% lorsqu'il s'agit des femmes.



**Tableau 3.4. La fréquence cumulée des offreurs de travail selon l'âge**

	Homme	Femme	Total
15 - 19 ans	2%	2%	2%
20 - 24 ans	18%	14%	18%
25 - 29 ans	44%	50%	45%
30 - 39 ans	77%	84%	78%
40 - 49 ans	97%	99%	97%
50 - 59 ans	100%	99%	100%
Age modal	34.5	27.0	34.5
Age moyen	32.8	31.4	32.7
Age médian	28.4	27.0	28.1

Avec les caractéristiques centrales d'âge des offreurs de travail (demandeurs d'emploi), et compte tenu des niveaux relativement moins élevés d'instruction, il faut croire que les demandeurs d'emploi sont relativement de longue durée et que donc les chômeurs sont de plus en plus de longue durée. Ceux-ci constitueraient une frange vulnérable de la population pauvre et donc prioritairement éligibles aux programmes de lutte contre la pauvreté ou de réduction du chômage par l'appui aux activités génératrices de revenu.

Si l'on ne s'intéresse qu'aux personnes ayant déjà travaillé mais qui ont perdu (pour une raison ou une autre) leur emploi, il se dégage une structure de "chômage" légèrement différente de celle des "sans emploi" qui vient d'être analysée.

**Tableau 3.5. La fréquence cumulée du "chômage" selon l'âge et le sexe**

	Homme	Femme	Total
15 - 19 ans	1%	0%	1%
20 - 24 ans	12%	7%	12%
25 - 29 ans	36%	43%	37%
30 - 39 ans	76%	85%	76%
40 - 49 ans	96%	99%	96%
50 - 59 ans	100%	100%	100%
Age modal	34.5	34.5	34.5
Age moyen	34.0	32.5	33.8
Age médian	29.6	28.3	29.5

Pour la compréhension du tableau du chômage, on lira par exemple que 36% des hommes au chômage ont moins de 30 ans (ou entre 15 et 29 ans) contre 43% des femmes au chômage toujours de moins de 30 ans. Si les "chômeurs" ont une moyenne d'âge d'environ 34 ans, on peut inférer qu'il y a une relative précarité de l'emploi surtout que la moitié d'entre eux n'ont pas 30 ans d'âge alors qu'ils ont déjà travaillé par le passé. Passer de la précarité de l'emploi à sa flexibilité consisterait à faciliter la réinsertion des "ayant déjà travaillé" i.e. éviter que les chômeurs de longue durée ne soient, à chaque moment d'observation, les plus nombreux de la population des "sans emploi".

#### 4. Perspectives d'évolution du marché du travail

Deux perturbations sur le marché du travail sont possibles:

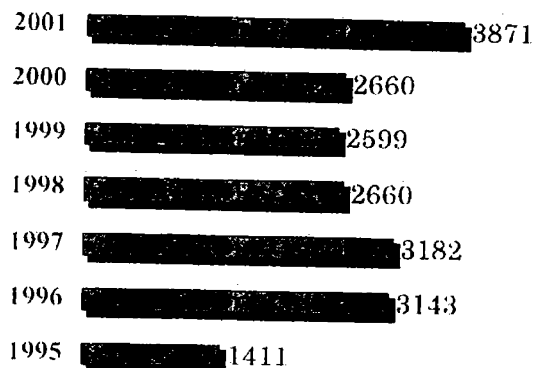
1. l'accroissement de l'offre, soit du système éducatif, soit suite aux pertes d'emploi (e.g. liquidation ou privatisation d'entreprises publiques, licenciements, fin de contrat, etc.). Cet accroissement a deux conséquences:
  - le surplus de travail exerce une pression à la baisse sur les salaires, laquelle baisse autorise les entreprises à embaucher des travailleurs supplémentaires
  - l'augmentation du nombre de travailleurs se traduit par une diminution du produit marginal du travail et donc de sa valeur
2. l'accroissement de la demande, suite à l'augmentation de la production de biens et services, avec pour conséquence une augmentation du prix et donc de la valeur du produit marginal du travail i.e. accroissement des salaires et de l'emploi

Les scolaires qui quittent prématurément le système éducatif viennent gonfler le nombre des chômeurs, il faut en conséquence améliorer la qualité du système scolaire en luttant contre l'échec scolaire avec les moyens appropriés.

Avec la multiplication des bureaux formels privés de placement de la main d'œuvre (dont les efforts se conjuguent avec ceux de l'ANPE), les statistiques du marché du travail devraient être collectées, produites conformément aux besoins de leurs utilisateurs dont les pouvoirs publics, les investisseurs et les sortants du système éducatif ainsi que les associations et syndicats professionnels, et partant des mesures de correction des distorsions de fonctionnement dudit marché prises. La part de marché des BPP est d'environ 37% de l'ensemble des mouvements du marché du travail. C'est la demande de travail ou encore l'offre d'emploi émanant des entreprises et services modernes qui s'adresse de plus en plus aux BPP, leur part sur ce côté du marché étant passée de 10% en 1998 à 37% en 2001.

##### 4.1. L'évolution de la demande de travail

La demande de travail est passée de 2660 en 2000 à 3871 en 2001, soit une augmentation de 45.5%, le plus fort taux d'accroissement depuis 1996. Sur la moyenne des 6 premières années d'observation du marché du travail (1995-2000), la demande en 2001 aura progressé de 48%. Sur l'ensemble de la période 1995-2001, le taux d'augmentation de la demande de travail aura été de 18% l'an.



	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>Demande de travail</i>	1411	3143	3182	2660	2599	2660	3871

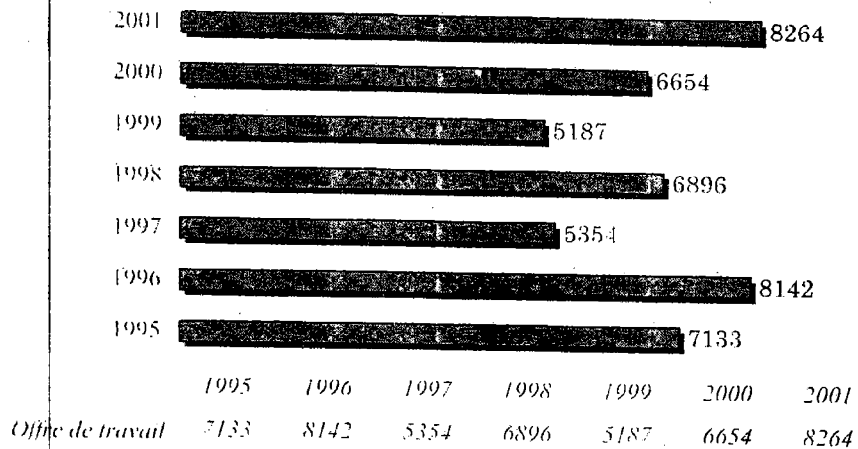
Les 3 années précédentes ont enregistré de faibles niveaux d'offres d'emplois. L'année 2001 marque une relative reprise de l'emploi, mais avec une prépondérance de l'emploi subalterne surtout dans les branches traditionnellement à forte intensité de main d'œuvre.

Les plus importantes demandes de travail de 2001 s'adressent prioritairement:

- aux emplois de "cadre moyen" (45%) et de "manœuvre" (27%)
- aux personnes ayant déjà travaillé (93%) ou encore pouvant se prévaloir d'une certaine expérience professionnelle
- aux détenteurs de brevet de technicien (32% de l'ensemble des diplômés)
- aux branches BTP (38%) et administration générale (11%).

#### 4.2. L'évolution de l'offre de travail

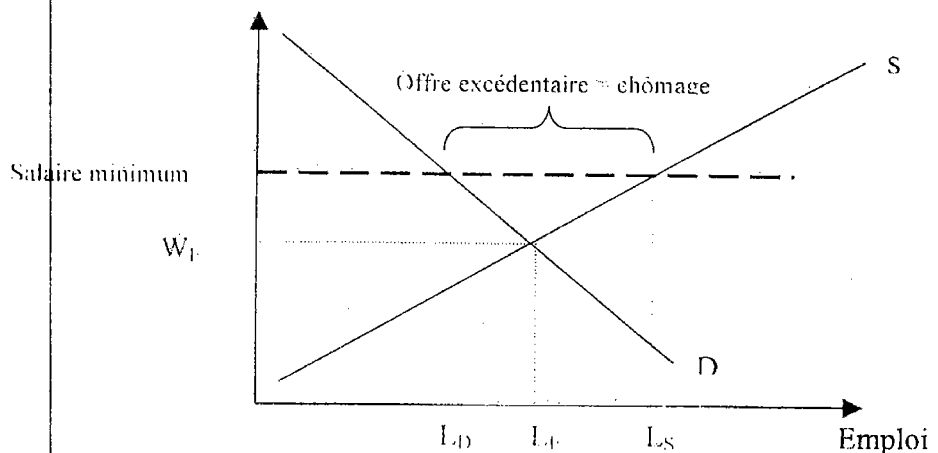
Sur la période 1995-2000, l'offre de travail a été en moyenne de 6561 demandeurs d'emploi par an, chiffre en baisse annuelle de 1.4% en moyenne. Par rapport à cette moyenne annuelle de 6561 personnes en quête d'emploi, la demande d'emploi a progressé en 2001 de 26%. Le taux moyen d'accroissement, sur la période 1995-2001, a été de 2.5% l'an.



Les plus fortes offres de travail ont été enregistrées en 1996 et 2001, contrastant avec les faibles volumes de 1997 et surtout de 1999. Le niveau de 2001 s'explique par:

- le chômage (80% des demandeurs d'emploi), phénomène encore mal appréhendé mais certainement en progression nette d'année en année, et surtout en ce qui concerne les personnes ayant déjà travaillé
- la catégorie professionnelle des manœuvres (93%)
- les faibles niveaux d'instruction, 38% de sans niveau et 34% de niveau primaire
- les difficultés d'emploi dans les grands centres urbains notamment Bamako, Kayes et Ségou.

Le marché du travail n'est pas un marché parfait au sens du libre jeu théorique des forces du marché. En dehors même du processus de recherche d'emploi qui fait donc que le facteur n'est pas instantanément disponible, et en dehors de la résistance des syndicats face à l'aveuglement possible du marché, il y a l'institution d'un niveau minimum de salaire et l'existence de salaires dits d'efficience dont les niveaux sont supérieurs au niveau d'équilibre.



Mais puisque beaucoup de CSP ont une rémunération supérieure au salaire minimum, ce salaire minimum n'intervient que très peu dans le chômage puisqu'il ne concerne tout au plus que les travailleurs peu qualifiés ou sans expérience.

#### 4.3. De l'équilibre sur le marché du travail

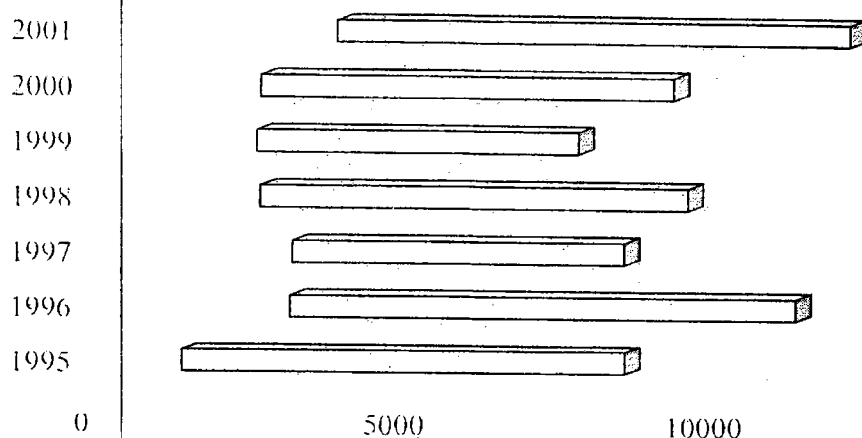
La confrontation de l'offre et de la demande de travail permet de mesurer l'efficacité du marché. On utilise à cet effet des indicateurs d'équilibre du marché du travail comme le taux de satisfaction de la demande de travail ou encore le taux de placement des offres d'emploi. On sait par exemple qu'en 2001, les demandes de travail ou offres d'emploi ont pu être pourvues seulement à 29%. Le marché du travail paraît relativement déséquilibré, l'objet de l'échange n'étant pas apprécié de la même manière de part et d'autre des deux côtés du marché. Il faut toutefois rappeler que compte tenu des nombreuses autres sources d'accès à l'emploi, en dehors des bureaux formels de placement, le déséquilibre ici constaté ne peut que partiellement caractériser le marché réel du travail au Mali dans sa globalité. Néanmoins, il est probable que les emplois, proposés par certains ou souhaités par d'autres, ne recouvrent des réalités fort différentes.

Sur la période 1995-2001, l'évolution de l'offre et de la demande de travail montre une tendance à la rigidité de la première alors que la seconde connaît un rythme soutenu de progression (plus de 18% l'an).

*Tableau 4.1. L'évolution du marché du travail*

	Demande de travail	Offre de travail	Ratio demande/offre
1995	1411	7133	20%
1996	3143	8142	39%
1997	3182	5354	59%
1998	2660	6896	39%
1999	2599	5187	50%
2000	2660	6654	40%
2001	3871	8264	47%
Moyenne annuelle	2789	6804	42%
Accroissement annuel moyen	18.3%	2.5%	15.5%
Délai de ratio unitaire			5.3 ans
Niveau d'équilibre du marché	9406	9406	100%

Le ratio moyen annuel de la demande de travail sur l'offre est de 42%, à ne pas confondre avec le taux moyen de placement.



Au taux moyen annuel d'accroissement de 2.5% de l'offre de travail et de 18.3% pour la demande de travail, le marché du travail pourrait retrouver l'équilibre au bout de cinq ans à partir de 2001 (soit en 2006) pour s'établir au niveau uniforme de 9400 postes de travail en jeu. Cette tendance optimiste suppose une adéquation entre l'offre d'emploi et les "qualifications" disponibles sur le marché du travail, lesdites qualifications regroupant la formation initiale aussi bien que l'apprentissage et une certaine expérience professionnelle accumulée y compris par des travailleurs sans instruction.

#### 4.4. Emploi et croissance économique

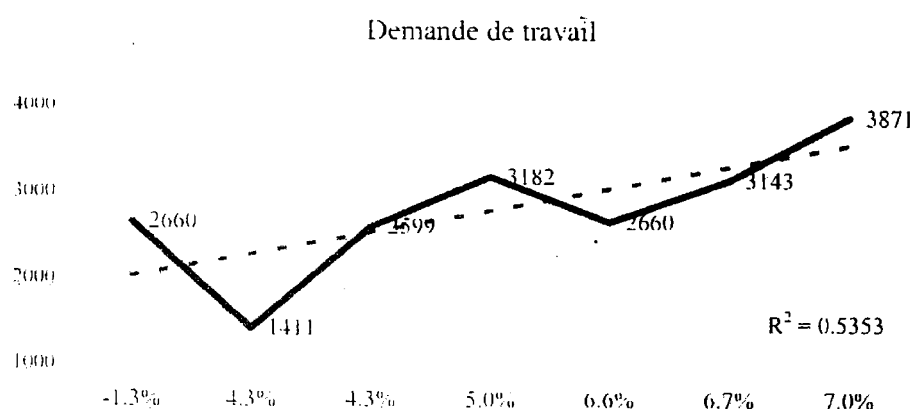
Le remède au chômage passe par une politique conséquente de création d'emplois. Pour créer des emplois, il faut justement de la croissance et donc de l'épargne et surtout des investissements. La lutte contre le chômage suppose aussi une bonne connaissance, surtout empirique, de ce phénomène, y compris le repérage du taux dit naturel de chômage ou taux de chômage jugé normal pour une économie et autour duquel varie le taux de chômage pour chaque niveau de chômage conjoncturel.

En tant que problématique subsidiaire de celle de la croissance économique et de l'investissement dans le secteur moderne, le marché du travail dans ce secteur particulier a été influencé par l'évolution du PIB réel surtout pour ce qui est de la demande de travail.

**Tableau 4.2. Croissance économique et marché du travail**

	Demande de travail	Offre de travail	Croissance économique
1995	1411	7133	7.0%
1996	3143	8142	4.3%
1997	3182	5354	6.7%
1998	2660	6896	5.0%
1999	2599	5187	6.6%
2000	2660	6654	4.3%
2001	3871	8264	-1.3%

Le lien entre la croissance macro-économique et la demande de travail dans le secteur moderne n'est pas très net, sans doute à cause du poids encore trop important des secteurs rural et informel dans la création de richesse au Mali. Cependant, une forte progression du PIB réel est de nature à favoriser l'emploi dans ce secteur, ce d'autant plus que les données de 2000 et de 2001, en ce qui concerne le taux de croissance du PIB n'étaient encore que des données provisoires, certainement revues à la hausse surtout pour ce qui est de 2001.



Sur la période 1995-2001, la croissance économique est allée de pair avec un accroissement relativement important de l'offre d'emploi de la part des opérateurs du secteur moderne. Elle justifierait un peu plus de la moitié de la création d'emploi, l'autre moitié relevant de facteurs aléatoires.

Sur un marché concurrentiel, on suppose que l'entreprise prend le salaire tel qu'il est donné et donc pour maximiser son profit, l'entreprise ne peut agir que sur le niveau d'embauches. Pour décider d'embaucher ou non un demandeur d'emploi ou offreur de travail, l'entreprise s'appuie sur la relation entre le travail (L) et la production (Q) i.e. la fonction de production  $Q = f(L)$ . Elle embauchera tant que chaque travailleur supplémentaire lui apportera du profit additionnel [non nul], profit additionnel, égal à la

différence entre la contribution au chiffre d'affaires de ce travailleur supplémentaire et son salaire:

$$p \frac{\partial Q}{\partial L} = W \Leftrightarrow p Q_m = W \quad \text{où } p \text{ est le prix de vente du bien, soit donc: } p = C_m = \frac{W}{Q_m}$$

Le salaire est ainsi le point d'équilibre entre offre et demande de travail parce qu'il satisfait les deux conditions suivantes:

- ☐ il s'établit à un niveau qui maximise le profit
- ☐ il est égal à la valeur du produit marginal du travail.

Ainsi, tout ce qui affecte l'offre ou la demande de travail modifie en même temps le niveau du salaire d'équilibre et donc la valeur du produit marginal du travail d'un même montant, puisque ces deux grandeurs doivent rester identiques.



## Conclusions et recommandations

Maintenant que des bureaux privés de placement existent à côté du bureau public de l'ANPE et des ses représentations dans toutes les régions du pays, il faut un système plus rapide de transmission des données des bureaux de placement à l'OEF afin que celui-ci puisse procéder à des traitements et analyses du marché du travail dans les meilleurs délais. L'OEF a déjà procédé à l'harmonisation du fichier informatique de collecte de données pour faciliter l'agrégation et le traitement. De nombreux indicateurs, en dehors de ceux en usage, peuvent être suivis et analysés pour des corrections de dysfonctionnement du marché et pour l'adoption de politique cohérente d'appui aux personnes sans emploi et probablement dans la pauvreté. La lutte contre le chômage est une composante essentielle de la lutte générale contre la pauvreté. De légères enquêtes auprès des ménages compléteront les données nécessaires à l'exercice.

Une des sources possibles de mesure de la situation réelle du marché du travail et partant du chômage y compris du chômage des jeunes diplômés serait des enquêtes auprès des ménages. Chaque membre du ménage âgé d'au moins 15 ans (l'âge d'entrée en activité selon les normes BIT) sera défini comme, soit:

- ☐ ayant un emploi (e.g. ayant travaillé au moins 3 jours durant la semaine précédant l'enquête)
- ☐ étant au chômage (a perdu son emploi, cherche du travail ou attend la date de démarrage d'un nouvel emploi)
- ☐ ne faisant pas partie de la population active (e.g. étudiant, personne à la retraite, femme au foyer).

Ainsi, la population active (PA) s'obtiendrait en faisant la somme des personnes au travail (PAT) et des personnes au chômage (PAC):

$$PA = PAT + PAC$$

Les taux de chômage (tdc) et d'activité (tap) de la population s'obtiennent:

$$tdc = \frac{PAC}{PA} \quad ; \quad tap = \frac{PA}{Pad}$$

où Pad est la population adulte ( $\geq 15$  ans)

Les raisons de non satisfaction des demandes de travail sont multiples:

- ☐ la suspension
- ☐ l'annulation
- ☐ l'inadéquation de la qualification des prétendants
- ☐ l'exploration d'autres moyens de recrutement dont le succès peut n'être connue que de l'entreprise
- ☐ autres raisons.

Les statistiques de sortie des écoles professionnelles et de l'Université devraient figurer dans les statistiques de l'offre de travail, à compter de l'année civile suivant l'année scolaire de sortie desdits produits. Une enquête de performance d'obtention d'emploi de ces différentes écoles devrait être menée et permettre ainsi de corriger les effectifs de départ des embauches.

Dans tous les cas, l'OEF devrait mettre à contribution toutes les structures de formation et de placement de la main d'œuvre.

De même, l'OEF pourrait indiquer les conséquences sur le marché du travail des principaux résultats attendus de la politique économique e.g. un taux de croissance économique de 5% entraînerait une création nette d'emploi de tant et une main d'œuvre qualifiée de telle ou telle caractéristique. Ceci viendrait en complément des indications sur les besoins de formation et d'éducation qualifiante des projections économiques de long et moyen terme.

La croissance est une condition nécessaire à la résorption du chômage, elle n'est pas suffisante si elle n'est pas créatrice d'emplois et/ou si elle ne participe pas de la lutte contre les inégalités d'accès au marché du travail. Elle doit être complétée d'une réduction de la charge fiscale sur le travail.

Pour conclure, il serait utile de procéder à:

- ❑ l'établissement et à la publication d'un tableau de bord semestriel voire trimestriel sur le marché du travail
- ❑ l'organisation d'ateliers ou de journées de recherche d'emploi pour initier les demandeurs d'emploi aux techniques de démarche auprès des employeurs e.g. rédaction des CV, constitution de dossier de candidature, lettre de motivation, entretiens d'embauche, entrepreneuriat pour l'auto-emploi
- ❑ l'ouverture d'un site Internet à l'usage des offreurs et demandeurs de travail
- ❑ l'orientation de l'enseignement technique vers les compétences nécessaires à la vie professionnelle et renforcer le partenariat avec les entreprises.

## **Références bibliographiques**

- ANPE (2001): Promotion de l'emploi au Mali – De l'Office National de la Main d'œuvre et de l'Emploi à l'Agence Nationale pour l'Emploi, Bamako, mai
- BIT (2000) : Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail, Genève
- DNSI (2001) : Comptes économiques du Mali, Bamako, mai
- DNSI (2001) : Recensement général de la population et de l'habitat, Bamako, avril
- Dominique Meurs (2001) : Egalité de rémunérations entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne au Mali, Bamako, 8 mai
- \*\*\* (1998) : Plan national d'action pour l'emploi, France
- Harold Lubell (1991) : Les coûts de main d'œuvre dans le secteur moderne du Mali, ONMOE, Bamako
- OEF : Annuaire statistique du marché de l'emploi 1998, 1999, 2000
- ONMOE (1996) : Recueil des textes législatifs et réglementaires concernant le code du travail