



RAPPORT DE SYNTHÈSE

de la journée sur

"Les Informations Statistiques et la Politique de l'Emploi"

Organisée par

L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)

En collaboration avec

*La Direction Nationale de l'Emploi, du Travail
et de la Sécurité Sociale (DNETSS)*

Le 11 Août 1997 - Grand Hôtel de Bamako

SOMMAIRE

- 1 – Introduction**
- 2 – Objectifs**
- 3 – Synthèse des travaux**
- 4 – Annexes**
 - Communications**
 - Supports de collecte**
 - Discours**
 - Programme de la journée**
 - Liste des Participants**

INTRODUCTION

Avant l'année 1992 l'ensemble des informations statistiques sur l'offre et la demande formelles d'emploi au Mali était disponible à l'ONMOE qui avait le monopole du placement.

A partir de 1992, la loi 92-020/AN-RM a permis une libéralisation du placement ; d'où la création de bureaux de placement payants.

Cette situation traduit la volonté de l'Etat d'adapter la législation aux exigences socio-économiques en terme de promotion de l'emploi en vue de contribuer à la résorption du chômage.

La libéralisation a eu pour corollaire la dispersion de l'information à plusieurs niveaux. En effet chaque bureau de placement (public ou privé) détient dans ses registres des informations utiles sur la demande et l'offre d'emploi.

Ces informations constituent des éléments essentiels pour la mise en place d'une politique efficiente d'emploi.

C'est justement pour pallier l'émiettement du système d'information que le Gouvernement a décidé, en collaboration avec la Banque Mondiale et les partenaires sociaux, de la création de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF).

L'OEF est un dispositif technique et un outil d'aide à la décision au profit de tous les acteurs du marché du travail : administration, centres de formation, partenaires sociaux, partenaires au développement, particuliers etc...

Il s'agit d'un système intégré d'information qui prend en compte l'ensemble de la demande sociale et des préoccupations en matière d'informations sur l'emploi et la formation.

C'est à ce titre que l'OEF publie, entre autres, " l'annuaire statistique du marché de l'emploi". Il s'agit d'un condensé des informations émanant du marché de l'emploi à travers les bureaux de placement (publics et privés).

Le but de la journée est de partager avec les bureaux de placement (publics et privés) la nécessité d'obtenir des statistiques fiables et opérationnelles sur l'emploi. Ceci devrait constituer un élément précieux pour l'élaboration d'une politique de promotion de l'emploi.

C'est pourquoi l'OEF a organisé cette journée de réflexion sur "les informations statistiques et la politique de l'emploi" le lundi, 11 Août 1997, sous la présidence de Monsieur le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail.

OBJECTIFS

La journée avait pour objectifs de :

- Etablir le contact entre l'OEF et les bureaux de placement ;
- Concevoir une méthodologie de collecte de l'information ;
- Déterminer la périodicité de la production des données ;
- Déterminer la fréquence de l'acheminement des données ;
- Mettre en place un mécanisme de suivi de l'offre et de la demande.

SYNTHESE DES TRAVAUX

L'an mille neuf cent quatre-vingt dix sept et le onze Août, s'est tenue, dans la salle KUMABLON du Grand Hôtel de Bamako, la journée de réflexion sur "Les Informations Statistiques et de la Politique de l'Emploi" ; Organisée par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation en collaboration avec la Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, sous la haute présidence du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail.

On notait la présence de Monsieur le Commissaire à la Promotion des Jeunes, de Monsieur le Commissaire au Plan, de Madame le Représentant Résident de la Banque Mondiale et du Président de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali.

Dans son discours d'ouverture, Monsieur le Ministre, en situant la journée dans son contexte, a souligné le manque, sinon la faiblesse de données statistiques sur l'Emploi et la Formation, instrument indispensable à l'élaboration d'une politique cohérente d'emploi.

C'est dans le souci de pallier cet état de fait, que le Gouvernement, en collaboration avec la Banque Mondiale et les Partenaires au Développement, a décidé de la création d'un Observatoire de l'Emploi et de la Formation au sein de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi.

L'Observatoire, a-t-il rappelé en substance, est un outil chargé de la collecte, du traitement, de l'analyse et de la diffusion des informations sur le Marché du Travail, un centre de diagnostic et d'évaluation mais aussi un lieu de coordination et d'échanges.

La journée a enregistré des communications notamment :

- du Directeur Général de l'ONMOE ;
 - et du Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- qui ont essentiellement porté sur les objectifs visés à travers ladite journée.

A l'ouverture des travaux, un présidium a été mis en place composé comme suit :

- Président : Monsieur Amadou DAO, Directeur de l'Observatoire du Développement Humain Durable et de la Lutte Contre la Pauvreté au Mali ;
- 1er Rapporteur : Monsieur Boubacar SIDIBE, Directeur Régional de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi à Kayes ;
- 2ème Rapporteur : Monsieur Salif BAGAYOKO, Chef de la Division Emploi à la Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale.

Les participants à la journée ont ensuite écouté successivement :

- les exposés de deux bureaux privés de placement ;
- d'un bureau public de placement ;
- et du représentant de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation.

Dans les travaux en plénière, les participants ont procédé à l'analyse critique des différents exposés et de l'outil de collecte type de données présenté par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation.

En plénière, les exposés ont suscité beaucoup de réactions de la part des participants; ce qui dénote de l'intérêt particulier qu'ils ont porté aux travaux.

Les différentes interventions ont eu trait à l'amélioration de l'outil de collecte de l'information, à la périodicité de sa production, à la fréquence de son acheminement et à la mise en place d'un mécanisme de suivi de la demande et de l'offre d'emploi.

Au cours des débats, des propositions concrètes ont été faites et ont abouti aux recommandations suivantes :

A - De l'adoption de l'outil de collecte d'informations :

- 1 - La fixation de la périodicité de la production des données statistiques à un (1) mois ;
- 2 - La fréquence d'acheminement des informations à l'ONMOE pour une durée d'un (1) mois ;
- 3 - L'obligation faite à l'OEF de restituer aux différents producteurs les informations traitées ;
- 4 - L'exploitation par les bureaux publics et privés de placement des fiches d'offre et de demande d'emploi, provenant d'autres pays (Côte d'Ivoire, Burkina-Faso, Cameroun), pour améliorer leurs fiches respectives.
- 5 - L'uniformisation des supports de collecte de données conformément aux modèles présentés par l'OEF.

B - De la nécessité d'une collaboration franche et fructueuse entre les bureaux de placement :

- 1 - La création d'une coordination entre les bureaux privés de placement;

- 2 - L'organisation par l'ONMOE de stages de formation au profit des agents des bureaux privés de placement ;
- 3 - Le renforcement des moyens de l'OEF pour assister les Bureaux de Placement Privés et Publics afin d'améliorer les informations contenues dans les supports de collecte : carte de demande, carte d'offre d'emploi, carte de pointage.

ANNEXES

COMMUNICATIONS

- 1 - du Directeur Général de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi
- 2 - du Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale
- 3 - du Chef de la Division Placement de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi
- 4 - de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation

**COMMUNICATION DE MONSIEUR MAMADOU SISSOKO
DIRECTEUR GENERAL DE L'ONMOE**

THEME : **Rôle d'un Service Public de l'Emploi dans un contexte de marché de placement libre**

En tant que Directeur Général de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi, je dois me réjouir de la tenue d'une telle journée qui sera, je l'espère, l'occasion de lever les équivoques et de mieux préciser le rôle de chacun dans la recherche de solutions aux différents problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Il a été décidé, depuis 1991, que la gestion du Marché du Travail ne serait plus l'apanage d'une seule institution et la tendance actuelle s'assimile à une gestion mixte du Marché du Travail. Ce choix fait intervenir deux types d'institutions à savoir celles poursuivant un but de service public comme l'ONMOE et les Agences Privées à caractère lucratif.

Apparemment les objectifs visés semblent inconciliables mais en fait le modèle de gestion en cours doit assurer une coexistence active dans laquelle le secteur public et le secteur privé agissent dans la conscience de leur propre rôle et de celui de l'autre.

Notre souhait est que l'action conjuguée des agences privées et du service public de l'emploi puisse conduire à un meilleur fonctionnement du Marché du Travail

La convention n° 88 de l'OIT dispose à son article 1er, alinéa 1er :

"Chaque membre de l'Organisation Internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit entretenir ou veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'Emploi".

La tâche de ce service, continue l'alinéa 2 du même article : "doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du Marché de l'Emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives".

Originellement les services publics de l'Emploi naissent en tant qu'institutions humanitaires destinées à porter secours aux travailleurs en chômage. Ces services se voient, au fil du temps, érigés en régulateurs du Marché de l'Emploi. Finalement, ils se trouvent placés dans le cadre de la politique de l'Emploi en devenant l'observatoire privilégié du Marché du Travail, à participer à la formulation de la politique de l'emploi ou en l'exécutant.

Ces différentes évolutions ont entraîné certains services publics à donner la suprématie à certains aspects de ces rôles par une spécialisation pure et simple: soit ils ne font que du placement, ou de l'observation, ou de l'information, ou de l'exécution .

Pour ce qui est du cas particulier du Mali où, l'ONMOE, créé en 1954, a initialement joué le rôle d'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. En dépit de ce rôle social de placement, l'ONMOE a été investi d'une autre mission qu'est l'observation du marché du travail.

En plus de ces missions essentielles dévolues à un service public de l'emploi, l'ONMOE exécute également des politiques d'emplois en faveur de groupes spécifiques (jeunes diplômés, émigrés de retour,..).

I.- RÔLE SOCIAL DE PLACEMENT

Aux termes de l'article L.302 du Code du Travail "le service public du placement est assuré par l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi. Le placement effectué par l'ONMOE est gratuit".

L'article 310 stipule en substance aussi que lorsqu'un placement est fait par un bureau de placement payant, celui-ci est tenu de le communiquer à l'ONMOE dans un délai d'un mois.

II. L'OBSERVATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Ce rôle est essentiel dans la mise en place d'une politique efficiente de l'emploi car à mesure que s'enracine l'idée que le développement d'un pays ne peut se réaliser en l'absence d'une politique de l'emploi et que cette politique ne peut évidemment pas se formuler en l'absence de données régulières et précises sur le fonctionnement du Marché de l'Emploi, il est facile alors de se rendre compte du formidable potentiel que représente en matière d'information le réseau des bureaux d'emploi.

Une action conjuguée conduirait sans aucun doute à un meilleur fonctionnement du Marché du Travail.

C'est pourquoi il est demandé aux différents producteurs d'informations sur le Marché de l'Emploi, d'acheminer leur donnée à l'ONMOE qui pour mieux réussir cette mission a en son sein un service spécialisé : Observatoire de l'Emploi et de la Formation.

Je souhaite donc que nos travaux contribuent à la mise en place d'un système cohérent d'information.

Je vous remercie.

LA LIBERALISATION DU MARCHÉ DE PLACEMENT

La législation du travail, à l'instar d'autres législations, a connu de profonds changements liés à l'exécution du Plan d'Ajustement Structurel (P.A.S) auquel le Mali a souscrit au début des années 80.

Au nombre des mesures destinées à améliorer les performances économiques et la compétitivité des entreprises, - objectif affiché du P.A.S -, l'une des profondes modifications visait à assouplir les règles de gestion de la main-d'oeuvre au sein des entreprises et la limitation de l'interventionnisme d'Etat.

1. HISTORIQUE :

Dans le code du travail de 1962 ainsi que dans ses modifications successives jusqu'en 1988, les activités de placement des travailleurs relevaient exclusivement du monopole de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi, agence publique d'emploi. Entre autres critiques, cet état de fait a été considéré comme une rigidité excessive pour les entreprises au motif qu'il limitait leur capacité de réaction et d'adaptation aux réalités économiques.

C'est ainsi que déjà en 1991, sous la transition issue des événements de Mars 1991, les autorités d'alors - le Comité de Transition pour le Salut du Peuple - avaient initié et adopté l'ordonnance 91-067/PCTSP du 1er Octobre 1991 et son décret d'application (N°91-319/PM -RM) du 02 Octobre 1991.

Ces deux textes, en même temps qu'ils consacraient la suppression du monopole du placement jusqu'ici dévolu à l'ONMOE, légalisaient et réglementaient aussi les bureaux de placement payant et les entreprises de travail temporaire. La relecture générale du code du travail qui a abouti à l'adoption de la loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 a tout simplement intégré les textes suscités.

2. OBJECTIFS :

La libéralisation du placement s'inscrit en droite ligne dans une série de mesures prises par l'Etat pour adapter l'environnement institutionnel aux réalités économiques actuelles fortement influencées par la crise, la mondialisation de l'économie et la démocratisation. Elle vise à substituer le libre jeu des forces du marché au contrôle et à l'intervention de l'Etat pour relancer la croissance.

L'autorisation de placement privé et la complémentarité qui doit s'en suivre, profiteront donc aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. Aux uns, elle accorde une plus grande liberté, aux autres une meilleure adéquation aux postes qu'ils occupent.

La flexibilité en matière de gestion de la main-d'oeuvre s'est également traduite par la réglementation des activités des entreprises de travail temporaire.

3. CADRE JURIDIQUE :

En plus de la suppression du monopole public du placement qui a engendré de fait la coexistence d'un service public de l'emploi et des bureaux privés, les nouveaux textes ont mis également l'accent sur une plus grande liberté désormais accordée à l'employeur de recruter le travailleur de son choix.

Nous n'allons pas aborder ici les dispositions générales contenues dans les textes qui ont consacré la libéralisation du placement. Nous rappellerons simplement qu'elles sont très souples et sans aucune contrainte hormis le paiement d'un cautionnement de garantie proportionnel aux ambitions des promoteurs, ainsi qu'un certain niveau de formation.

Les seules obligations prescrites sont situées en aval de la création et sont liées à des formalités administratives indispensables à la vie de toute entreprise. En plus de celles-ci existent une autre liée directement à l'activité, objet de l'agrément. Il s'agit de communiquer à l'ONMOE, les informations relatives aux placements effectués ainsi qu'un exemplaire de déclaration d'ouverture d'établissement ou de chantier.

4. LE CONSTAT ACTUEL :

L'état présent de l'évolution de l'embauche et du développement des bureaux de placement payant maliens ne permet pas de fournir des données intéressantes sur l'impact des agences de placement payant sur le marché.

A ce jour, 37 bureaux ont été agréés sous forme de personne morale ou sous la forme individuelle. Une enquête récente a révélé que la grande majorité, généralement mal préparée à l'emploi, s'est empressée d'occuper un créneau jugé porteur, pour la plupart sans étude préalable de marchés.

En outre, il convient de rappeler que les entreprises se montrent réticentes (ou méfiantes) à utiliser les services des bureaux de placement payant. En effet, selon une étude commandée par la Banque Mondiale¹, les méthodes de recrutement des entreprises sont les suivantes :

* les réseaux d'alliance parentale sont utilisés par 51,8 % des entreprises enquêtées comme premier circuit d'insertion des acteurs sur le marché de l'emploi. Comme second recours, ils sont utilisés par 25,2 % des entreprises. Seuls 18,5% des entreprises ne l'ont pas classé parmi les quatre premières méthodes de recrutement.

¹ Koni Expertise. "Identification des créneaux porteurs d'emploi et étude des besoins de formation professionnelle." Banque Mondiale (Bamako), Juillet 1995; Page 28.

* Les journaux, revues et bureaux de placement ne sont utilisés que de façon marginale : 88,7% des entreprises ne les ont pas classé parmi les quatre premières méthodes de recrutement, ce ratio étant de 82,9% pour les Bureaux de placement payant.

Comme le souligne le rapport, ces mécanismes d'insertion sur le marché du travail posent les problèmes suivants :

- le manque de transparence sur le marché du travail ; or la bonne circulation de l'information est essentielle au bon fonctionnement des marchés ;

- l'inégalité des chances d'insertion sur le marché selon que les acteurs disposent ou non de relations parentales ou professionnelles appropriées.

Le risque est donc grand que des offres ou des demandes d'emploi restent anormalement insatisfaites en raison de leurs difficultés de rapprochement.

Conclusion :

Les présents travaux permettront sûrement d'évoquer les difficultés auxquelles sont confrontées les B.P.P. Mais de façon générale, ces problèmes ne pourront pas trouver de solution durable tant qu'on ne pourra pas mesurer sur le terrain l'impact des placements effectués et le nombre d'emplois créés.

La compilation des données statistiques sur les placements effectués permettra d'arriver à ce résultat, indispensable à une bonne maîtrise du marché du travail et de l'emploi.

COMMUNICATION DE MONSIEUR ABDOULAYE F. COULIBALY
CHEF DE LA DIVISION PLACEMENT DE L'ONMOE

TECHNIQUES DU PLACEMENT

INTRODUCTION

L'organisation d'un service de l'emploi s'inscrit dans le cadre de la politique générale de l'emploi dont l'objectif essentiel est de réaliser la meilleure organisation possible du marché du travail en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre les problèmes du chômage et du sous-emploi.

L'Organisation Internationale du Travail a défini un certain nombre de normes relatives aux objectifs fondamentaux, aux fonctions et à l'organisation des services de l'emploi nationaux. Ces normes sont contenues dans la convention N°88 et la recommandation N°83, concernant l'organisation du service de l'emploi, adoptées par la conférence Internationale du travail à sa 31ème session tenue à San Francisco en 1948

L'objet de cet exposé sera de présenter à la lumière des principes posés par la convention N°88 et la recommandation N°83, l'organisation des services du placement.

ORGANISATION DU PLACEMENT PROCEDURE ET METHODES

A – DEMANDE D'EMPLOI

1 – Réception et inscription des demandeurs d'emploi

a) Réception

A leur arrivée, les demandeurs d'emploi sont reçus par les agents chargés des opérations de placement qui procèdent à leur enregistrement, s'il s'agit d'une première visite, ou au renouvellement de leur inscription s'il y a lieu de renouveler leur demande.

b) Forme de la demande d'emploi

En règle générale, les demandes d'emploi sont formulées oralement et directement par les intéressés.

c) Objet de l'inscription

Chaque demandeur d'emploi est interrogé (sur son Identité, sa situation de famille, ses qualifications professionnelles) et les renseignements recueillis sont enregistrés et classés afin de permettre à l'agent du placement, le moment venu, de sélectionner les candidats aptes à remplir les postes offerts.

2 - Procédure

Il est procédé aux opérations suivantes :

- Enregistrement de la demande d'emploi ;
- Etablissement de la fiche de demande d'emploi.

a) Enregistrement de la demande d'emploi

Chaque demandeur d'emploi sans exception, fait l'objet d'une inscription, ou les renseignements détaillés sont mentionnés sur la fiche de demande d'emploi.

b) Etablissement de la fiche de demande

- Travailleurs pour lesquels il est établi une fiche :

En principe, il est établi, une fiche de demande d'emploi pour chaque travailleur inscrit.

- Qui établit la fiche ?

C'est l'agent chargé des opérations de placement qui procède à l'interrogatoire du demandeur d'emploi qui établit la fiche, au fur et à mesure qu'il pose les questions prévues.

- Contenu de la fiche.

La fiche de demande d'emploi doit être remplie de façon à rassembler toutes les indications utiles concernant les points suivants :

- Identifications du demandeur (nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, adresse), sa qualification, son niveau d'instruction, son diplôme, son expérience professionnelle, la durée de son expérience professionnelle, les emplois recherchés, sa situation de famille, les langues maliennes parlées, les langues étrangères parlées, son état physique et ses connaissances en informatique.
- Sont, en outre, portés sur la fiche : la date d'inscription, le numéro d'ordre de l'inscription et la photo de l'intéressé.

3 - Interview des demandeurs d'emploi : méthode permettant D'obtenir certaines données sur la qualification professionnelle

L'agent chargé des entretiens avec le demandeur d'emploi l'interroge sur son identité, ses antécédents, ses capacités, ses connaissances, ses aptitudes et sa formation, sur le plan professionnel, ainsi que sur ses caractéristiques personnelles.

a) Contrôle des antécédents

Les premières questions posées, une fois terminé l'identification du demandeur, tendent à déterminer ses antécédents professionnels, donc, quels sont les emplois remplis antérieurement ou les travaux effectués qui témoignent de ses capacités professionnelles.

A ce titre, l'intéressé est appelé à présenter à l'appui des renseignements fournis oralement, les documents en sa possession (certificats de travail etc...) sur les emplois indiqués. L'agent chargé de l'entretien vise ainsi à obtenir du demandeur d'emploi des renseignements précis sur chacun de ses emplois tels que le lieu, la date, la nature des activités exercées, la rémunération perçue, la durée de l'emploi etc...

b) Contrôle des connaissances professionnelles

Pour avoir des précisions sur les connaissances du demandeur d'emploi, en ce qui concerne un emploi donné, on lui pose des questions qui l'amènent à indiquer les opérations caractéristiques de ces emplois, le cas échéant, les points suivants :

- le but
- la méthode
- le matériel utilisé
- les normes de travail.

Autant que possible, l'interrogatoire sur l'emploi exercé doit entrer dans le détail de l'expérience acquise par le demandeur d'emploi et ne pas se cantonner dans les généralités

c) Contrôle de la formation professionnelle

Lorsque le demandeur d'emploi a reçu dans le passé, une formation professionnelle, l'agent chargé de l'entretien demande à l'intéressé de préciser le lieu, la date, la nature et la durée de cette formation.

4 - Renseignements fournis aux demandeurs d'emploi

Il est recommandé que l'agent du placement explique aux demandeurs d'emploi le fonctionnement du bureau de placement ainsi que les services que les travailleurs peuvent en attendre. Par exemple, à l'occasion de l'établissement de la fiche d'inscription, l'agent expliquera que cette fiche permet de rechercher le travailleur inscrit et de le convoquer lorsque se présentera une offre d'emploi de sa qualification.

Il doit être également indiqué au demandeur d'emploi de se présenter régulièrement au bureau de placement pour consulter les offres d'emplois du jour.

5 - Résultats

De Mars 1991 au 7 Août 1997 l'ONMOE a enregistré dans le district de Bamako

- 3191 demandeurs d'emplois sans diplôme ;
- 3368 demandeurs d'emplois ayant un diplôme de technicien ;
- 1311 demandeurs d'emplois dans la catégorie de cadres supérieurs.

B - OFFRES D'EMPLOI

1 - Renseignements sur les emplois vacants

Toute demande de recrutement, communiquée verbalement, par écrit ou par téléphone au bureau du placement, constitue une "offre d'emploi".

Cependant l'offre d'emploi doit être complète, c'est-à-dire qu'elle doit contenir tous les renseignements nécessaires qui permettront de sélectionner les candidats qualifiés pour être adressés à l'employeur intéressé. Il s'agit spécialement de renseignements d'ordre technique portant en particulier sur les points suivants : profession, spécialisation et degré de qualification, machine à conduire ou à manier, pratique, conditions de travail (horaire, durée de l'emploi, salaire), nom de l'entreprise, adresse de l'établissement, nom et qualité de la personne qui a transmis l'offre, nom et qualité de la personne à qui le travailleur devra se présenter pour postuler l'emploi proposé.

2 - Méthodes utilisées pour recueillir les renseignements

a) Entretien avec l'employeur

Le plus souvent l'agent du placement doit chercher à obtenir des renseignements que l'employeur n'a pas fournis, ou demander des précisions concernant certaines questions particulières. Il convient par conséquent de prendre contact avec l'employeur, ou avec la personne chargée du recrutement. Ces renseignements peuvent être obtenus en s'entretenant avec l'employeur, soit directement, soit par téléphone, soit par écrit.

b) Enregistrement des renseignements obtenus

- Toute offre d'emploi est d'abord inscrite sur un registre comprenant essentiellement l'indication de l'entreprise, la nature et le nombre des emplois offerts.
- Ensuite il est procédé à l'affichage de cette offre d'emploi sur un tableau.

3 - Règles d'admission des offres d'emploi

Il ne doit pas être donné suite aux offres d'emploi comportant des conditions de salaire, de durée du travail ou des conditions de travail qui ne respectent pas celles qui sont prévues par la réglementation applicable.

4 - Offres d'emploi provenant du ressort d'un autre bureau

Un employeur doit pouvoir s'adresser à n'importe quel bureau de placement, mais dans le cas d'une offre provenant d'un employeur appartenant à une zone desservie par un autre bureau de placement, il convient, pour le moins, que le bureau qui a reçu l'offre d'emploi, quelle que soit la suite réservée, avise le bureau du ressort de l'employeur.

C - PLACEMENT PROPREMENT DIT

1 - Principe

Le placement est l'opération qui résulte de l'acceptation :

- par le travailleur, de l'emploi proposé et des conditions générales de travail offertes ;
- par l'employeur du travailleur intéressé.

Il convient donc que l'agent chargé du placement procède convenablement à la sélection des candidats afin qu'il ne soit adressé à l'employeur que des travailleurs qui répondent bien aux conditions et aux exigences imposées pour occuper le poste proposé.

2 - Méthodes de sélection

La procédure à appliquer comprend trois phases :

- rechercher, dans le fichier des demandes d'emploi en cours, les travailleurs qui exercent la profession qui correspond à l'offre d'emploi proposée ;
- établir une confrontation approfondie entre les qualifications de chaque travailleur et les exigences de l'offre d'emploi ;
- sélectionner le candidat, ou les candidats, réunissant les conditions requises afin d'être adressés à l'employeur.

3 - Convocation

Les candidats sélectionnés sont convoqués au bureau de placement afin qu'il leur soit communiqué les renseignements nécessaires sur l'emploi offert et délivré la carte de présentation à l'employeur.

4 - La carte de présentation

La carte de présentation comprend trois volets. Chaque volet comprend les indications sur les points suivants :

COMMUNICATION DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Le problème de l'emploi, depuis un certain temps, est une préoccupation permanente du gouvernement et des autorités. Si l'emploi est un droit individuel, il n'en demeure pas moins qu'il soit une nécessité collective. Mieux, l'emploi n'est pas un sous-produit naturel de l'expansion et de la croissance car, créer un emploi exige une politique, une action dans lesquelles la responsabilité de l'Etat est directement engagée.

Ainsi, dans la recherche permanente de solutions durables à ce fléau et dans le souci de promouvoir l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, dans un marché soumis aux fluctuations économiques, l'Etat a procédé à une libéralisation du placement. Cette libéralisation devrait susciter une grande mobilité dans le travail à travers la création de nombreux bureaux privés de placement ; ce qui a entraîné des mutations dans la configuration du marché de l'emploi.

I - MARCHE DE L'EMPLOI

Aux termes de l'article 385 alinéa 3 de l'ordonnance 91-067 du 01 octobre 1991, "les bureaux de placement payant sont tenus de communiquer à l'ONMOE les informations relatives aux placements effectués".

Cette disposition de l'ordonnance portant modification du placement au Mali visait principalement à pallier l'émiettement des informations occasionné par l'avènement des bureaux privés. En effet, à titre de rappel, avant 1991 l'ensemble des informations sur les demandes et les offres d'emploi formelles était disponible à l'ONMOE. Avec la libéralisation, le marché de l'emploi s'est trouvé confronté à la situation, peu enviable, de ne pouvoir répondre aux immenses besoins d'information qu'avec des données insuffisantes et peu fiables.

Alors la nécessité d'avoir un dispositif d'informations sur l'emploi s'avère plus que jamais indispensable.

La publication d'un annuaire statistique du marché de l'emploi à laquelle l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) s'est attelé depuis sa création, répond justement à ce besoin. Cet annuaire, en dépit des indications intéressantes qu'il offre sur le marché de l'emploi souffre de certaines insuffisances notamment la non-exhaustivité des données, la faiblesse de leur fiabilité et les difficultés d'agrégation.

II - QUELQUES RESULTATS DES ANNUAIRES 1995 ET 1996

Les annuaires statistiques renseignent sur les tendances du marché de l'emploi et sur les caractéristiques de ces acteurs.

Il ressort de l'annuaire 1995 :

Au titre des demandes d'emploi :

- un volume de demandeurs d'emploi inscrits de 7133 ;
- une forte proportion de jeunes : 32% ont moins de 25 ans soit près du tiers ;
- un niveau de qualification faible :
 - * 39% sont des manoeuvres et assimilés et ;
 - * 52% sont des ouvriers et des employés ;
- un niveau d'instruction faible :
 - * 43% sont des analphabètes et ;
 - * 44% sont des déperditions scolaires.

Au titre des offres d'emploi, il a été recensé 1411 offres, toutes satisfaites.

Le secteur privé, avec 93% des emplois créés a offert plus d'opportunités de travail que le secteur public (7%).

Les branches d'activité pourvoyeuses d'emploi ont été respectivement les "Bâtiments et Travaux Publics" (52%) et les "Services fournis à la collectivité et personnel" (25%).

Les qualifications les plus demandées sont :

- les manoeuvres et assimilés (32%) et ;
- les ouvriers qualifiés (31%).

Au titre du placement, le taux de placement, c'est-à-dire le rapport entre les offres satisfaites et les demandes inscrites était de 20% ; autrement dit un (1) demandeur d'emploi sur cinq (5) a pu avoir un emploi.

Les activités de placement ont été particulièrement denses dans le District de Bamako (34%) et dans les régions de kayes (32%) et Gao (11%).

L'annuaire 1996 révèle :

Au titre des demandes d'emploi :

On note que la disproportionnalité entre le sexe persiste : parmi les 8142 demandeurs inscrits, 7405 (91%) sont des hommes contre 737 femmes (9%).

Il ressort que 6% seulement des demandeurs sollicitent des emplois de cadres supérieurs et d'agents de maîtrise.

Même si près de la moitié des demandeurs sont des analphabètes (42%), on note toutefois une présence significative des diplômés avec 15% des demandeurs inscrits.

Au titre des offres d'emploi :

Le secteur privé devance le secteur public : sur 3143 emplois offerts, le secteur privé a fourni 63% contre 37% au secteur public.

Les branches pourvoyeuses ont été :

- les "services fournis à la collectivité et au personnel" (39%);
- les "industries manufacturières" (18%) et ;
- les "bâtiments et travaux publics" (15%).

Il ressort également que :

- 88% des emplois créés ont été occupés par les hommes ;
- 22% l'ont été par des ouvriers qualifiés.

Au titre du placement, le taux de placement s'est amélioré par rapport à l'année 1995 en passant de 20% à 39%.

Les femmes s'insèrent mieux sur le marché de l'emploi avec un taux de placement de l'ordre de 52% contre 37% pour les hommes.

Au-delà de ces informations classiques fournies par l'annuaire statistique du marché de l'emploi, il n'est pas hors de portée de disposer encore d'autres indicateurs ou d'autres caractéristiques sur ledit marché et ses acteurs.

III - ATTENTES

A travers les informations recueillies sur le marché de l'emploi, il est possible :

- de publier périodiquement le taux de chômage officiel au Mali ;
- de caractériser davantage le chômage suivant des variables socio-démographiques (âge, sexe, situation matrimoniale, responsabilité familiale, etc.), l'instruction, la qualification, les salaires, les conditions de travail souhaitées (salaire, nature de contrat souhaité) , etc...;
- de stigmatiser les spécificité régionales ;
- d'évaluer le stock des demandeurs disponible sur le marché de l'emploi.

Pour atteindre ces attentes, il est indispensable :

- d'enrichir les informations des supports d'enregistrement des demandes et des offres d'emploi ;
- d'harmoniser la collecte d'informations par l'utilisation d'instrument identique ;
- de convenir sur la périodicité de la production des données et la fréquence de leur acheminement à l'ONMOE.

IV - SUPPORTS DE COLLECTE D'INFORMATION

1 - Tableaux bruts de collecte d'information

2 - Autres supports

Pour faciliter davantage l'amélioration des supports dont on dispose (carte de demandeur, carte d'offre d'emploi, carte de pointage), il a été jugé nécessaire de vous présenter les supports d'autres pays pour inspiration. C'est à cet égard, que les fiches de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et du Cameroun vous seront présentées.

Fiches RCI

Fiches Burkina Faso

Fiches Cameroun

SUPPORTS DE COLLECTE

- 1 - Demande d'emploi**
- 2 - Offre d'emploi**
- 3 - Placement**
- 4 - Nomenclatures**

DEMANDE D'EMPLOI

TAB^{LEAU} 1 : DEMANDEURS D'EMPLOI SELON L'AGE, LE STATUT ET LE SEXE MOIS DE

Groupes d'Age	E P E			A D T			TOTAL
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Moins de 15 ans							
15 à 19 ans							
20 à 24 ans							
25 à 29 ans							
30 à 39 ans							
40 à 49 ans							
50 à 55 ans							
56 ans et plus							
TOTAL							

EPE = En quête d'un Premier Emploi

ADT = Ayant Déjà Travaillé

TABEAU 2 : SITUATION DES DEMANDES D'EMPLOI SELON LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE
SEXE MASCULIN
MOIS DE

Catégories professionnelles	Demandes non satisfaites en fin du mois passé	Demandes enregistrées au cours du mois			Demandes placées au cours du mois		Demandes non satisfaites en fin du mois actuel
		EPE	ADT	TOTAL	Anciennes	Nouvelles	
Catégorie 1							
Catégorie 2							
Catégorie 3							
Catégorie 4							
Catégorie 5							
Catégorie 6							
Catégorie 7							
TOTAL							

Catégorie 1 = Ingénieurs et Cadres supérieurs
 Catégorie 2 = Agents de maîtrise et Techniciens
 Catégorie 3 = Ouvriers qualifiés
 Catégorie 4 = Ouvriers spécialisés
 Catégorie 5 = Employés qualifiés
 Catégorie 6 = Employés spécialisés
 Catégorie 7 = Manoeuvres et Assimilés

EPE = En quête d'un Premier Emploi
 ADT = Ayant Déjà Travaillé

TABLEAU 2 : SITUATION DES DEMANDES D'EMPLOI SELON LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE
SEXE FEMININ
MOIS DE

Catégories professionnelles	Demandes non satisfaites en fin du mois passé	Demandes enregistrées au cours du mois			Demandes placées au cours du mois		Demandes non satisfaites en fin du mois actuel
		EPE	ADT	TOTAL	Anciennes	Nouvelles	
Catégorie 1							
Catégorie 2							
Catégorie 3							
Catégorie 4							
Catégorie 5							
Catégorie 6							
Catégorie 7							
TOTAL							

Catégorie 1 = Ingénieurs et Cadres supérieurs
Catégorie 2 = Agents de maîtrise et Techniciennes
Catégorie 3 = Ouvriers qualifiés
Catégorie 4 = Ouvriers spécialisés
Catégorie 5 = Employées qualifiées
Catégorie 6 = Employées spécialisées
Catégorie 7 = Manoeuvres et Assimilés

EPE = En quête d'un Premier Emploi

ADT = Ayant Déjà Travaillé

TABLEAU 3 : SITUATION DES DEMANDES D'EMPLOI SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION

SEXE MASCULIN

MOIS DE

Niveau d'instruction	Demandes non satisfaites en fin du mois passé	Demandes enregistrées au cours du mois			Demandes placées au cours du mois		Demandes non satisfaites en fin du mois actuel
		EPE	ADT	TOTAL	Anciennes	Nouvelles	
Niveau 1							
Niveau 2							
Niveau 3							
Niveau 4							
Niveau 5							
Niveau 6							
Niveau 7							
Niveau 8							
TOTAL							

Niveau 1 = Licence et plus

Niveau 2 = Baccalauréat + Diplôme professionnel

Niveau 3 = Baccalauréat 2 ème partie

Niveau 4 = DEF + Diplôme professionnel

Niveau 5 = DEF + Baccalauréat 1

Niveau 6 = 7ème à la 9ème année

Niveau 7 = Lettrés sans diplôme

Niveau 8 = Analphabètes

EPE = En quête d'un Premier Emploi

ADT = Ayant Déjà Travaillé

TABLEAU 3 : SITUATION DES DEMANDES D'EMPLOI SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION

SEXE FEMININ

MOIS DE

Niveau d'instruction	Demandes non satisfaites en fin du mois passé	Demandes enregistrées au cours du mois			Demandes placées au cours du mois		Demandes non satisfaites en fin du mois actuel
		EPE	ADT	TOTAL	Anciennes	Nouvelles	
Niveau 1							
Niveau 2							
Niveau 3							
Niveau 4							
Niveau 5							
Niveau 6							
Niveau 7							
Niveau 8							
TOTAL							

Niveau 1 = Licence et plus
 Niveau 2 = Baccalauréat + Diplôme professionnel
 Niveau 3 = Baccalauréat 2 ème partie
 Niveau 4 = DEF + Diplôme professionnel
 Niveau 5 = DEF + Baccalauréat 1
 Niveau 6 = 7ème à la 9ème année
 Niveau 7 = Lettrés sans diplôme
 Niveau 8 = Analphabètes

EPE = En quête d'un Premier Emploi
 ADT = Ayant Déjà Travaillé

OFFRE D'EMPLOI

**TABLEAU 4 : OFFRES D'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITE
SEXE MASCULIN**

MOIS DE.....

Branches d'activité	ONS à la fin du mois passé	ONO enregistrées	Offres satisfaites		Offres annulées		ONS à la fin du mois actuel
Secteur Public (1)			OAN	ONO	OAN	ONO	
Branche 1							
Branche 2							
Branche 3							
Branche 4							
Branche 5							
Branche 6							
Branche 7							
Branche 8							
Branche 9							
Total (1)							
Secteur Privé (2)							
Branche 1							
Branche 2							
Branche 3							
Branche 4							
Branche 5							
Branche 6							
Branche 7							
Branche 8							
Branche 9							
Total (2)							
TOTAL (1 + 2)							

ONS = Offres Non-Satisfaites **ONO** = Offres Nouvelles **OAN** = Offres Anciennes

Branche 1 = Agriculture/Chasse/Sylviculture/Pêche

Branche 2 = Industries extractives

Branche 3 = Industries manufacturières

Branche 4 = Electricité/Eau/Gaz

Branche 5 = Bâtiments et Travaux Publics

Branche 6 = Commerce/ Hôtellerie

Branche 7 = Transport/Entreprise

Branche 8 = Banques/Assurances/ Affaires immobilières

Branche 9 = Services fournis à la collectivité/Services

**TABLEAU 4 : OFFRES D'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITE
SEXE FEMININ**

MOIS DE.....

Branches d'activité	ONS à la fin du mois passé	ONO enregistrées	Offres satisfaites		Offres annulées		ONS à la fin du mois actuel
			OAN	ONO	OAN	ONO	
Secteur Public (1)							
Branche 1							
Branche 2							
Branche 3							
Branche 4							
Branche 5							
Branche 6							
Branche 7							
Branche 8							
Branche 9							
Total (1)							
Secteur Privé (2)							
Branche 1							
Branche 2							
Branche 3							
Branche 4							
Branche 5							
Branche 6							
Branche 7							
Branche 8							
Branche 9							
Total (2)							
TOTAL (1 + 2)							

ONS = Offres Non-Satisfaites **ONO** = Offres Nouvelles **OAN** = Offres Anciennes

- Branche 1 = Agriculture/Chasse/Sylviculture/Pêche
- Branche 2 = Industries extractives
- Branche 3 = Industries manufacturières
- Branche 4 = Electricité/Eau/Gaz
- Branche 5 = Bâtiments et Travaux Publics
- Branche 6 = Commerce/ Hôtellerie
- Branche 7 = Transport/Entreprise
- Branche 8 = Banques/Assurances/ Affaires immobilières
- Branche 9 = Services fournis à la collectivité/Services

TABLEAU 5 : OFFRES D'EMPLOI SELON LA NATURE

SEXE MASCULIN

MOIS DE.....

Nature	ONS en fin du mois passé	Offres enregistrée s au cours du mois	Offres placées au cours du mois		Offres annulées au cours du mois		ONS en fin du mois
			Anciennes	Nouvelles	Anciennes	Nouvelles	
01							
02							
TOTAL							

01 = Emploi moins d'un an

02 = Emploi plus d'un an

TABLEAU 5 : OFFRES D'EMPLOI SELON LA NATURE

SEXE FEMININ

MOIS DE.....

Nature	ONS en fin du mois passé	Offres enregistrée s au cours du mois	Offres placées au cours du mois		Offres annulées au cours du mois		ONS en fin du mois
			Anciennes	Nouvelles	Anciennes	Nouvelles	
01							
02							
TOTAL							

01 = Emploi moins d'un an

02 = Emploi plus d'un an

PLACEMENT

SEX: FEMININ

MOIS DE[illegible]

TABLEAU 7 : DEMANDEURS PLACES SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, LE STATUT ET LE SEXE
 SEXE MASCULIN

MOIS DE

Catégorie Socio-Professionnelle	EPE			ADT			Total Demandeurs Placés
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	
Catégorie 1							
Catégorie 2							
Catégorie 3							
Catégorie 4							
Catégorie 5							
Catégorie 6							
Catégorie 7							
Catégorie 8							
TOTAL							

EPE = En quête d'un Premier Emploi
 ADT = Ayant Déjà Travaillé

NOMENCLATURE DES NIVEAUX D'INSTRUCTION

Niveau 1 = Diplômé ayant la licence et plus

Niveau 2 = Diplômé ayant le DEUG ou le DUTS

Niveau 3 = Titulaire du Baccalauréat deuxième partie

Niveau 4 = Titulaire d'un diplôme secondaire technique : CAP ou BT

Niveau 5 = Titulaire du DEF (recalés du secondaire)

Niveau 6 = Niveau second cycle de l'enseignement fondamental

Niveau 7 = Niveau premier cycle de l'enseignement fondamental et lettrés sans
diplôme

Niveau 8 = Analphabètes

NOMENCLATURE DES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES / DEMANDE D'EMPLOI

La Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) du demandeur d'emploi est strictement liée, soit au diplôme, soit à l'expérience.

Catégorie 1 = Ingénieurs et cadres supérieurs

Il s'agit de demandeurs titulaires d'un diplôme d'ingénieur, de licence et plus et diplômes équivalents.

Catégorie 2 = Agents de maîtrise et techniciens

Il s'agit de demandeurs titulaires de DUTS, DEUG et équivalents.

Catégorie 3 = Ouvriers qualifiés

Un ouvrier est un travailleur qui intervient directement dans la production soit, dans un atelier ou usine soit, sur un chantier et autres.

Il s'agit donc ici de demandeurs titulaires de diplômes d'enseignement technique et professionnel ouvrant à des fonctions qui participent directement à la production (CAP, BT et équivalents).

Catégorie 4 = Ouvriers spécialisés

Un ouvrier spécialisé est un demandeur d'emploi sachant exécuter une tâche déterminée dans le cadre de la production mais ne détient aucun diplôme. Le demandeur peut, s'il a déjà travaillé, présenter un certificat de travail pour attester sa spécialisation.

Catégorie 5 = Employés qualifiés

Un employé est un travailleur qui est rattaché à l'activité de la Direction ou à celle de l'administration de l'entreprise.

Un employé qualifié est un demandeur détenteur d'un diplôme d'enseignement secondaire technique et professionnel qui atteste la qualification (CAP, BT et équivalents).

Catégorie 6 = Employés spécialisés

Un employé spécialisé est un demandeur qui sait exécuter une tâche déterminée mais ne détient aucun diplôme. Le demandeur peut, s'il a déjà travaillé, présenter un certificat de travail pour attester sa spécialisation.

Catégorie 7 = Manoeuvres et Assimilés

Un manoeuvre est un demandeur d'emploi qui n'a pas de qualification professionnelle particulière, qui est disponible pour travailler dans les gros oeuvres, mais qui peut justifier d'une expérience pour le travail concerné.

NOMENCLATURE DES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES / OFFRE D'EMPLOI

La Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) occupée dans l'emploi est liée à la fonction exercée par le demandeur placé.

1. DIRECTION :

Il s'agit des travailleurs exerçant la fonction de Directeur Général ou de Directeur Général Adjoint.

2. CADRES SUPERIEURS :

Il s'agit des travailleurs exerçant des fonctions d'administration, de conception, de contentieux, de finances ou d'études et prenant directement des ordres avec la Direction.

Exemple : Chef du personnel, Chef comptable, Directeur financier, Directeur du contentieux, Directeur commercial, Directeur de production, Gestionnaire, ingénieurs, chef de division...

3. CADRES MOYENS

Il s'agit des travailleurs placés directement sous la responsabilité des cadres supérieurs.

4. AGENTS DE MAITRISE

Il s'agit des travailleurs ayant des fonctions d'encadrement.

Exemple : chef de secteur, chef de groupe ayant sous ses ordres au moins six ouvriers spécialisés, employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un groupe de secteurs de vente, agent de maîtrise de fabrication, surveillants des travaux publics, contre-maître, chef magasinier, gérant d'une station d'essence, chef d'équipe, ...

5. OUVRIERS QUALIFIES

Ce sont des travailleurs diplômés exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues dans la production, l'entretien et la réparation.

Exemple : Soudeur, Tôlier, Fondeur, chauffeur-mécanicien, chauffeur de transport en commun ou de semi-remorque ou remorque, mécanicien, mécanographe, maçon, plombier, électricien, dessinateur industriel, dessinateur bâtiment, ...

6. OUVRIERS SPECIALISES

Il s'agit des travailleurs sachant exécuter, sur des machines-outils ou d'autres installations de production, des opérations simples ne nécessitant qu'une petite période d'adaptation.

Exemple : Conducteur de machine, chauffeur, aide-ouvrier,

7. EMPLOYES QUALIFIES

Il s'agit des travailleurs diplômés occupés dans des fonctions d'administration, de commerce ou d'exploitation exigeant des connaissances professionnelles étendues et directement rattachés à l'activité de la Direction ou de l'administration de l'entreprise.

Exemple : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Aide transitaire, Employés de banque, Standardiste, Caissier, Hôtesse d'accueil, Vendeur principal, infirmier, magasinier, Femme ou garçon de chambre, etc...

8. EMPLOYES SPECIALISES

Il s'agit des travailleurs ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique, et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue:

Exemple : Garçon de bureau, Planton, ronéotypiste, photocopieur, employé du courrier, téléphoniste, secrétaire, cuisinier...

9. MANOEUVRES

Ce sont des travailleurs affectés à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation notamment la manutention et les travaux courants de nettoyage.

Exemple : Manoeuvre de nettoyage, garçon de course, gardien, boy, ...

DISCOURS

- 1 - Discours d'ouverture de Monsieur le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail
- 2 - Discours de Monsieur le Directeur de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation
- 3 - Discours de clôture de Monsieur le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail

**Discours du Ministre de l'Emploi, de la
Fonction Publique et du Travail**
**Journée sur "LES INFORMATIONS STATISTIQUES ET LA
POLITIQUE DE L'EMPLOI".**

- Monsieur le Commissaire au Plan ;
- Monsieur le Commissaire à la Promotion des jeunes ;
- Madame le Représentant Résident de la Banque Mondiale
- Monsieur le Président de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali ;
- Messieurs les Directeurs Généraux des Services ;
- Mesdames, Messieurs les Partenaires au Développement ;
- Honorables invités ;
- Chers Participants ;
- Mesdames, Messieurs ;

C'est un réel plaisir pour moi de procéder ce matin à l'ouverture solennelle de la Journée de Réflexion sur les "Informations Statistiques et la Politique de l'Emploi" organisée par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation en collaboration avec la Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale.

Ces concertations que vous allez entamer sont importantes pour plusieurs raisons.

Aujourd'hui encore, dans notre pays, l'élaboration d'une politique cohérente de l'emploi demeure confrontée à la faiblesse des données statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle.

L'apparition et le développement de nouvelles modalités de fonctionnement des marchés du travail en terme de complexité et surtout la recomposition du rôle de l'Etat, de plus en plus limité à la création d'un environnement favorable à la promotion de l'emploi, ont rendu nécessaire la conception de nouveaux systèmes d'information.

C'est pour améliorer la quantité et la fréquence, la qualité et la fiabilité ainsi que la rapidité de la collecte et de la disponibilité de l'information pour tous les utilisateurs potentiels que le Gouvernement a créé au sein de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi un Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Chargé de la collecte, du traitement, de l'analyse et de la diffusion des informations sur le marché du travail, l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation est un centre de diagnostic et d'évaluation mais aussi un lieu de coordination, d'échanges et de dialogue.

L'organisation de la présente journée de réflexion est un exemple concret de cette forme de coopération que l'Observatoire entend entretenir avec tous ceux qui interviennent sur le marché de l'emploi et de la formation professionnelle.

La réussite de sa mission dépendra grandement de la collaboration active que les différents acteurs du monde du travail voudront bien lui apporter.

A cet égard, les bureaux de placement payants, produits de la libéralisation du marché du placement voulue par le Gouvernement, les administrations, institutions, entreprises et autres organismes producteurs de données statistiques ont un rôle capital à jouer dans l'amélioration du taux de couverture du marché national de l'emploi et la mise en place d'un système intégré d'informations pertinentes.

Mesdames et Messieurs,

Les quelques heures de réflexion auxquelles vous allez vous adonner devront donc aboutir à la naissance d'une véritable synergie entre les services de l'emploi et les autres intervenants du système mais aussi et surtout à la conception d'une méthodologie de collecte et de transmission harmonieuse des données statistiques pour assurer un meilleur suivi du marché de l'emploi et de la formation professionnelle.

Mon Département fonde en tout cas un grand espoir sur les conclusions et recommandations qui vont sortir de vos travaux.

Je ne doute pas que l'expérience de tous ceux qui sont aujourd'hui présents dans cette salle contribuera à l'adoption de mesures appropriées aptes à améliorer notre système d'information.

Sur ce, je déclare ouverte, la journée de réflexion sur "les Informations Statistiques et la Politique de l'Emploi".

Je vous remercie.

DISCOURS DU DIRECTEUR DE L'OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

JOURNEE SUR "LES INFORMATIONS STATISTIQUES
ET LA POLITIQUE DE L'EMPLOI"

- Monsieur le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail,
- Madame le Représentant Résident de la Banque Mondiale,
- Monsieur le Président de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali,
- Monsieur le Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale,
- Monsieur le Directeur Général de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi,
- Mesdames, Messieurs les Représentants des Organismes et Partenaires au développement,
- Mesdames, Messieurs les participants,
- Honorables invités,
- Mesdames, Messieurs

Dans le contexte actuel de la mondialisation et plus spécifiquement celui de l'intégration sous - régionale amorcée dans le cadre de l'Union Economique Monétaire Ouest - Africaine (UEMOA), les économies nationales sont de plus en plus astreintes à l'excellence.

Cette excellence, pour une amélioration de la productivité du travail, ne peut s'obtenir qu'à travers une valorisation des ressources humaines et une main-d'oeuvre qualifiée et performante. Pour parvenir à cet état de fait, la condition sine qua non demeure l'élaboration d'une politique de l'emploi dynamique, cohérente et conséquente.

En effet, l'élaboration et l'exécution d'une politique de l'emploi dynamique requiert la disponibilité d'informations statistiques fiables.

Madame, Messieurs les Ministres, Honorables invités.

Il est de notoriété reconnue qu'une information partielle, parcellaire et incomplète ne renseigne jamais suffisamment sur un phénomène, et surtout lorsqu'elle porte sur le marché de l'emploi qui est très complexe dans sa structuration et dans son mouvement.

C'est dire que sans informations statistiques fiables, globales et exhaustives sur le marché de l'emploi, aucune politique adéquate n'est envisageable pour un maintien de la dynamique des indicateurs économiques.

En plus de la structuration du marché de l'emploi, les informations statistiques permettent de dégager les spécificités de chaque région, les caractéristiques des acteurs et c'est à ce prix seulement que la politique nationale de l'emploi peut retrouver sa voie dans l'harmonie exécutoire.

Aussi, les informations statistiques dans leur globalité ouvrent le champ de la connaissance du volume des activités sur le marché de l'emploi, surtout en matière d'offres et de demandes et le corollaire d'une telle situation est la recherche de voies et moyens pour l'adoption de mesures de renforcement et de correction pour infléchir les tendances ainsi dégagées.

Alors, les diverses informations statistiques provenant du marché, dans leur finalité, doivent aboutir à leur consignation dans un Annuaire statistique qui est un condensé d'informations précieuses et inestimables pour des études monographiques ultérieures. Cet annuaire est un instrument précieux pour les décideurs et les différents acteurs du marché du travail dans leur souci constant de parvenir l'ébauche d'une politique active de promotion de l'emploi.

C'est pourquoi, l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation, centre d'expertise spécialisé dans la production et la dissémination d'informations fiables sur l'emploi et la formation, a initié cette journée pour parvenir à la correction des insuffisances constatées dans la réalisation de ses annuaires.

Madame, Messieurs les Ministres, Honorables invités, Mesdames Messieurs, pour terminer permettez-moi de remercier solennellement la Banque Mondiale et le Bureau International du Travail (BIT) qui nous assurent de leurs appuis financier et technique pour permettre la réalisation d'une partie importante de nos objectifs, et de saluer avec déférence la Fédération Nationale des Employeurs du Mali qui n'a de cesse aider et assister l'OEF dans l'accomplissement de sa mission en tant qu'instrument technique devant aider à l'application des mesures et politiques en matière d'emploi et un lieu privilégié de concertation tripartite.

Je vous remercie

*Discours de clôture de Monsieur le Ministre
de l'Emploi, de la Fonction Publique et
du Travail.*

*Journée sur "Les Informations Statistiques et
la Politique de l'Emploi".*

- Monsieur le Commissaire à la Promotion des Jeunes ;
- Madame le Représentant Résident de la Banque Mondiale
- Monsieur le Président de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali ;
- Monsieur le Représentant de l'U.N.T.M.
- Honorables Invités
- Chers Participants
- Mesdames et Messieurs.

Nous voici aux termes de cette Journée de réflexion sur les "Les Informations Statistiques et la Politique de l'emploi".

Je voudrais déjà féliciter tous les participants pour leur contribution positive aux débats.

On n'insistera jamais assez sur l'importance des statistiques de l'emploi dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique nationale de l'emploi.

L'une des préoccupations du Gouvernement est la recherche du plein emploi compris dans le sens d'adapter aussi, exactement que possible les ressources humaines de notre pays à ses besoins économiques.

Dès lors, les questions telles que l'étude des tendances de l'évolution économique et de la situation de l'emploi, l'adaptation de l'éducation-formation aux nouvelles conditions du marché du travail et l'identification des créneaux de l'économie porteurs d'emplois conditionneront la pertinence des politiques et des programmes qui seront élaborés.

Mesdames et Messieurs,

La résolution de nos problèmes de développement passe par un ensemble de dispositifs d'ordre institutionnel, économique et social que le Gouvernement tente de mettre progressivement en place dans le cadre de l'exécution de sa politique macro-économique.

Votre responsabilité est d'améliorer notre système national d'informations statistiques en matière d'emploi et de formation, de faire émerger au niveau de tous les partenaires du développement de nouveaux comportements exigés par les dynamiques actuelles du marché de l'emploi et du travail.

C'est en cela que vous aviez été conviés et auquel vous vous êtes attelés si assidûment tout au long de cette journée.

Les présentes assises vous ont ainsi offert l'occasion de mieux vous imprégner de vos rôles respectifs.

L'ensemble de vos réflexions servira à n'en pas douter à asseoir une collaboration efficace dans la collecte, le traitement, la diffusion et la transmission des données statistiques sur l'emploi et la formation.

Il importe désormais que la confiance et la transparence dans toutes vos actions soient de mise dans vos contacts quotidiens dans l'intérêt supérieur du monde du travail.

J'invite spécialement à cet égard, les bureaux de placement payant au respect des dispositions législatives et réglementaires régissant leur profession en transmettant entre autres, de façon régulière à l'autorité administrative compétente de toutes les informations relatives aux placements effectués.

Votre place dans la réalisation de notre objectif de plein emploi est considérable et je suis persuadé pour cette raison que vous ne saurez faillir aux responsabilités qui vous incombent en cette matière.

M'adressant aux producteurs de données, je voudrais solliciter toute leur disponibilité si indispensable à la réalisation du système que nous voulons mettre en place.

Le Gouvernement, pour sa part, accordera toute l'attention requise à vos différentes recommandations.

Sur ce, je déclare close la Journée de Réflexion sur "Les informations statistiques et la politique de l'emploi".

Je vous remercie.

Programme

08h 00	:	Accueil et installation
08h 55	:	Mise en place terminée
09h 00-09h 15	:	Ouverture par le Ministre de l'Emploi de la Fonction Publique et du Travail
09h 15-09h 20	:	Présentation du Programme
09h 20-09h 30	:	Discours du Directeur OEF
09h 30-09h 40	:	Allocution du Ministre de l'Emploi de la Fonction Publique et du Travail
09h 40-10h 00	:	Pause café
10h 00	:	Reprise
10h 00-10h 10	:	Mise en place du Présidium comportant deux Rapporteurs et un Président.
10h 10-10h 20	:	Communication D.G. ONMOE
10h 20-10h 30	:	Communication DNETSS
10h 30-10h 40	:	Communication OEF/ Observation du marché de l'emploi
10h 40-11h 00	:	Exposé de deux bureaux privés de placement
11h 00-11h 10	:	Exposé d'un bureau public de placement
11h 10-11h 20	:	Présentation d'un outil de collecte "type" de données
11h 20-12h 30	:	Débats
12h 30-13h 30	:	Pause déjeuner
13h 30	:	Reprise
13h 30-14h 30	:	Suite des travaux de l'atelier
14h 30-15h 30	:	Rédaction du rapport de synthèse
15h 30-15h 45	:	Plénière - Adoption du Rapport de Synthèse
15h 45	:	Présentation du Rapport de Synthèse
16h 00	:	Clôture : Allocution de Monsieur le Ministre de l'Emploi de la Fonction Publique et du Travail

LA LISTE DES PARTICIPANTS

LISTE DES PARTICIPANTS

N°	NOM ET PRENOMS	ADRESSE
1	Amadou DAOU	Observatoire du Developpement Humain Durable et de la lutte contre la Pauvreté au Mali Tel 23 85 53
2	Salif BAGAYOKO	Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale
3	Tahar Ben IBRAHIM	Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale Tel 22 49 81
4	Abdoulaye F. COULIBALY	Division Placement de l'ONMOE
5	Housseyni TOURE	Division Placement de l'ONMOE
6	El Hadji Brehima SIDIBE	Division Information et Promotion de l'Emploi de l'ONMOE
7	Kalilou CAMARA	Africa Placement Bozola rue Gouraud Tel 22 83 15 BP 786
8	Bakary DANIOKO	APPM Quinzambougou Tel 22 17 43 / 23 41 38
9	Sékou DIAKITE	APPM Quinzambougou Tel 22 17 43 / 23 41 38
10	Mahamane SIDIBE	BETICO Mali Av Modibo KEITA Tel 22 75 21
11	Ahmadou MADIOU	LE PARRAIN Molodo - Niono
12	Chaka WAGUE	B.P.S.C. Mali Markala
13	Amadou KEITA	Jigiya Emploi Kayes - Immeuble DIABATE - Route de Kénieba
14	Amadou Isaak DIALLO	La Formule Hippodrome Bd Nelson Mandela, Porte 428 Tel 22 74 13

N°	NOM ET PRENOMS	ADRESSE
15	Souleymane MALET	E.M.T.H. Tel 22 38 74
16	Bakary COULIBALY	E.G.P. Niarela Face Campagnard Tel 22 52 50
17	Nouhoum H. COULIBALY	Les AS DEME Quartier du fleuve Rue 311 Porte 177 Tel 22 48 78
18	Abdoulaye KONARE	M.Y. SERVICES Hippodrome Rue 232 Porte 971 Tel 22 61 18 / 77 17 02
19	Mohamed Lamine AG HAMY	Promotion Emploi Niono BP 77
20	Idrissa Oumar MAIGA	Appui au Sahel Niono B
21	Mamadou Papa SIDIBE	Sahel Service Immeuble Sahel vert BP 1527
22	Karfa MAIGA	Agence TYIWARA Rue 12 Porte 1602 Missira Bko
23	Oumar PEROU	Bureau de Placement BSP BP 274 Ségou
24	Almoustapha H. TOURE	APAF Muso Dambe Tel 22 13 12 BP 8023
25	Demba TOUNKARA	Touunkara Espace Emploi Tel 22 93 76 BP 1722
26	Moussa Baboua COULIBALY	BPAC - Bureau de Placement d'Assistance et Consultation Markala
27	Mme Niono F. KAMANA	OMENES OGS Tel 23 14 92
28	Souleymane DIALLO	Mali - Emploi s/c Mali Enjeu Tel 23 19 06
29	Sanoh DIANKA	Aptitudes Conseil Route de Koulikoro Tel 23 87 08
30	Babacar Toutou KANTE	UPS - Universal Prestations Services Tel 22 57 77

N°	NOM ET PRENOMS	ADRESSE
31	Kalil TOURE	SAER - Emploi Tel 22 39 80
32	Guédiouma TANGARA	DNSI Tel 22 52 85
33	Abdoulaye B. TRAORE	Directeur Regional ONMOE Koulikoro
34	Silamakan MAGASSA	Directeur Regional ONMOE Ségou
35	Youssouf DRAME	Directeur Regional ONMOE Gao
36	Soumana SATAO	Directeur Regional ONMOE Sikasso
37	Aldiouma TOURE	Directeur Regional ONMOE Tombouctou
38	Djimé COULIBALY	Directeur Regional ONMOE Mopti
39	Boubacar SIDIBE	Directeur Regional ONMOE Kayes
40	Ibrahima TOURE	UNTM
41	Seydou TALL	FNEM
42	Léopold AHOUNOU	PNUD/BIT
43	Yanoussa Moussa DIALLO	Aurore Tel 22 69 22
44	Yaya TRAORE	Nouvel Horizon Bamako coura Tel 23 06 91
45	Kaly BAGAYOKO	Zénith Médine côté Stade Omnisport
46	Abdrahamane DICKO	Les échos Tel 22 62 89
47	Niarga KEITA	Le Soudanais Lafiabougou Tel 22 21 79
48	Ibrahima Labass KEITA	Le Scorpion Tel 22 98 35 / 22 69 22

N°	NOM ET PRENOMS	ADRESSE
49	A. Kassim COULIBALY	La lanterne Tel 22 25 85
50	Sékou TAMBOURA	Le courrier du soir Tel 22 69 22
51	Modibo DIABY	Le politicien musulman
52	Mamady SISSOKO	Universal Emploi Rue Rochester Immeuble Gagnilah Tel 22 99 68
53	Bakary TANGARA	Nundé Marché Ouolofobougou
54	Ediouma GUINDO	ORTM
55	Thiambel GUIMBAYARA	Radio Jekafo
56	Arkoye FASKOYE	Directeur Regional du Travail Sikasso
57	Mme Kaloga Malado FOFANA	MALIPAC
58	Mme Traoré Niamoye Y. BABY	OEF
59	Mme Kinta Youma CISSE	OEF
60	Saliha DOUMBIA	OEF
61	Youssof SISSOKO	OEF
62	Modibo KADJOKE	OEF
63	Lacine DIABATE	OEF
64	Julien SIDIBE	OEF
65	Modibo Koly KEITA	OEF
66	Maïmouna TRAORE	Stagiaire / OEF