

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE  
(M.E.F.P)

REPUBLICUE DU MALI  
Un Peuple. Un But. Une Foi

Agence Nationale pour l'Emploi

Observatoire de l'Emploi et de la Formation  
(O.E.F)



# BIAN DE L'EMPLOI 1998 - 1999 - 2000

## Etude sur le Secteur Moderne

Mars 2002

# Bilan de l'emploi 1998, 1999, 2000

## – Etude sur le secteur moderne –

Préliminaire .....	1
Introduction .....	2
1. Les entreprises .....	4
1.1. Répartition dans l'espace et selon le statut .....	5
1.2. De la taille de l'entreprise .....	6
1.3. L'enregistrement des entreprises .....	6
1.4. Des branches d'activités .....	8
1.5. Pluri-activité et modernité .....	10
2. L'emploi .....	10
2.1. Statut du travailleur et région d'emploi .....	13
2.2. L'emploi permanent selon la branche d'activité et la taille de l'entreprise .....	14
2.3. L'emploi selon la CSP et le sexe .....	15
2.4. La CSP selon la région et le sexe .....	17
2.5. La CSP selon l'âge et la nationalité des employés .....	18
2.6. L'instruction dans l'emploi .....	22
2.7. De la création d'emploi .....	22
2.7.1. Création brute d'emploi ou embauches .....	25
2.7.2. Création nette d'emploi .....	29
3. Valeur ajoutée .....	30
3.1. Valeur ajoutée selon le type de propriété et la branche d'activité .....	31
3.2. Valeur ajoutée selon la région et le volume d'emploi .....	32
3.3. Valeur ajoutée et commerce extérieur .....	34
4. Le coût de la main d'œuvre .....	35
4.1. La répartition du salaire des travailleurs permanents .....	37
4.2. La répartition des salaires par branche d'activité .....	39
4.3. Du salaire d'efficience .....	41
5. La productivité .....	42
5.1. Les déterminants de la productivité .....	45
5.2. Les facteurs d'accroissement de la productivité .....	48
6. Les perspectives .....	48
6.1. Prévision de création d'emploi .....	50
6.2. Sources prévisionnelles de création d'emploi .....	52
6.3. L'emploi prévisionnel .....	53
6.4. Du temps de travail .....	55
6.5. Des métiers en vue .....	57
Conclusions et recommandations .....	59
Références bibliographiques .....	61
Annexes .....	

## Préliminaire

L'emploi, en tant que facteur important de développement est au cœur des préoccupations les autorités et de l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi le PNA/ERP (Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté) inscrit ses actions dans la perspective de création d'emploi et de mise en place d'un système d'information sur le marché du travail et sur la pauvreté. Il importe dès lors, de disposer d'indicateurs économiques fiables pour mieux orienter les politiques de développement économique, d'identifier et de maîtriser les mécanismes et la dynamique de fonctionnement du marché du travail. L'OEF y contribue par la collecte, le traitement et l'analyse des données relatives aux marchés de l'emploi et de la formation professionnelle, d'où la constitution d'une banque fonctionnelle des données (environ 2000 unités d'observation à ce jour), quantitatives et qualitatives et l'établissement du bilan de l'emploi dans les trois secteurs retenus, à savoir le secteur moderne, le secteur informel et le secteur rural.

Le présent rapport d'étude a eu pour objectifs:

- l'analyse approfondie des indicateurs socio-économiques
- la caractérisation de l'emploi salarié
- l'évaluation de l'impact des indicateurs économiques sur l'emploi
- l'analyse du coût de la main d'œuvre et de la productivité du travail
- l'exploration des perspectives d'emploi pour les trois années à venir.

La collecte des données a consisté en des enquêtes par questionnaire auprès d'un échantillon d'entreprises du secteur moderne, sur toute l'étendue du territoire national. Le secteur moderne regroupe l'ensemble des sociétés et entreprises d'Etat, les firmes privées et mixtes, les collectivités décentralisées, les organisations non gouvernementales et les actions coopératives qui fonctionnent suivant les règles de gestion conformes à la réglementation en vigueur en matière de fiscalité, de comptabilité, de législation du travail, etc. Les enquêtes se sont déroulées de mai à juillet 2001. Une commission de réflexion a procédé à l'examen et à l'adoption du questionnaire et des termes de référence de l'étude. La commission a regroupé autour de l'OEF les structures d'appui suivantes :

- FNEM Fédération Nationale des Employeurs du Mali
- ANPE Agence Nationale pour l'Emploi
- FAFPA Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
- DNSI Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique
- DNETP Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnel
- CNPI Centre National de Promotion des Investissements
- CCIM Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali
- AFRISTAT Observatoire Economiques et Statistique d'Afrique Subsaharienne.

Pour une meilleure réussite des opérations, l'OEF a procédé à une campagne médiatique qui a consisté à une interview radio- télévisée de son Directeur et à des insertions de messages publicitaires dans la presse écrite dont le quotidien national "L'Essor". L'introduction des agents enquêteurs auprès des entreprises s'est faite à l'aide d'une lettre de sensibilisation du Président de la Fédération Nationale de Employeurs du Mali (FNEM). Les enquêteurs et les contrôleurs ont été sélectionnés en tenant compte de leur niveau d'instruction et de leur expérience dans la conduite d'enquêtes par questionnaire et ont suivi une formation dans leurs régions respectives.

## Introduction

Depuis 1995, l'OEF procède chaque année à l'étude de l'emploi dans le secteur dit moderne c'est-à-dire l'ensemble des activités non agricoles et hors secteur informel ou encore celui de l'artisanat. L'emploi à la fonction publique (33 905 fonctionnaires au 1<sup>er</sup> janvier 2001) y est également exclu. Cette préoccupation de l'Observatoire répond à un besoin de disposer d'informations complètes et fiables sur le marché du travail afin d'attirer l'attention des pouvoirs publics, des opérateurs économiques et de tous les intervenants dans la vie économique et partant de servir d'instrument d'aide à la décision pour les dysfonctionnements constatés. Les rapports 1995, 96 et 1997 répondent à cette attente. En 2000, une enquête a-t-elle été menée auprès d'un échantillon d'établissements du secteur moderne pour des données exhaustives sur le travail et les principaux déterminants de son marché et cela sur les trois années (1998, 1999 et 2000) à la fois.

La base de sondage était constituée de 1646 entreprises obtenues à l'aide des fichiers du bilan 1997 de l'emploi et du recensement industriel 2000. L'échantillon des 307 entreprises (19% de taux de sondage) tiré en fonction de la taille et de la branche d'activité, comprend:

- 10% des entreprises de moins de 50 employés
- 50% des entreprises de 50 à 100 employés
- 100% des entreprises de plus de 100 employés

Le questionnaire administré comportait 6 parties relatives:

- à l'identification de l'entreprise
- aux indicateurs économiques
- aux effectifs et salaires bruts
- au mouvement du personnel permanent
- à l'évolution des métiers
- aux perspectives d'emploi.

Il faut rappeler que des deux approches possibles de la question de l'emploi dans le secteur moderne, les enquêtes OEF privilégient la première à savoir l'approche firme qui correspond à celle de l'offre d'emploi ou de la demande du facteur travail, l'autre possibilité étant l'approche ménage ou de la demande d'emploi équivalent à l'offre de travail des actifs. On peut utilement combiner ces deux approches en cherchant à approfondir les caractéristiques du travail par des études de cas sur un échantillon de travailleurs du secteur moderne et une meilleure connaissance des demandeurs d'emploi tels que les diplômés sans travail. Dans les enquêtes OEF 1998-00, l'unité d'observation est l'établissement (entreprise, banque, service, etc.) qui est en même temps une des unités privilégiées d'analyse tout au moins pour ce qui est du comportement de ces établissements sur le marché du travail ou pour ce qui est de leurs perceptions des futurs immédiats possibles.

De 1998 à 2000, le PIB a augmenté au taux moyen annuel de 5% contre un accroissement de 1.5% du volume de l'emploi permanent dans le secteur moderne. Ainsi la croissance ne semble pas très "riche" en emploi moderne permanent, elle serait plutôt tirée par l'emploi informel (près du tiers des actifs occupés) et l'emploi agricole et probablement aussi par un accroissement de la productivité du travail y compris dans le secteur moderne. Cette relation (ou son absence) entre croissance économique et demande dérivée de travail (ce qui équivaut à de l'offre d'emploi) permet de comprendre les caractéristiques de l'emploi et le niveau des salaires supposés égaliser la contribution marginale des travailleurs dudit secteur à la création de richesse.

Comme les précédents rapports, la présente série donne une description relativement détaillée des caractéristiques des établissements enquêtés, du travail en tant que facteur de production et source de revenu, de la question centrale de la productivité de la main d'œuvre et enfin des perspectives d'emploi dans le secteur moderne au Mali tout au moins pour les années 2001-03. Cette série a l'avantage que sur les trois années consécutives, les mêmes unités ont été enquêtées, permettant ainsi de mesurer l'évolution des indicateurs retenus.

Dans ce qui suit, l'OEF a voulu présenter les faits dans un langage compréhensible du grand public des entreprises, des services, des opérateurs individuels, des décideurs et de leurs partenaires. La plupart des chiffres sont présentés dans de tableaux simples afin de permettre aux utilisateurs d'en extraire des données fiables pour traitement selon les besoins spécifiques des uns et des autres. Naturellement, l'OEF joint sa propre lecture desdits chiffres ainsi que ses interprétations des évolutions et relations établies entre différentes rubriques de la question centrale de l'emploi dans le secteur moderne du Mali. Les données permettent également de décrire et d'analyser les variations, les différences et similitudes entre séries de variables ici jugées pertinentes.

## 1. Les entreprises

L'article L3 de la loi 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail, entend par entreprise toute organisation de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, destinée à la production/vente de biens ou à la prestation de services, employant des travailleurs sous l'autorité d'un organe investi du pouvoir de direction.

L'échantillon des 307 entreprises enquêtées se présente, dans le temps, dans différents tableaux selon les critères de:

- région
- statut juridique
- taille
- enregistrement
- branche d'activité
- connexion Internet.

### 1.1. Répartition dans l'espace et selon le statut

La plupart des entreprises de l'échantillon ont été tirées à Bamako et Ségou (70% les deux tandis que les deux régions représentent 57% de la population totale des entreprises) avec probablement une sur-représentation de Tombouctou (7% contre 5%) et une sous-représentation de toutes les autres régions : Kayes (5 contre 8%), Koulikoro (4 contre 7%), Sikasso (7 contre 11%), Mopti (4 contre 7%) et Gao (3 contre 6%). La région de Kidal ne figure pas dans l'échantillon alors qu'elle figurait dans le bilan de 1997 avec 5 entreprises de commerce, transport et services.

Tableau 1.1. Répartition des entreprises selon la région

	Effectif	%	Répartition 1997
Kayes	16	5%	8%
Koulikoro	13	4%	7%
Sikasso	23	7%	11%
Ségou	30	10%	9%
Mopti	11	4%	7%
Tombouctou	20	7%	5%
Gao	10	3%	6%
Bamako	184	60%	48%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

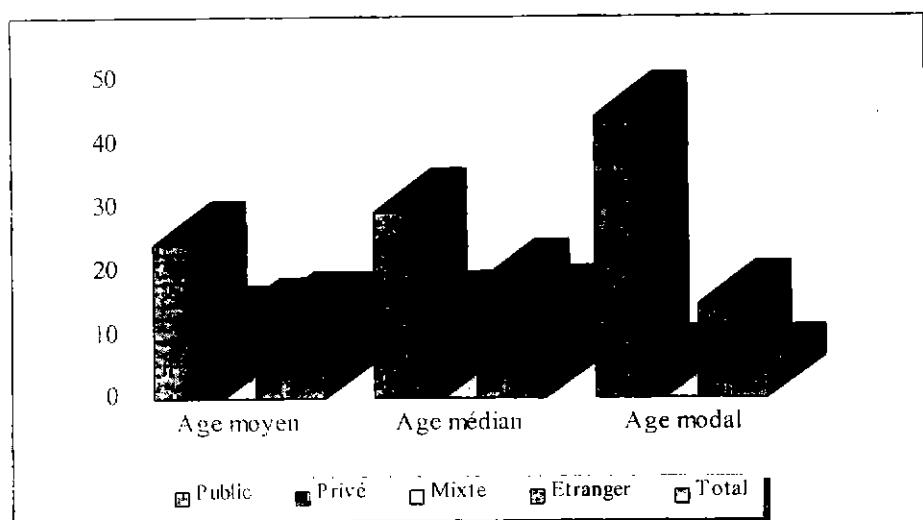
Du point de vue statut juridique, plus de 4 entreprises sur cinq sont de type privé. L'âge médian (l'âge qui divise le total des entreprises en deux classes égales telles que la moitié ne dépasse pas cet âge mais l'autre moitié le dépasse), en 2000 était de 7 ans et la classe modale (i.e. la classe qui a le plus grand nombre d'entreprises) se situait dans l'intervalle 1990-1999 pour un âge moyen de 14 ans.

**Tableau 1.2. Répartition des entreprises selon le statut et l'année de création**

	Public	Privé	Mixte	Etranger	Total
Avant 1960	9	6			15
1960 – 1969	6	7	4		17
1970 – 1979	5	25		1	31
1980 – 1989	6	59	3	4	72
1990 – 1999	9	136	12	2	159
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>233</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>294*</b>
<i>Age moyen</i>	24.5	11	12	13	13
<i>Age médian</i>	29.5	13	12	18	14
<i>Age modal</i>	44.5	4.5	4.5	14.5	4.5

\* 13 entreprises n'ont pas déclaré l'année de création

Sur les 294 entreprises, l'âge médian est de 14 ans. Cette valeur centrale (la médiane) est plus élevée pour les entreprises publiques (29.5 ans) et les organismes extraterritoriaux (18 ans) que pour les entreprises privées (13 ans) et le secteur mixte (12 ans). Ces différences confirment la tendance à la privatisation après les premières décennies de prédominance du secteur public dont justement les entreprises (non encore privatisées) sont vieillissantes.



## 1.2. De la taille de l'entreprise

A l'échelle du Mali, on peut considérer la classification suivante des entreprises:

- Grandes entreprises      au moins 100 employés
- Entreprises Moyennes      10 – 99 employés
- Petites entreprises      5 – 9 employés
- Micro-entreprises      moins de 5 employés.

La répartition se fait sur la base des seules entreprises pour lesquelles les effectifs sont déclarés, ce qui exclut les 3 entreprises (en 2000) ou les 8 (en 1999) pour lesquelles la taille n'était pas précisée.

**Tableau 1.3. Répartition des entreprises selon leur taille**

	1998	1999	2000
Moins de 5 employés	19%	19%	19%
5 – 9 employés	19%	17%	17%
10 – 49 employés	35%	37%	38%
50 – 99 employés	13%	11%	10%
100 – 199 employés	7%	9%	9%
200 et plus	7%	7%	7%
Total	100%	100%	100%

La taille moyenne se situe dans l'intervalle 50-99 employés, intervalle qui ne recoupe cependant que 10 – 13% des entreprises enquêtées. La taille médiane par contre n'est que de 15 employés.

### 1.3. L'enregistrement des entreprises

En règle générale, les micro-entreprises ne respectent pas tous les enregistrements formels exigés au niveau de l'administration tels que les impôts, la sécurité sociale ou les statistiques. Mais elles ne sont certainement pas les seules puisqu'en 2000, alors qu'elles représentent 19% de l'échantillon, on dénombre près d'une entreprise sur quatre sans affiliation sociale ni statistique, autant qu'avec ces deux affiliations à la fois. Sept entreprises sur dix inscrivent leur personnel (ou une partie des effectifs) à l'INPS (Institut National de Prévoyance Sociale) et au plus trois d'entre elles ont un numéro statistique.

**Tableau 1.4. L'état d'enregistrements des entreprises**

	effectif	%
Aucune immatriculation	76	25%
Enregistrement statistique seulement	8	3%
Affiliation INPS seulement	148	48%
Numéros statistique et INPS	75	24%
Total	307	100%

### 1.4. Des branches d'activités

Pour ce qui est de la seule branche des entreprises industrielles, les résultats du recensement industriel 2000 permettent de dénombrer (Annexe 1.) 122 firmes manufacturières en activité en 1997, au capital cumulé de 88 milliards de francs cfa pour 20 000 emplois (dont 40% temporaires), une valeur ajoutée de 256 milliards de francs cfa avec un taux moyen de transformation de 58%. Le quart de ces firmes menaient une à trois activités secondaires à côté de leur activité principale.

Les enquêtes OEF ont porté sur 14 entreprises du secteur primaire, 72 du secondaire et 221 entreprises du tertiaire, autant dire une nette dominance des activités commerciales au sens large i.e. sans fabrication de biens ou création de valeur ajoutée. Le secondaire est dominé par les entreprises manufacturières (64%) et le tertiaire par le commerce, la santé, l'immobilier et les transports.

Pour la répartition par branche d'activité, les enquêtes OEF retiennent les branches suivantes:

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| □ B1. Rurale          | Agriculture, Elevage, Chasse et Sylviculture    |
| □ B2. Mines           | Industrie extractive                            |
| □ B3. Industrie       | Industrie manufacturière                        |
| □ B4. Energie         | Électricité, gaz, eau                           |
| □ B5. BTP             | Bâtiment et travaux publics                     |
| □ B6. Commerce        | Commerce  |
| □ B7. Hôtellerie      | Hôtels et restaurants                           |
| □ B8. Transport       | Transports et activités annexes                 |
| □ B9. Finance         | Intermédiation financière                       |
| □ B10. Immobilier     | Activités immobilières                          |
| □ B11. Administration | Activités d'administration générale             |
| □ B12. Education      | Education                                       |
| □ B13. Santé          | Activités de santé                              |
| □ B14. Voirie         | Assainissement, voirie                          |
| □ B15. Loisir         | Activités récréatives, culturelles et sportives |
| □ B16. Extra          | Activités des organisations extraterritoriales  |

**Tableau 1.5. Répartition des entreprises selon la branche d'activité**

		Effectif	%
1.	Rurale	8	3%
2.	Mines	6	2%
3.	Industrie	46	15%
4.	Energie	6	2%
5.	BTP	20	6.5%
6.	Commerce	44	14%
7.	Hôtellerie	17	5.5%
8.	Transport	20	6.5%
9.	Finance	14	5%
10.	Immobilier	26	8.5%
11.	Administration	12	4%
12.	Education	13	4%
13.	Santé	29	9%
14.	Voirie	9	3%
15.	Loisir	18	6%
16.	Extra	19	6%
<b>Total</b>		<b>307</b>	<b>100%</b>

## 1.5. Pluri-activité et modernité

Pour une enquête Ménages, le taux de pluri-activité (TPA) s'obtient en rapportant le nombre de personnes exerçant une ou plusieurs activités secondaires (NPAS) à la population active occupée (PAO):

$$TPA = \frac{NPAS}{PAO}$$

Pour les firmes, ce taux se calcule comme ratio d'entreprises menant des activités secondaires au total des firmes enquêtées:

$$TPA = \frac{NFAS}{NTF}$$

A titre d'exemple, 30 des 122 entreprises industrielles exercent une ou plusieurs activités secondaires soit un taux de pluri-activité d'environ 25%.

Sur les 307 entreprises, 43% mènent des activités secondaires à raison de 31.5% dans le privé, 7% dans le public, 2.5% dans le secteur mixte et 2% dans les organismes étrangers. Selon le statut de l'entreprise, la pluri-activité est plus courante dans les secteurs public et étranger que dans le privé ou le mixte.

**Tableau 1.6. L'état de pluri-activité des entreprises**

Echantillon	Activités secondaires		
	Nombre firmes	% Echantillon	% Statut
Public	39	22	16.5%
Privé	240	97	73%
Mixte	20	8	6%
Etranger	8	6	4.5%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>
			<b>43%</b>

Maintenant, pour ce qui est de la modernité, elle peut se mesurer au regard de la connexion Internet (élément fondamental aujourd'hui de modernité), seulement 24% des firmes enquêtées sont connectées sur Internet. Ce taux est de 36% dans le cas des entreprises traitant avec l'extérieur, qu'il s'agisse des activités d'importation ou d'exportation.

**Tableau 1.7. L'état de connexion Internet des entreprises**

	Total firmes	Connexion Internet	
		Effectif	%
Sans import ni export	271	61	23%
Importation	22	7	32%
Exportation	10	5	50%
Import – export	4	1	25%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>74</b>	<b>24%</b>

L'activité d'exportation paraît fortement corrélée à la connexion Internet. Ainsi l'insertion du Mali dans l'économie mondiale est un facteur d'adoption des techniques modernes de communication. Il existe également un puissant effet retour qui doit être davantage expliqué aux entreprises en ce sens que l'Internet peut leur offrir de nouvelles perspectives d'affaires à travers l'exploration des marchés de vente et la recherche de fournisseurs toujours plus compétitifs. Un tel appui au secteur peut faire l'objet de missions de l'OEF

## 2. L'emploi

Au titre de l'article L1 de la loi 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, est considéré comme travailleur, toute personne en activité professionnelle contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne appelée employeur, à l'exclusion des fonctionnaires, des magistrats et des membres des forces armées.

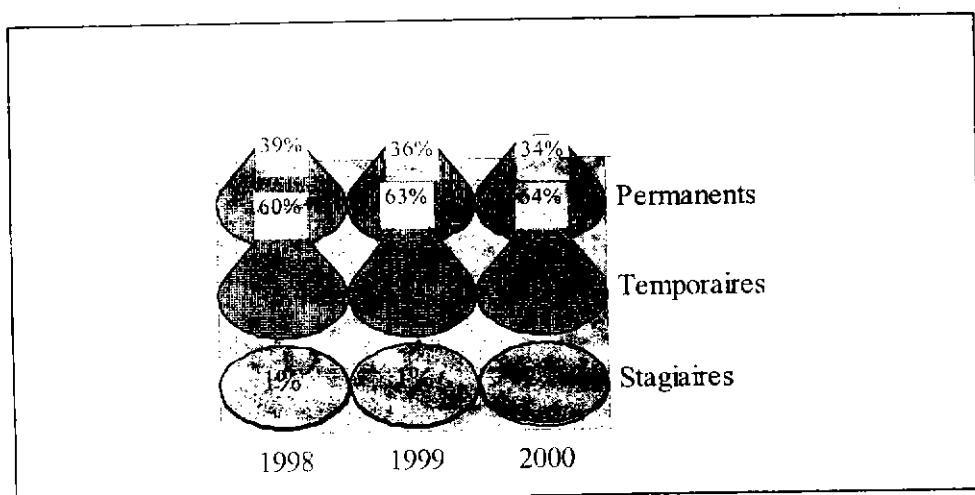
D'abord, le recensement général de la population et de l'habitat (Annexe 2.) permet de répartir la population totale en population en âge de travailler ou non. Ainsi les moins de 15 ans représentent 46% de cette population et les 55 ans et plus près de 8%, soit une population de 15-54 ans d'environ 4.5 millions de personnes. Les 7 catégories socioprofessionnelles retenues dans le même recensement sont:

- les indépendants
- les employeurs
- les salariés permanents
- les salariés temporaires
- les apprentis salariés
- les apprentis sans salaire
- les aides familiaux.

Les indépendants et les aides familiaux sont les catégories de loin les plus nombreuses des actifs du Mali, 94% de l'ensemble avec 95% pour les femmes et 93% les hommes. Les salariés (temporaires ou permanents) et les apprentis (avec ou sans rémunération) représentent 5% des actifs à raison de 6% des hommes et 3% des femmes.

### 2.1. Statut du travailleur et région d'emploi

L'emploi total est passé de 53 000 travailleurs en 1998 à près de 62 000 en 2000, soit un accroissement moyen annuel de 7.7%, à cause essentiellement de la forte augmentation du travail temporaire, 11.6% l'an et surtout du stage en entreprise 13.7%. Le travail permanent n'augmentera qu'au taux de 1.4% l'an et sa part dans l'emploi total diminue au taux de 5.8% d'année en année au moment où l'emploi temporaire accroît sa part de 3.7% par an. En moyenne 3 travailleurs sur 5 font du travail occasionnel ou non permanent.



**Tableau 2.1. Du statut du travailleur**

	1998	1999	2000	Taux annuel de croissance
Permanents	20626	21626	21215	1.4%
□ %	39%	36%	34%	- 5.8%
Temporaires	31817	37514	39660	11.6%
□ %	60%	63%	64%	3.7%
Stagiaires et bénévoles	346	394	447	13.7%
□ %	0.5%	0.5%	1%	5.5%
Sous Contrat de qualification	390	383	346	- 5.8%
□ %	0.5%	0.5%	1%	- 12.5%
Total	53179	59917	61668	7.7%
□ %	100%	100%	100%	

La dominance du travail temporaire est encore plus forte dans les régions autres que le district de Bamako, principalement à Ségou du fait du complexe sucrier du Kala supérieur qui emploie de la main d'œuvre saisonnière dans les plantations de canne à sucre et du fait de l'Office du Niger. Si en moyenne nationale deux travailleurs sur trois sont des temporaires, ce rapport est de neuf sur dix dans la région de Ségou; par contre, il n'est plus que un sur dix à Bamako.

**Tableau 2.2. Le type d'emploi selon la région et dans le temps**

	Travailleurs permanents				Travailleurs temporaires				Total			
	1998	1999	2000	Crsce	1998	1999	2000	Crsce	1998	1999	2000	Crsce
Kayes	968	1034	1087	6.0%	30	20	62	43.8%	998	1054	1149	7.3%
Koulikoro	184	172	170	-3.9%	43	48	54	12.1%	227	220	224	-0.7%
Sikasso	1117	1083	720	-19.7%	310	252	175	-24.9%	1427	1335	895	-20.8%
Ségou	3643	3698	3688	0.6%	29614	35282	37577	12.6%	33257	38980	41265	11.4%
Mopti	134	163	173	13.6%	27	35	31	7.2%	161	198	204	12.6%
Tombouctou	244	258	258	2.8%	245	217	270	5.0%	489	475	528	3.9%
Gao	201	173	178	-5.9%	24	6	16	-18.4%	225	179	194	-7.1%
Bamako	13980	14771	14720	2.6%	1507	1654	1491	-0.5%	15487	16425	16211	2.3%
<b>Total</b>	<b>20471</b>	<b>21352</b>	<b>20994</b>	<b>1.3%</b>	<b>31800</b>	<b>37514</b>	<b>39676</b>	<b>11.7%</b>	<b>52271</b>	<b>58866</b>	<b>60670</b>	<b>7.7%</b>

Comme on le constate, l'emploi (qu'il soit permanent ou temporaire) baisse à Gao et Sikasso. L'emploi temporaire est particulièrement important à Ségou avec une forte croissance annuelle compensant largement la quasi stagnation de l'emploi permanent. A Koulikoro, la baisse de l'emploi permanent est compensée par la hausse de l'emploi temporaire, sans doute du fait de COMANAV (Compagnie Malienne de Navigation). L'emploi permanent augmente dans les régions de Kayes, Mopti, Tombouctou et dans le district de Bamako.

**Tableau 2.3. L'emploi permanent selon le statut de l'entreprise**

	Total	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Public		8039	45%	7760	45%	8308	43%	1.7%	-1.8%
Privé		6085	34%	5509	32%	7090	37%	7.9%	4.3%
Mixte		3586	20%	3642	21%	3562	18%	-0.3%	-3.7%
Etranger		311	2%	286	2%	355	2%	6.8%	3.2%
<b>Total</b>		<b>18021</b>	<b>100%</b>	<b>17197</b>	<b>100%</b>	<b>19315</b>	<b>100%</b>	<b>3.5%</b>	

On assiste à une baisse de l'emploi dans le secteur public au profit du privé et des organismes internationaux. Aussi l'emploi privé augmente-t-il plus vite que celui public. Dans tous les cas, les effectifs diminuent dans les entreprises mixtes. Mais jusqu'en 2000 encore c'est l'Etat qui avait la plus grande part de l'emploi permanent au Mali même si cette part connaît une tendance à la baisse.

Il existe dans la littérature un grand nombre de critères de répartition des actifs du secteur moderne (voir Lachaud (1993)). Pour les besoins de l'analyse, nous avons retenu ici 6 catégories d'agents travaillant dans les différents établissements du secteur :

- direction
- cadres
- employés
- ouvriers
- manœuvres
- apprentis.

**Tableau 2.4. L'emploi permanent selon la CSP**

	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Direction	351	2%	348	2%	351	2%	0.0%	-1.9%
Cadres/ agts de maîtrise	6704	36%	7132	36%	7178	37%	3.5%	1.5%
Employés	5133	27%	5336	27%	5219	27%	0.8%	-1.1%
Ouvriers	4074	22%	4234	21%	4340	22%	3.2%	1.2%
Manœuvres	2530	13%	2822	14%	2455	13%	-1.5%	-3.4%
Apprentis	39	0%	33	0%	29	0%	-13.8%	-15.4%
<b>Total</b>	<b>18831</b>	<b>100%</b>	<b>19905</b>	<b>100%</b>	<b>19572</b>	<b>100%</b>	<b>1.9%</b>	

L'évolution de l'emploi est principalement le fait des cadres (3.5% d'accroissement annuel) et des ouvriers (3.2%). L'emploi des manœuvres et des apprentis connaît une baisse d'année en année, ce qui signifierait une relative augmentation de l'importance de l'éducation voire des diplômes pour accéder au marché du travail (cette question sera discutée dans la partie de cette section consacrée à l'instruction).

## 2.2. L'emploi permanent selon la branche d'activité et la taille de l'entreprise

L'accroissement de l'emploi est le fait d'un certain nombre de services tels que la santé, l'intermédiation financière, le commerce et les transports ainsi que les activités de loisir et voirie. Par contre les activités rurales et l'extraction minière ont enregistré d'importantes baisses du volume de l'offre d'emploi, ainsi que l'immobilier.

**Tableau 2.5. L'emploi permanent selon la branche d'activité**

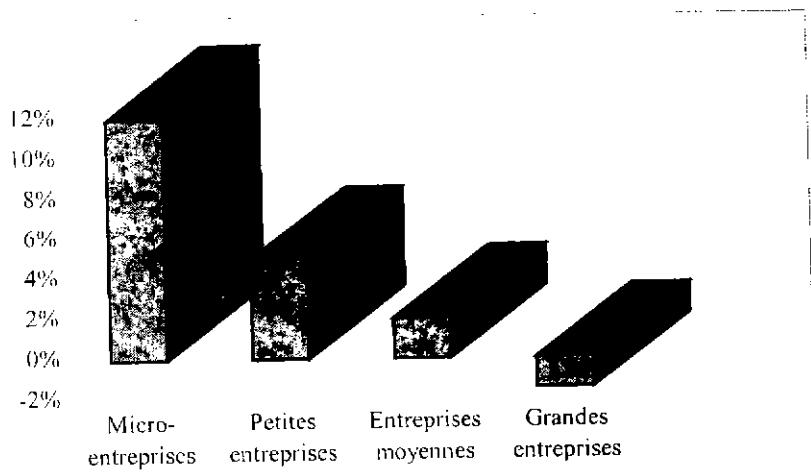
	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
□ Rurale	403	2%	362	2%	329	2%	-9.6%	-10.9%
□ Mines	1542	8%	1600	7%	1289	6%	-8.6%	-9.9%
□ Industrie	5535	27%	5511	26%	5468	26%	-0.6%	-2.0%
□ Energie	136	1%	145	1%	134	1%	-0.7%	-2.1%
□ BTP	290	1%	301	1%	287	1%	-0.5%	-1.9%
□ Commerce	972	5%	1005	5%	1001	5%	1.5%	0.0%
□ Hôtellerie	541	3%	518	2%	528	3%	-1.2%	-2.6%
□ Transport	4196	20%	4318	20%	4309	20%	1.3%	-0.1%
□ Finance	844	4%	917	4%	991	5%	8.4%	6.8%
□ Immobilier	557	3%	578	3%	507	2%	-4.6%	-5.9%
□ Administration	2698	13%	2729	13%	2692	13%	-0.1%	-1.5%
□ Education	601	3%	626	3%	645	3%	3.6%	2.1%
□ Santé	1154	6%	1649	8%	1727	8%	22.3%	20.6%
□ Voirie	211	1%	235	1%	243	1%	7.3%	5.8%
□ Loisir	272	1%	326	2%	338	2%	11.5%	9.9%
□ Extra	519	3%	532	2%	576	3%	5.3%	3.9%
<b>Total</b>	<b>20471</b>	<b>100%</b>	<b>21352</b>	<b>100%</b>	<b>21064</b>	<b>100%</b>	<b>1.4%</b>	

On observe une certaine tendance à la baisse de l'effectif total des grosses entreprises au profit des petites et des moyennes. La dynamique de ces dernières ne semble pas suffisante à compenser les pertes d'emploi que connaissent les premières puisque au total il y a diminution de l'emploi. La micro-entreprise connaît le plus fort taux d'accroissement (12.1%), certainement qu'elle combine travail salarié et auto-emploi.

**Tableau 2.6. L'emploi permanent selon la taille de l'entreprise**

	1998		1999		2000		Accroissement	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 employés	152	1%	168	1%	191	1%	12.1%	12.6%
5 – 9 employés	349	2%	385	2%	384	2%	4.9%	5.4%
10 – 49 employés	2351	11%	2395	12%	2396	12%	1.0%	1.4%
50 – 99 employés	2536	12%	2603	13%	2709	13%	3.4%	3.9%
100 – 199 employés	2834	14%	2905	14%	2899	14%	1.1%	1.6%
200 employés et plus	12249	60%	12190	59%	11693	58%	-2.3%	-1.8%
<b>Total</b>	<b>20471</b>	<b>100%</b>	<b>20646</b>	<b>100%</b>	<b>20272</b>	<b>100%</b>	<b>-0.5%</b>	

Au total, l'emploi permanent est quasi stable (seulement -0.5% de taux de variation annuelle) sur la période 1998 – 2000. La dynamique de création d'emploi semble inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise, les petites entreprises étant plus actives dans l'augmentation des effectifs que les grosses entreprises.



### 2.3. L'emploi selon la CSP et le sexe

Les données disponibles ne permettent certainement pas de tester chacune des 3 formes de discrimination qu'analyse Meurs (2001)<sup>1</sup> :

- la discrimination salariale pure, les femmes moins rémunérées que les hommes, toutes choses égales par ailleurs
- la ségrégation professionnelle, les femmes sont dans des emplois ou entreprises où les salaires sont inférieurs avec difficultés d'accéder aux postes de responsabilité
- les difficultés d'accès à l'emploi avec donc des taux de chômage plus élevés

**Tableau 2.7. L'emploi permanent selon la CSP**

	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
	Total	%Femme	Total	%Femme	Total	%Femme	Total	%Femme
Direction	351	12%	348	13%	351	12%	0.0%	0.0%
Cadres	6704	23%	7132	23%	7178	24%	2.5%	6.8%
Employés	5133	23%	5336	25%	5219	27%	-1.5%	8.1%
Ouvriers	4074	9%	4234	12%	4340	16%	-0.7%	38.3%
Maneuvres	2530	3%	2822	3%	2455	3%	-1.6%	3.3%
Apprentis	39	0%	33	0%	29	0%	-13.8%	
<b>Total</b>	<b>18831</b>	<b>17%</b>	<b>19905</b>	<b>18%</b>	<b>19572</b>	<b>20%</b>	<b>0.0%</b>	<b>11.0%</b>

Il faut dire qu'il existe trois groupes de classification internationale types. Ce sont :

<sup>1</sup> Dominique Meurs (2001) : Egalité de rémunérations entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne au Mali, Bamako, 8 mai

- CITI Classification Internationale Type par Industrie
- CITP Classification Internationale Type des Professions
- CISP Classification Internationale Type d'après la Situation dans la Profession

**Tableau 2.8. L'emploi permanent selon la CSP et la branche d'activité**

	Direction			Cadres			Employés			Ouvriers			Mancœuvres		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
B1	5	5	3	202	189	172	58	52	45	53	48	45	85	68	61
B2	7	7	7	189	209	187	145	149	149	490	514	532	711	721	414
B3	55	57	58	854	925	837	1209	1189	1129	1348	1366	1426	488	633	618
B4	8	7	7	35	40	34	32	30	33	72	81	62	20	20	22
B5	17	17	18	77	88	74	27	24	24	160	163	164	9	9	7
B6	36	38	37	296	326	340	292	291	277	287	279	363	64	65	70
B7	12	11	12	110	114	112	213	214	211	144	125	118	19	19	21
B8	18	21	20	1520	1552	1591	1717	1694	1659	558	528	538	271	319	334
B9	17	16	17	478	547	604	189	189	197	134	136	141	26	29	32
B10	27	29	7	158	176	176	109	115	123	33	35	38	225	223	139
B11	32	32	32	1095	1085	1087	682	732	694	545	541	550	356	354	335
B12	31	33	33	490	513	525	34	34	35	5	5	9	41	41	43
B13	25	29	31	572	882	945	148	274	272	168	236	242	141	226	230
B14	11	13	13	110	120	123	63	103	109	12	16	8	16	20	21
B15	21	18	19	108	112	104	96	107	116	19	21	33	27	28	65
B16	24	15	16	267	254	266	118	135	146	143	143	157	31	48	47

Pendant que l'emploi masculin stagne, celui féminin connaît une forte augmentation (11% l'an), la catégorie "Ouvriers" enregistrant le plus fort taux d'accroissement. Même dans la catégorie "Cadres", l'accroissement de l'emploi féminin (6.8%) est plus élevé que celui des hommes (2.5%). La part des femmes dans l'emploi total progresse de près de 9% tandis que celle des hommes baisse de 2%. La part des hommes baisse dans toutes les CSP. La proportion de femmes dans l'emploi formel passe de 9% en 1998 à 16% en 2000.

#### 2.4. La CSP selon la région et le sexe

La répartition de l'emploi moderne par région administrative du pays montre la place prépondérante de Bamako quelle que soit la CSP, à titre d'exemple, elle regroupe en moyenne 71% de l'ensemble des ouvriers du pays. En dehors de Bamako, les autres plus fortes concentrations ouvrières sont Ségou (10%), Kayes (9%) et Sikasso (6%). A forte concentration ouvrière est associée une toute aussi forte concentration de manœuvres, toutefois Sikasso a proportionnellement plus de manœuvres que Ségou qui a plus d'ouvriers.

**Tableau 2.9. L'emploi permanent selon la CSP et la région**

	Direction			Cadres			Employés			Ouvriers			Mancœuvres		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Kayes	9	14	10	180	236	203	158	161	161	349	371	383	216	242	257
Koulakoro	2	4	5	84	87	77	80	77	69	13	9	13	4	6	5
Sikasso	16	17	15	144	214	139	99	97	96	261	260	257	589	561	236
Ségou	18	20	16	731	877	833	793	766	720	366	456	445	227	224	253
Mopti	7	9	12	21	57	38	16	40	57	55	49	60	3	4	10
Tombouctou	19	20	18	72	74	75	64	68	75	85	90	77	32	34	29
Gao	16	9	8	68	34	34	45	72	59	39	22	27	30	44	46
Bamako	215	249	225	5047	5513	5583	3871	4036	3977	2898	2975	3066	1429	1706	1631

La classification selon le sexe (Tableau 2.7) permet de mesurer le degré de ségrégation professionnelle (ou la concentration dans certains emplois). Pour ce faire on (Meurs (2001)) utilise l'indice D de Duncan, qui calcule, pour chaque CSP (j), la demi-somme des différences (en valeur absolue) entre la part des hommes et celle des femmes dans cette catégorie :

$$D = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{NH_j}{NH_{Total}} - \frac{NF_j}{NF_{Total}} \right|$$

où:

$NH_j$  Nombre d'Hommes de la catégorie j  
 $NH_{Total}$  Nombre d'Hommes toutes catégories confondues  
 $NF_j$  Nombre de Femmes de la catégorie j  
 $NF_{Total}$  Nombre de Femmes toutes catégories confondues

Plus D est proche de 100, plus la ségrégation est forte et plus D est proche de 0, plus la répartition hommes-femmes est proche de la moyenne.

**Tableau 2.10. L'emploi permanent selon la CSP et le sexe**

	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Direction	309	42	304	44	309	42	0.0%	0.0%
Cadres	5176	1528	5494	1638	5434	1744	2.5%	6.8%
Employés	3943	1190	4009	1327	3829	1390	-1.5%	8.1%
Ouvriers	3722	352	3730	504	3667	673	-0.7%	38.3%
Mancœuvres	2456	74	2735	87	2376	79	-1.6%	3.3%
Apprentis	39		33		29		-13.8%	
<b>Total</b>	<b>15645</b>	<b>3186</b>	<b>16305</b>	<b>3600</b>	<b>15644</b>	<b>3928</b>	<b>0.0%</b>	<b>11.0%</b>

Sur les données des enquêtes OEF, D s'établit à 21% en 2000, ce qui suggèrera une faible ségrégation au Mali, comparativement aux pays développés où D oscille entre 22 et 45%. Toutefois, il faut ajouter que sur les années 1998 et 1999, D s'élève à 27% respectivement 24%, soit à l'intérieur de la fourchette des 22-45 obtenue dans les pays industrialisés. On peut inférer que la ségrégation est en baisse dans le secteur moderne, sans doute sous l'effet conjugué des

efforts en faveur de l'égalité des sexes et surtout de l'augmentation de la proportion de femmes dans les effectifs (de 17% en 1998 à 20% en 2000) surtout dans les catégories "Ouvriers" (de 9 à 16%), "Employés" (de 23 à 26%) et "Cadres" (de 23 à 25%). Bref, la participation croissante des femmes aux activités modernes salariées s'accompagne d'une diminution de la ségrégation dans les emplois.

## 2.5. La CSP selon l'âge et la nationalité des employés

La répartition des effectifs selon l'âge donne une prépondérance des moins de 40 ans (55% des effectifs). L'âge médian est de 33 ans (la moitié des employés ont moins de 33 ans, l'autre moitié plus de 33 ans) pour une moyenne d'âge de 38 ans.

*Tableau 2.11. L'emploi permanent selon l'âge des employés*

	1998		1999		2000		Croissance annuelle	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
15 – 19 ans	89	1%	67	0%	47	0%	-27.3%	-28.1%
20 – 24 ans	853	5%	813	5%	922	5%	4.0%	0.3%
25 – 29 ans	2687	21%	2685	20%	2899	22%	3.9%	2.1%
30 – 39 ans	6107	56%	6141	55%	5915	55%	-1.6%	-0.9%
40 – 49 ans	5386	87%	5598	87%	5645	87%	2.4%	-0.1%
50 – 55 ans	2050	99%	2091	99%	2112	99%	1.5%	-0.1%
+ de 55 ans	200	100%	240	100%	225	100%	6.1%	0.0%
<b>Total</b>	<b>17372</b>		<b>17635</b>		<b>17765</b>		<b>1.1%</b>	

Du point de vue de la nationalité, il faut dire que les travailleurs non maliens apparaissent dans les 4 premières catégories et pas dans les deux dernières que sont les manœuvres et les apprentis. Les expatriés sont généralement employés soit comme agents de direction soit comme cadres, par exemple en 1999, toutes les 4 femmes de direction étaient des expatriées. Les expatriés ont représenté en moyenne 2% de l'emploi total des 4 CSP considérées, dominés par les ressortissants des pays non africains (63% en moyenne de l'effectif expatrié total), l'UEMOA représentant un expatrié sur cinq mais avec un taux d'accroissement moyen annuel de 27%. La baisse de l'effectif expatrié de 1% est consécutive à la diminution de 12% l'an de l'effectif non africain des travailleurs expatriés.

**Tableau 2.12. L'emploi permanent selon le sexe et la nationalité des employés**

	1998			1999			2000		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Direction	309	42	351	304	4	308	309	42	351
□ Mali	259	38	297	256		256	261	39	300
□ UEMOA hors Mali	4	1	5	8	1	9	8	1	9
□ Afrique hors UEMOA	4		4	4		4	4		4
□ Monde hors Afrique	42	3	45	36	3	39	36	2	38
Cadres	5176	1528	6704	5494	1638	7132	5434	1744	7178
□ Mali	4951	1496	6447	5251	1597	6848	5241	1711	6952
□ UEMOA hors Mali	42	2	44	43	5	48	38	5	43
□ Afrique hors UEMOA	30	9	39	35	10	45	40	10	50
□ Monde hors Afrique	153	21	174	165	26	191	115	18	133
Employés	3943	1190	5133	4009	1327	5336	3829	1390	5219
□ Mali	3937	1189	5126	3998	1306	5304	3822	1370	5192
□ UEMOA hors Mali				5	20	25	1	20	21
□ Afrique hors UEMOA	3		3	3		3	3		3
□ Monde hors Afrique	3	1	4	3	1	4	3		3
Ouvriers	3722	352	4074	3730	504	4234	3667	673	4340
□ Mali	3721	352	4073	3729	503	4232	3659	673	4332
□ UEMOA hors Mali	1		1	1		1	8		8
□ Afrique hors UEMOA							1	1	
□ Monde hors Afrique									

## 2.6. L'instruction dans l'emploi

En règle générale, le niveau d'instruction des salariés est d'autant plus élevé qu'ils montent sur l'échelle de la classification par catégories. La plupart des cadres supérieurs et personnel de direction sont de l'enseignement supérieur tandis que les employés et autres agents de maîtrise ont une éducation technique et professionnelle. Cette répartition ne souffre pas trop d'une discrimination Homme-Femme.

Les "sans instruction" représentent encore jusqu'à 15% des effectifs permanents avec des niveaux plus élevés dans les branches "Mines", "Industrie", "Immobilier" et "Administration". Si les hommes comme les femmes sont majoritairement de niveau "secondaire", il s'agit en réalité du secondaire technique pour les hommes et des deux (technique et général) pour les femmes.

Au regard des résultats du recensement général de la population, l'éducation formelle reste un grave problème au Mali, 74% de la population malienne n'ayant reçu aucune instruction, soit 67% des hommes et 81% des femmes, ce qui est énorme. Seulement 12.5% ont terminé l'enseignement primaire, 8% lorsqu'il s'agit des femmes. Toujours selon le recensement général de la population (1998), 5% des Maliens ont le niveau d'instruction secondaire (général ou technique), contre 3% des Maliennes.

Pour revenir aux données d'enquêtes OEF, la proportion d'employés sans instruction augmente (de 13% du total à 16%) au détriment de l'enseignement fondamental (de 27 à 24%), les autres

niveaux d'enseignement restant stationnaires. Cette augmentation de travailleurs "illettrés" est le fait des manœuvres (de 64% des manœuvres à 77%), des apprentis (62 à 66%) et des ouvriers (15 à 22%), ces derniers recevant la formation sur le tas sans instruction formelle dans une école. Le taux d'accroissement de l'emploi de main d'œuvre sans instruction est d'environ 15% quel que soit le sexe. Mais si la proportion de travailleurs de niveaux fondamental et secondaire général diminuent en contre partie, cela ne se vérifie que pour les hommes, la féminisation de l'emploi s'observant quel que soit le niveau d'instruction. Le diplôme reste un bon parchemin pour les femmes qui sont de plus en plus diplômées (y compris le diplôme d'enseignement supérieur) à la différence des hommes qui le sont de moins en moins. La féminisation de l'emploi semble s'accompagner du double phénomène que les femmes travailleuses sont de plus en plus instruites et que les hommes employés ont de moins en moins d'instruction correspondant à l'accroissement de l'emploi non qualifié e.g. manœuvres.

**Tableau 2.13. L'instruction des employés par sexe et selon la CSP**

	Sans Instruction		Fondamental		Secondaire général		Secondaire technique		Supérieur	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>1998</b>										
□ Direction	1		10	1	14	1	15	6	232	31
□ Cadres	4	3	196	24	313	70	2932	945	1568	362
□ Employés	158	7	1261	168	1059	327	1391	462	34	1
□ Ouvriers	574	34	2144	210	421	57	493	134	3	
□ Mancœuvres	1443	38	786	34	22	4				2
□ Apprentis	16		10							
<b>Total 1998</b>	<b>2196</b>	<b>82</b>	<b>4407</b>	<b>437</b>	<b>1829</b>	<b>459</b>	<b>4831</b>	<b>1547</b>	<b>1839</b>	<b>394</b>
<b>1999</b>										
□ Direction	3		11	2	14	1	16	6	229	36
□ Cadres	7	3	189	23	340	157	3018	1007	1604	360
□ Employés	143	7	1289	246	1071	338	1388	470	37	6
□ Ouvriers	991	34	2139	277	409	74	507	137	4	
□ Mancœuvres	1726	39	597	59	23	4				2
□ Apprentis	25		3	2						
<b>Total 1999</b>	<b>2895</b>	<b>83</b>	<b>4228</b>	<b>609</b>	<b>1857</b>	<b>574</b>	<b>4929</b>	<b>1620</b>	<b>1876</b>	<b>402</b>
<b>2000</b>										
□ Direction	4		13	2	14	1	15	5	222	34
□ Cadres	20	3	197	27	359	123	3042	1101	1632	458
□ Employés	200	28	1217	251	963	413	1464	470	39	3
□ Ouvriers	1017	31	2058	437	426	62	541	147	4	
□ Mancœuvres	1662	46	451	38	23	4				2
□ Apprentis	28	1	15							
<b>Total 2000</b>	<b>2931</b>	<b>109</b>	<b>3951</b>	<b>755</b>	<b>1785</b>	<b>603</b>	<b>5062</b>	<b>1723</b>	<b>1899</b>	<b>495</b>
<b>Croissance annuelle</b>										
□ Direction	100.0%		14.0%	41.4%	0.0%	0.0%	0.0%	-8.7%	-2.2%	4.7%
□ Cadres	123.6%	0.0%	0.3%	6.1%	7.1%	32.6%	1.9%	7.9%	2.0%	12.5%
□ Employés	12.5%	100.0%	-1.8%	22.2%	-4.6%	12.4%	2.6%	0.9%	7.1%	73.2%
□ Ouvriers	33.1%	-4.5%	-2.0%	44.3%	0.6%	4.3%	4.8%	4.7%	15.5%	
□ Mancœuvres	7.3%	10.0%	-24.3%	5.7%	2.2%	0.0%				0.0%
□ Apprentis	32.3%		22.5%							
<b>Total</b>	<b>15.5%</b>	<b>15.3%</b>	<b>-5.3%</b>	<b>31.4%</b>	<b>-1.2%</b>	<b>14.6%</b>	<b>2.4%</b>	<b>5.5%</b>	<b>1.6%</b>	<b>12.1%</b>

Les femmes instruites sont de plus en plus employées dans le secteur privé, par exemple elles étaient, en 2000, 63% de celles qui ont le niveau supérieur. Celles avec le Secondaire général enregistrent la plus forte progression dans le Privé (23.5% l'an). Le secteur privé privilégie les

niveaux d'instruction intermédiaire (secondaires général et technique) au niveau supérieur ou à l'absence d'instruction. Les sans instruction sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur public que dans d'autres secteurs. Partout, la proportion de niveau supérieur baisse dans l'emploi total, sans doute un indice de l'accroissement du chômage des jeunes diplômés de l'Université.

Les apprentis n'ont jamais plus que le niveau fondamental et sont pour l'essentiel des hommes. Quel que soit le sexe, le niveau d'instruction croît au fur et à mesure qu'on monte dans l'échelle de la CSP. Le nombre d'hommes de niveau fondamental décroît tandis que celui des femmes augmente. Pour les niveaux secondaire et supérieur, le taux de croissance des femmes est supérieur à celui des hommes.

**Tableau 2.14. L'instruction des employés par sexe et selon le type de propriété**

	Sans Instruction		Fondamental		Secondaire général		Secondaire technique		Supérieur	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>1998</b>										
□ Public	546	9	1405	281	839	292	2794	1060	682	131
□ Privé	1155	36	1399	99	562	99	1318	318	873	226
□ Mixte	481	37	1537	55	380	63	622	125	255	31
□ Etranger	14		66	2	48	5	97	44	29	6
<b>Total 1998</b>	<b>2196</b>	<b>82</b>	<b>4407</b>	<b>437</b>	<b>1829</b>	<b>459</b>	<b>4831</b>	<b>1547</b>	<b>1839</b>	<b>394</b>
<b>1999</b>										
□ Public	884	12	1153	430	892	355	2835	1064	638	135
□ Privé	1185	35	1472	116	575	144	1398	358	942	226
□ Mixte	813	36	1539	53	342	65	613	150	267	31
□ Etranger	13		64	10	48	10	83	48	29	10
<b>Total 1999</b>	<b>2895</b>	<b>83</b>	<b>4228</b>	<b>609</b>	<b>1857</b>	<b>574</b>	<b>4929</b>	<b>1620</b>	<b>1876</b>	<b>402</b>
<b>2000</b>										
□ Public	872	15	977	547	791	390	2809	1140	621	146
□ Privé	1306	60	1615	129	581	151	1581	387	970	310
□ Mixte	734	34	1287	57	346	56	598	142	278	30
□ Etranger	19		74	22	67	6	74	54	30	9
<b>Total 2000</b>	<b>2931</b>	<b>109</b>	<b>3951</b>	<b>755</b>	<b>1785</b>	<b>603</b>	<b>5062</b>	<b>1723</b>	<b>1899</b>	<b>495</b>
<b>Croissance annuelle</b>										
□ Public	26.4%		-16.6%	39.5%	-2.9%	15.6%	0.3%	3.7%	-4.6%	5.6%
□ Privé	6.3%	29.1%	7.4%	14.2%	1.7%	23.5%	9.5%	10.3%	5.4%	17.1%
□ Mixte	23.5%	-4.1%	-8.5%	1.8%	-4.6%	-5.7%	-1.9%	6.6%	4.4%	-1.6%
□ Etranger	16.5%		5.9%	231.7%	18.1%	9.5%	-12.7%	10.8%	1.7%	
<b>Total</b>	<b>15.5%</b>	<b>15.3%</b>	<b>-5.3%</b>	<b>31.4%</b>	<b>-1.2%</b>	<b>14.6%</b>	<b>2.4%</b>	<b>5.5%</b>	<b>1.6%</b>	<b>12.1%</b>

Tableau 2.15. L'instruction des employés par sexe et selon la branche d'activité

	Sans Instruction		Fondamental		Secondaire général		Secondaire technique		Supérieur	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>1998</b>										
□ Rurale	52	1	87	6	35	3	138	26	48	8
□ Mines	459		744		88		76	8	156	11
□ Industrie	658	56	1658	93	439	69	724	79	192	28
□ Energie	12		47	1	13	2	10	3	16	1
□ BTP	9		35		59	5	134	8	38	2
□ Commerce	93	1	186	31	112	31	275	93	103	23
□ Hôtellerie	26	1	123	10	29	10	50	10	20	5
□ Transport	146	5	753	35	504	36	1724	152	298	30
□ Finance	36		61	1	110	35	309	125	141	28
□ Immobilier	241	1	19	1	38	10	90	33	88	8
□ Administration	323	6	282	198	223	204	622	699	111	50
□ Education	26		37	2	18	3	116	19	295	85
□ Santé	45	11	133	30	75	16	287	198	212	88
□ Voirie	10		53	7	10	7	91	19	9	5
□ Loisir	14		39	7	17	12	39	20	40	5
□ Extra	46		150	15	59	16	146	55	72	17
<b>Total 1998</b>	<b>2196</b>	<b>82</b>	<b>4407</b>	<b>437</b>	<b>1829</b>	<b>459</b>	<b>4831</b>	<b>1547</b>	<b>1839</b>	<b>394</b>
<b>1999</b>										
□ Rurale	65		67	9	34	3	134	22	43	4
□ Mines	467		762	1	96	1	82	10	170	11
□ Industrie	1012	56	1681	102	324	138	719	73	201	22
□ Energie	8		35	2	12	1	8	4	17	2
□ BTP	10		39	2	55	5	135	7	42	4
□ Commerce	79	1	192	27	118	38	298	89	103	24
□ Hôtellerie	28	1	108	9	28	11	51	10	18	5
□ Transport	379	6	558	36	492	39	1730	148	297	34
□ Finance	39		60	1	110	33	330	165	148	31
□ Immobilier	235	1	23		44	10	91	33	91	11
□ Administration	315	7	290	225	242	207	584	706	116	51
□ Education	26		38	2	19	3	130	39	300	69
□ Santé	163	11	124	158	195	45	381	218	213	101
□ Voirie	9		72	10	11	9	90	19	10	5
□ Loisir	13		35	7	17	12	37	18	38	5
□ Extra	47		144	18	60	19	129	59	69	23
<b>Total 1999</b>	<b>2895</b>	<b>83</b>	<b>4228</b>	<b>609</b>	<b>1857</b>	<b>574</b>	<b>4929</b>	<b>1620</b>	<b>1876</b>	<b>402</b>
<b>2000</b>										
□ Rurale	43		72	4	27	1	116	24	38	4
□ Mines	349	23	578	8	106	1	75	9	135	11
□ Industrie	1237	56	1667	79	323	66	878	88	200	22
□ Energie	7		33	2	12	1	9	4	16	1
□ BTP	5		36	3	52	5	133	7	41	4
□ Commerce	71	1	168	28	127	42	307	85	108	107
□ Hôtellerie	52	1	146	27	28	11	72	20	40	13
□ Transport	391	6	402	171	401	134	1656	218	277	41
□ Finance	37		71	1	112	34	339	173	192	32
□ Immobilier	150	1	24		45	17	105	30	92	7
□ Administration	312	10	284	217	215	180	586	707	112	52
□ Education	27		40	2	19	4	128	42	312	70
□ Santé	168	11	139	161	210	71	403	213	216	98
□ Voirie	9		70	12	12	10	96	20	9	5
□ Loisir	17		71	9	17	12	40	20	39	5
□ Extra	56		152	31	79	14	119	63	72	23
<b>Total 2000</b>	<b>2931</b>	<b>109</b>	<b>3953</b>	<b>755</b>	<b>1785</b>	<b>603</b>	<b>5062</b>	<b>1723</b>	<b>1899</b>	<b>495</b>

## 2.7. De la création d'emploi

### 2.7.1. Crédit brûlé d'emploi ou embauches

Une des caractéristiques de la main d'œuvre semble être sa faible mobilité entre les entreprises. Pour une expérience professionnelle moyenne de 15 ans, le travailleur a une ancienneté moyenne de 10 ans sur son lieu de travail.

**Tableau 2.16. Les embauches par sexe et selon la CSP**

	1998		1999		2000		Moyenne			Coef. de variation		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	H	F	Total
<b>Effectif dont</b>	<b>604</b>	<b>95</b>	<b>812</b>	<b>216</b>	<b>765</b>	<b>128</b>	<b>727</b>	<b>146</b>	<b>873</b>	<b>15%</b>	<b>43%</b>	<b>19%</b>
□ Direction	20	5	10	4	8		13	3	16	51%	88%	55%
□ Cadres	283	73	249	98	239	51	257	74	331	9%	32%	11%
□ Employés	71	9	136	72	227	49	145	43	188	54%	74%	53%
□ Ouvriers	151	3	225	23	227	16	201	14	215	22%	72%	25%
□ Mancœuvres	79	5	192	19	64	12	112	12	124	63%	58%	61%

Sur les trois années, il y a eu en moyenne 873 embauches par an dont 17% de femmes. Dans l'ensemble, c'est en 1999 qu'il y a eu le plus d'embauches, plus de 1000 personnes dont 21% de femmes. Cette année là, ces ont les mines et le secteur financier qui ont le plus créé d'emplois.

**Tableau 2.17. La répartition des modes d'embauches**

	1998	1999	2000	Croissance annuelle
Direct	89%	81%	86%	11.4%
ANPE	9%	16%	12%	30.6%
Privé	2%	3%	2%	2.9%
Total	699	1028	893	13.0%

L'embauche se fait essentiellement en direct (85% en moyenne) par les relations propres du demandeur d'emploi sans passer par les bureaux formels de placement (15% en moyenne). L'ANPE (ex-ONMOE – Office National de la Main d'œuvre et de l'Emploi) représente 12% des embauches avec un taux annuel de progression d'environ 31% plus que deux fois le taux moyen annuel (13%). Elle place plus les ouvriers et employés que les autres CSP tandis que les bureaux privés placent proportionnellement plus les cadres et surtout les agents de direction.

**Tableau 2.18. Les modes d'embauches selon la CSP**

	Direct			ANPE			Privé		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Direction	80%	93%	88%	0%	0%	0%	20%	7%	13%
Cadres	90%	79%	93%	8%	16%	2%	1%	6%	5%
Employés	95%	97%	65%	3%	2%	35%	3%	0%	0%
Ouvriers	80%	59%	100%	18%	40%	0%	3%	1%	0%
Mancœuvres	95%	93%	97%	4%	6%	0%	1%	1%	3%
Total	89%	81%	86%	9%	17%	12%	2%	3%	2%

Au regard de la qualité des personnes embauchées, on observe une prédominance des jeunes diplômés et une évolution qui leur reste plus favorable (13.5% l'an) avec toutefois une progression encore plus forte des "ayant déjà travaillé" (17.6% l'an) contre 8.6% aux "en quête du premier emploi". Il faut craindre qu'au moment où l'emploi est tiré vers les catégories de moindre ou moyenne qualification, le chômage ne devienne un phénomène de "jeunes diplômés".

**Tableau 2.19. La CSP des embauchés**

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Direction	9	6	2	3	1	1	13	7	5
Cadres	197	217	162	102	42	36	57	88	92
Employés	36	76	142	12	77	82	32	55	52
Ouvriers	32	92	56	60	83	110	62	73	77
Maneuvres	11	49	5	52	103	41	21	59	30
Total	285	440	367	229	306	270	185	282	256

Les embauches sont essentiellement le fait du secteur privé, 46% en moyenne annuelle de toutes les embauches, contre seulement 7% pour le secteur public. Les employeurs privés embauchent prioritairement des personnes ayant déjà travaillé au détriment des jeunes diplômés ou des travailleurs en quête de leur premier emploi, en clair l'expérience professionnelle compte beaucoup pour le privé. Cela va poser la nécessité des stages de qualification ou d'acquisition d'une relative expérience professionnelle en vue de son premier emploi dans le privé.

**Tableau 2.20. Les types d'embauches selon le statut de l'entreprise**

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé			Total		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Public	24	68	60	3	1	1	13	7	5	40	76	66
Privé	252	314	209	102	42	36	57	88	92	411	444	337
Mixte	7	57	113	12	77	82	32	55	52	51	189	247
Etranger	2	4	5	60	83	110	62	73	77	124	160	192
Total	285	443	387	229	306	270	185	282	256	699	869	842

Par ordre, les branches qui ont le plus contribué à la création d'emplois sont l'éducation (21%), l'industrie (20%), les finances (9%), l'immobilier (8%), le commerce (7%) et la santé (6%). Les moins performantes en matière d'embauche sont les activités rurales, les mines et le transport. La prédominance de l'éducation pourrait s'expliquer par la politique de recrutement d'enseignants contractuels dans les ordres d'enseignement.

**Tableau 2.21. Les types d'embauches selon la branche d'activité**

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé			Total		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
B1		2	5				8	3	8	8	5	13
B2	2	85	32		56	44		6	12	2	147	88
B3	27	45	92	72	104	126	39	59	27	138	208	245
B4	2		11			17	35	11	11	37	11	39
B5	13	8	4	4	2		15	10	10	32	20	14
B6	30	48	38	7	8	8	12	21	30	49	77	76
B7	17	1				7	2	4	1	19	5	8
B8	2	4	1	4	25	17	4	11	13	10	40	31
B9	9	50	74	50	17	4	4	24	15	63	91	93
B10	7	17	20	41	3	7	6	24	16	54	44	43
B11	13	25	12	19	53	11		1	11	32	79	34
B12	127	22	11	11		4	7	18	18	145	40	33
B13	10	48	58	8	15	7	22	46	38	40	109	103
B14	14	8	4	4	3	1	15	5	9	33	16	14
B15	10	42	12	7	7	6		2	3	17	51	21
B16	2	16	13	2	15	11	17	59	35	21	90	59
<b>Total</b>	<b>285</b>	<b>443</b>	<b>387</b>	<b>229</b>	<b>308</b>	<b>270</b>	<b>186</b>	<b>282</b>	<b>257</b>	<b>700</b>	<b>1033</b>	<b>914</b>

En 2000, on a enregistré les plus forts taux d'embauche dans Bamako (65%) et les régions de Ségou (14%), Kayes (10%) et Tombouctou (5%). Les régions qui ont le moins embauché sont par ordre Koulikoro, Gao, Mopti et Sikasso. Cette dernière région est réputée région plutôt agricole notamment à production cotonnière et région à forte dominance d'activités informelles, deux secteurs non concernés par la présente étude.

**Tableau 2.22. Les types d'embauches selon la région**

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé			Total		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Kayes	11	98	44		43	28	2	8	18	13	149	90
Koulikoro				2	1			1		2	2	
Sikasso		1	3	1	19	26	8	10	6	9	30	35
Ségou	145	85	92	44	62	20	26	5	24	215	152	136
Mopti			4	10		1		6	5	10	6	10
Tombouctou	13	3	4	2	6	7	9	36	31	24	45	42
Gao	8	7	2		13		13	4	3	21	24	5
Bamako	113	249	238	170	164	188	116	212	170	399	625	596
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>443</b>	<b>387</b>	<b>229</b>	<b>308</b>	<b>270</b>	<b>174</b>	<b>282</b>	<b>257</b>	<b>693</b>	<b>1033</b>	<b>914</b>

Les embauches se sont faites dans les entreprises de 10-49 employés (29%), celles de 50-99 (27%) et les grosses entreprises (22%). Les entreprises moyennes (100-199 employés) ont participé à l'embauche pour 10% du total. Les petites entreprises, pour 8% et la micro-entreprise pour 5%.

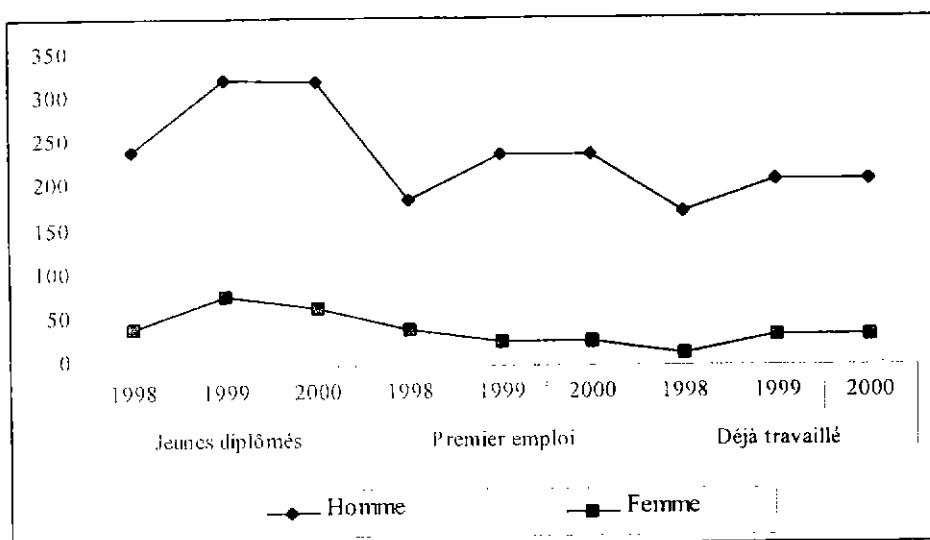
Tableau 2.23. *Les types d'embauches selon la taille de l'entreprise*

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé			Total		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
- 5	6	6	5	5	13	13	4	11	20	15	30	38
5 - 9	21	31	38	22	15	4	42	24	22	85	70	64
10 - 49	62	89	86	98	20	45	71	110	115	231	219	246
50 - 99	38	112	108	11	55	104	31	47	11	80	214	223
100 - 199	136	84	32	20	45	11	10	25	44	166	154	87
200 -	22	60	93	72	140	81	27	18	9	121	218	183
Total	285	382	362	228	288	258	185	235	221	698	905	841

En 2000, les femmes ont représenté 38% des embauches totales.

Tableau 2.24. *Les types d'embauches selon le sexe*

	Jeunes diplômés			Premier emploi			Déjà travaillé			Total		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Homme	243	325	322	188	239	239	173	211	209	604	775	770
Femme	42	78	65	41	28	28	13	33	33	96	139	126
Total	285	403	387	229	267	267	186	244	242	700	914	896



## 2.7.2. Crédit nette d'emploi

Le licenciement est défini comme étant la rupture à l'initiative de l'employeur d'un contrat de travail, à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée avant terme. Quant à la démission, elle est définie comme étant une rupture, à l'initiative du travailleur, d'un contrat de travail à durée déterminée.

*Tableau 2.25. La répartition des types de perte d'emploi*

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance annuelle
Licenciement	193	255	511	320	63%
Démission	105	171	176	151	29%
Fin de contrat	20	61	62	48	76%
Total	318	487	749	518	53%

Les pertes d'emploi ont progressé de 53% l'an sur la période 1998-2000. A partir de 1998, les "fin de contrat" ont le plus fortement progressé, mais de 1999 à 2000, les licenciements ont représenté l'essentiel des raisons de perte d'emploi, ceci s'expliquant par les difficultés du secteur minier (40% des effectifs en 2000 par rapport à 1999) et de l'industrie manufacturière.

*Tableau 2.26. La répartition de la création nette d'emploi selon la CSP*

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance annuelle
Direction	20	- 2	6	8	- 45.2%
Cadres	295	245	173	238	- 23.4%
Employés	5	112	108	75	364.8%
Ouvriers	38	40	- 36	14	- 190.0%
Maneuvres	23	146	- 107	21	- 173.3%
Total	381	541	144	355	- 38.5%

En moyenne annuelle, la création nette d'emploi aura été de 355 travailleurs sur la période 1998-2000 avec cependant une baisse tendancielle de 38.5% l'an, les plus fortes baisses étant enregistrées au niveau des ouvriers et manœuvres. Seuls les employés dégagent une progression annuelle de nouveaux postes d'emploi sauf que de 1999 à 2000, cette création nette a baissé de 3.6%. Dans l'ensemble, le rythme de croissance des embauches est inférieur à celui des départs (tous motifs confondus), d'où accroissement attendu du taux de chômage du fait de l'accroissement de la population en quête d'emploi et de remploi.

*Tableau 2.27. La répartition de la création nette d'emploi selon le type de propriété*

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
Public	63	17%	100	18%	63	41%	226	21%
Privé	326	103%	396	91%	191	164%	913	106%
Mixte	33	112%	26	96%	-108	94%	-49	101%
Etranger	-44	100%	23	100%	9	100%	-12	100%
<b>Total</b>	<b>378</b>		<b>545</b>		<b>155</b>		<b>1078</b>	

Les plus fortes pertes nettes d'emploi sont provoquées par les secteurs public et mixte. L'emploi privé est de 4 nouvelles créations par an avec toutefois une trop importante baisse de 1999 à 2000.

Tableau 2.28. La répartition de la création nette d'emploi selon la branche d'activité

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
Rurale	-6	-2%	1	0%	7	5%	2	0%
Mines	1	-1%	96	18%	-111	-67%	-14	-1%
Industrie	13	2%	12	20%	58	-30%	83	7%
Energie	8	4%	3	21%	-6	-34%	5	7%
BTP	28	12%	-2	20%	-14	-43%	12	8%
Commerce	24	18%	29	26%	26	-26%	79	15%
Hôtellerie	18	23%	-5	25%	-53	-60%	-40	12%
Transport		23%	39	32%	15	-50%	54	17%
Finance	63	39%	88	48%	90	8%	241	39%
Immobilier	45	51%	25	52%	-2	6%	68	45%
Administration	32	60%	66	65%	-7	2%	91	54%
Education	144	98%	33	71%	25	18%	202	73%
Santé	34	107%	61	82%	71	64%	166	88%
Voirie	28	114%	-12	80%	4	66%	20	90%
Loisir	14	118%	39	87%	16	77%	69	96%
Extra	-68	100%	72	100%	36	100%	40	100%
<b>Total</b>	<b>378</b>		<b>545</b>		<b>155</b>		<b>1078</b>	

En règle générale, tous les secteurs (à l'exception du secteur "Etranger") connaissent une baisse de l'emploi net en 2000.

Tableau 2.29. La répartition de la création nette d'emploi selon la région

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
Kayes	8	2%	133	24%	75	48%	216	20%
Koulikoro	2	3%	-3	24%	-2	47%	-3	20%
Sikasso	-8	1%	-16	21%	-166	-60%	-190	2%
Ségou	124	34%	67	33%	33	-39%	224	23%
Mopti	6	36%	5	34%	7	-34%	18	25%
Tombouctou	21	41%	19	38%	23	-19%	63	31%
Gao	-43	30%	18	41%		-19%	-25	28%
Bamako	261	100%	322	100%	185	100%	768	100%
<b>Total</b>	<b>371</b>		<b>545</b>		<b>155</b>		<b>1071</b>	

La région de Sikasso a enregistré tout le long de la période une création négative d'emploi qui est allée s'aggravant d'année en année. Gao et Koulikoro enregistrent également des pertes nettes d'emploi sur les ans d'étude, mais à une année d'exception pour chacune des deux régions. Le district de Bamako représente le principal créateur net d'emploi même si on observe une légère tendance à la baisse depuis 1999.

**Tableau 2.30. La répartition de la création nette d'emploi selon la CSP**

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
Direction	23	5%	-2	0%	6	4%	27	2%
Cadres	294	70%	245	45%	173	124%	712	65%
Employés	4	71%	112	66%	108	199%	224	85%
Ouvriers	37	79%	40	73%	-36	174%	41	88%
Manœuvres	94	100%	146	100%	-107	100%	133	100%
<b>Total</b>	<b>452</b>		<b>541</b>		<b>144</b>		<b>1137</b>	

La création d'emploi est plus favorable aux cadres et employés qu'au reste des CSP. Elle est également plus favorable aux manœuvres qu'aux ouvriers lesquels représentent à peine 3% des emplois nouvellement créés.

**Tableau 2.31. La répartition de la création nette d'emploi selon la taille de l'entreprise**

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé	Effectif	%cumulé
- 5 employés	11	3%	26	6%	29	30%	66	7%
5 - 9 employés	79	24%	50	17%	22	53%	151	23%
10 - 49 employés	155	65%	106	40%	110	168%	371	64%
50 - 99 employés	-29	57%	136	70%	114	286%	221	87%
100 - 199 employés	151	98%	118	96%	-43	242%	226	112%
200 - employés	9	100%	17	100%	-136	100%	-110	100%
<b>Total</b>	<b>376</b>		<b>453</b>		<b>96</b>		<b>925</b>	

La création nette d'emploi semble inversement proportionnelle à la taille des entreprises, les petites et moyennes entreprises connaissant une plus grande dynamique que les grandes firmes qui marquent une relative tendance à la destruction d'emplois.

**Tableau 2.32. La répartition de la création nette d'emploi selon le sexe**

	1998		1999		2000		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Homme	329	90%	350	82%	108	79%	787	85%
Femme	49	10%	29	18%	29	21%	154	15%
<b>Total</b>	<b>497</b>		<b>426</b>		<b>137</b>		<b>1060</b>	

Des différentes formes possibles de ségrégation professionnelle à l'encontre des femmes, il semble que pourrait sévir plus probablement, au Mali, la faible proportion de femmes dans les entreprises du secteur moderne (20%) doublée d'une relative concentration dans les emplois d'encadrement intermédiaire et dans des entreprises particulières.

### 3. Valeur ajoutée

En tant que contribution productive de l'entreprise, la valeur ajoutée (VA) se définit comme étant la différence entre la production (QP) et la consommation intermédiaire (CI):

$$VA = QP - CI = \{CA + QS\} - \left\{ \sum_j C_j \right\}$$

où

- la production (QP) se décompose en :

CA Chiffre d'affaires réalisé  
QS Production stockée

- et la consommation (CI) en :

$$\left\{ \sum_j C_j \right\} = \sum \text{Achats} + \sum \text{Variations de stock} + \sum \text{Charges de gestion} + IT$$

avec :

Achats de:

- Marchandises
- Matières premières
- Autres approvisionnements

Variations de stock de:

- Marchandises
- Matières premières
- Autres approvisionnements

Charges de gestion:

- Électricité
- Eau
- Téléphone
- Autres

IT Impôts et taxes

Le taux de valeur ajoutée est le rapport de la valeur ajoutée à la production:

$$\%VA = \frac{VA}{QP} = 1 - \frac{CI}{QP}$$

**Tableau 3.1. Le niveau de la valeur ajoutée sur la période de l'étude**

	1998	1999	2000
Production (QP) dont	450	576	265
<input type="checkbox"/> Chiffre d'affaires (CA)	95%	96%	92%
<input type="checkbox"/> Production stockée (QS)	5%	4%	8%
Consommation intermédiaire (CI) dont	363	444	286
<input type="checkbox"/> Achats	57%	78%	67%
<input type="checkbox"/> Stocks	7%	5%	10%
<input type="checkbox"/> Gestion	31%	12%	17%
<input type="checkbox"/> Impôts et taxes	5%	5%	6%
Valeur ajoutée (VA)	87	132	- 21
Taux de valeur ajoutée (%va)	19%	23%	- 8%
Impôt/Valeur ajoutée (TVA)	22%	15%	7%CA

Les coûts de matières premières et autres consommables représentent l'essentiel des consommations intermédiaires, suivis des différents frais de gestion, des coûts de stockage et enfin les impôts et taxes. Ces derniers représentent en moyenne 19% de la valeur ajoutée et 7% du chiffre d'affaires lorsque la valeur ajoutée est négative, une sorte de TVA.

### 3.1. Valeur ajoutée selon le type de propriété et la branche d'activité

L'essentiel de la valeur ajoutée est créé dans le secteur privé tandis que le secteur mixte semble engloutir les ressources dans des pertes d'exploitation inextricables. Le secteur public dégage de la valeur ajoutée dont le niveau est resté stationnaire de 1999 à 2000. En 2000 justement, notre échantillon dégage une valeur ajoutée négative ce qui pose des difficultés de rémunération des facteurs de production (entretien et réparation pour les équipements, rémunération de la main d'œuvre pour le travail) et de paiement des frais financiers, toutes choses insoutenables à terme. La même année, les difficultés du secteur privé ont entraîné une difficulté de l'économie et ce malgré le net effort de redressement du secteur mixte et la non détérioration de la situation des deux autres secteurs (public et étranger). L'analyse du secteur privé laisse entrevoir qu'en 2000, il y a eu une très forte chute des ventes (133 milliards contre 446 en 1999 ou 324 en 1998) sans une diminution proportionnelle (loin s'en faut) des consommations intermédiaires e.g. les charges de gestion (surtout l'eau et le téléphone) restent à 40 milliards alors qu'elles étaient de 50 milliards en 1999 mais pour un chiffre d'affaires trois fois plus important, plus 13 milliards d'impôts et taxes en 2000 contre 16 en 1999 ou 11 en 1998 quand le chiffre d'affaires était plus de deux fois supérieur.

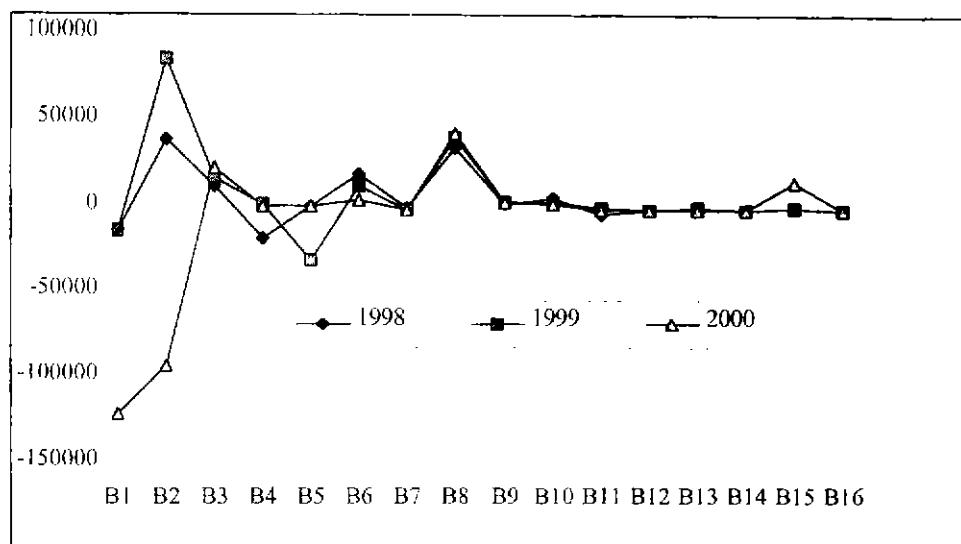


Tableau 3.2. L'évolution de la valeur ajoutée selon le type de propriété

	Valeur ajoutée			Taux de valeur ajoutée		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Public	19	28	28	34%	46%	47%
Privé	110	294	18	32%	63%	12%
Mixte	- 41	- 190	- 67	-	-	-
Etranger	2	2	2	91%	81%	85%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>134</b>	<b>- 19</b>	<b>20%</b>	<b>23%</b>	<b>- 7%</b>

Le secteur mixte enregistre des valeurs ajoutées négatives, situation intenable à terme puisque les firmes doivent faire face aux obligations de rémunération des facteurs, capital et travail. Les taux de valeur ajoutée sont très élevés pour les organismes extraterritoriaux (secteur étranger) qui en réalité ne créent pas de valeur ajoutée mais distribuent des salaires et autres indemnités sur des subventions reçues.

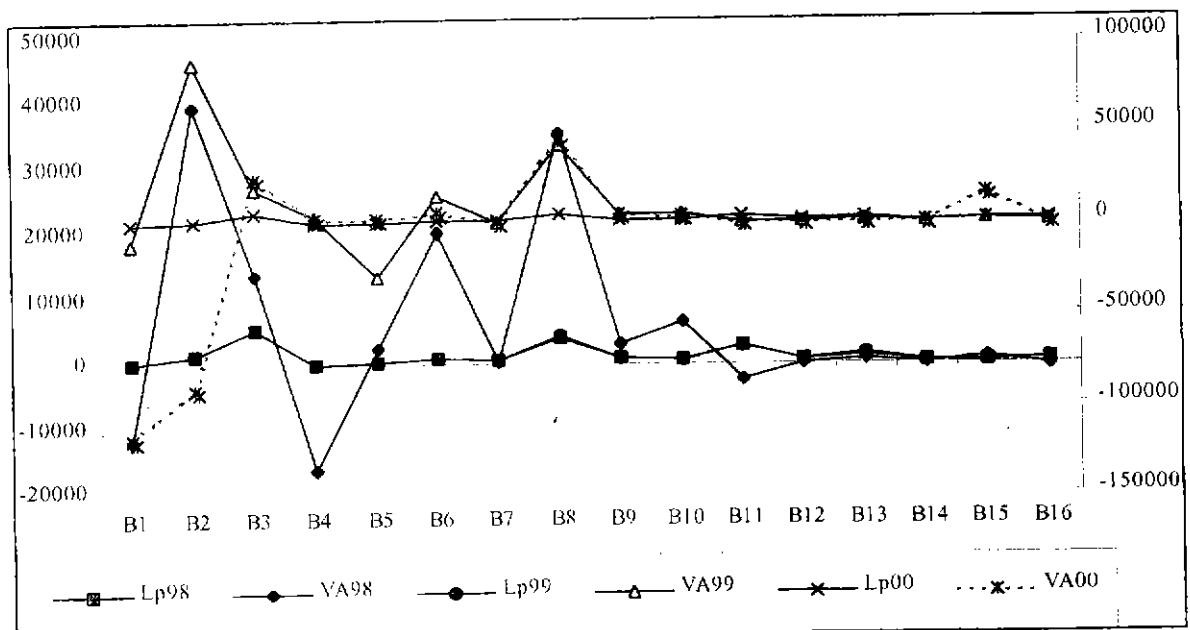
### 3.2. Valeur ajoutée selon la région et le volume d'emploi

Il faut faire remarquer que l'année 2000 marque une trop grande détérioration dans la création de valeur ajoutée que les performances du seul district de Bamako ne peuvent inverser pour l'ensemble de l'échantillon des 307 entreprises.

Tableau 3.3. L'évolution de la valeur ajoutée selon la région

	Valeur ajoutée			Taux de valeur ajoutée			TVA		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Kayes	88782	286526	- 13090	39%	84%		9%	4%	
Koulakoro	230	375	432	23%	34%	39%	15%	5%	14%
Sikasso	- 45590	- 194838	- 74878				6%CA	5%CA	3%CA
Ségou	- 6120	- 7246	- 8293						
Mopti	89	- 169	- 151	35%			19%		
Tombouctou	585	- 31972	255	63%			36%	4%	
Gao	- 2836	- 293	- 190				18%CA	15%CA	11%CA
Bamako	52558	79353	74743	30%	42%	41%	17%	7%	7%
<b>Total</b>	<b>87698</b>	<b>131735</b>	<b>- 21170</b>	<b>19%</b>	<b>23%</b>		<b>22%</b>	<b>15%</b>	<b>7%CA</b>

La région de Kayes (exploitation minière aidant e.g. les mines de Sadiola) et le district de Bamako sont les principaux centres de création de valeur ajoutée. La région de Sikasso connaît de graves difficultés entraînant des gaspillages de ressources au détriment de la création de richesse, sans doute liées aux difficultés de l'industrie extractive e.g. les mines de Syama et le net recul de la production de coton boycottée par les exploitants agricoles en 2000. Quoique dans une moindre mesure que Sikasso, les autres régions comme Ségou et Gao enregistrent des pertes à cause des difficultés de l'industrie textile, de l'agro-industrie et probablement des ateliers centraux de Markala.

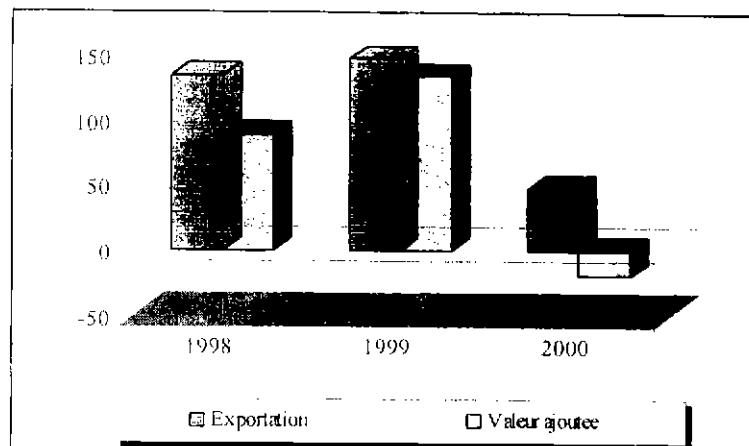


### 3.3. Valeur ajoutée et commerce extérieur

Les exportations entraînent un accroissement de la valeur ajoutée et réciproquement leur baisse entraîne une diminution des ventes et partant de la valeur ajoutée créée.

**Tableau 3.4. L'évolution de la valeur ajoutée selon le volume des exportations**

	Valeur			Accroissement	
	1998	1999	2000	1998/1999	1999/2000
Exportations (X)	135	148	48	10%	- 68%
Valeur ajoutée (VA)	89	134	-19	51%	- 114%



La valeur ajoutée créée sert à rémunérer les facteurs de production (capital et travail), à payer les frais financiers et à dégager le résultat brut d'exploitation (RBE). Le RBE rapporté à la valeur ajoutée donne le taux de marge de l'entreprise.

#### 4. Le coût de la main d'œuvre

Le coût de la main d'œuvre est la somme de la masse salariale et de toutes les charges du personnel (charges patronales et toutes autres charges (de logement, transport, santé, heures supplémentaires et autres e.g. impôt sur salaire tel que la Contribution Forfaitaire CF de 7.5% dont 0.5% FAFPA, la Taxe de Logement TL de 1% et la Taxe FNEM 1%)):

$$CL = MS + CP + XC$$

**Tableau 4.1. L'évolution du coût de la main d'œuvre (milliards de francs cfa)**

	1998	1999	2000	Croissance
Masses salariales (MS)	50	53	56	6.0%
<input type="checkbox"/> %CL	72%	75%	64%	
Charges patronales (CP)	4	4	5	11.5%
<input type="checkbox"/> %MS	7.7%	7.8%	8.5%	
Autres charges (XC)	16	14	27	31.7%
<input type="checkbox"/> %MS	32%	26%	48%	
<b>Coût de la main d'œuvre (CL)</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>88</b>	<b>12.6%</b>

Les charges patronales représentent 8 à 9% de la masse salariale versée au personnel, laquelle masse salariale représente en moyenne 70% du coût total de la main d'œuvre. Mais l'ensemble des charges en dehors du salaire représentent en moyenne 30% du coût total du personnel. Les 8 à 9% de charges patronales sont en deçà du taux réglementaire de 18.4%, à cause probablement de la non immatriculation d'une partie du personnel, temporaire et même permanent (28% des entreprises de l'échantillon ne sont pas affiliées à l'INPS).

L'augmentation du coût de la main d'œuvre est due en grande partie à l'accroissement des charges du personnel e.g. les charges patronales, les charges de transport et de santé liées au personnel des entreprises.

**Tableau 4.2. Le salaire des non permanents et la durée moyenne du temps de travail**

	1998	1999	2000	Moyenne
Salaire des non permanents (St) – millions fcfa – dont	502	531	412	482
<input type="checkbox"/> Temporaires (%St)	67%	79%	66%	71%
Effectif des non permanents (Lt) dont	3400	3709	3435	3515
<input type="checkbox"/> Temporaires (%Lt)	82%	78%	80%	80%
Salaire par non permanent (st) – mille fcfa – dont	148	143	120	137
<input type="checkbox"/> Salaire par temporaire (st)	121	146	98	122
Durée de travail moyenne (jours)	128	128	129	
Salaire journalier (fcfa) dont	1156	1117	930	
<input type="checkbox"/> Salaire par temporaire	945	1140	760	

\* Les non permanents regroupent les temporaires, les stagiaires simples et les stagiaires sous contrat de qualification, conformément au questionnaire OEF

La masse salariale totale versée aux travailleurs non permanents représente une moyenne de moins de 500 millions de francs cfa, moins de 1% du coût annuel de la main d'œuvre. La durée

moyenne du temps du travail non permanent est de 4 mois dans l'année avec un mode de 6 mois et plus. Le taux de salaire correspondant est d'environ 945 fcfa la journée de travail avec un niveau élevé en 1999 (1140 fcfa) et un niveau bas en 2000 (760 fcfa la journée).

Dans la suite de cette section, le salaire mensuel est davantage analysé, son évolution et sa répartition entre le personnel permanent et les différents groupes de temporaires. L'article D.86-10 du Décret 96-178/PRM du 13 juin 1996 fixant les modalités et application des dispositions du Code du travail, fixe les taux mensuels de salaire minimum:

□ Catégorie I	21 936 FCFA
□ Catégorie II	23 338 FCFA
□ Catégorie III	25 641 FCFA
□ Catégorie IV	28 947 FCFA
□ Catégorie V	32 346 FCFA
□ Catégorie VI	33 646 FCFA
□ Catégorie VII	35 049 FCFA

#### 4.1. La répartition du salaire des travailleurs permanents

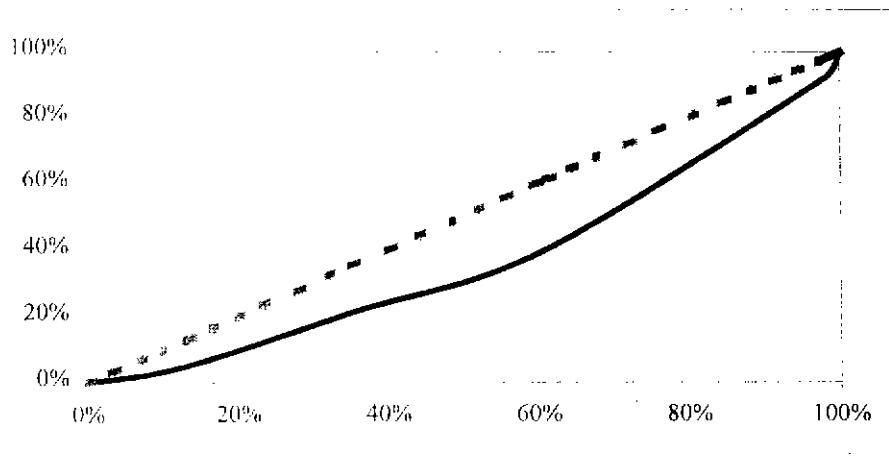
Les données d'enquêtes permettent d'estimer pour chaque catégorie de main d'œuvre le coût salarial moyen (le salaire brut mensuel per capita), ensuite de l'analyser selon le sexe et selon la durée du temps de travail pour en déduire éventuellement des éléments d'attrait de la main d'œuvre temporaire. Le taux de salaire ainsi calculé englobe le salaire de base et diverses allocations garanties et régulières, mais exclut les heures supplémentaires, les primes et gratifications, les allocations familiales et autres prestations sociales versées par les employeurs.

**Tableau 4.3. Le salaire moyen des permanents selon la CSP (mille francs CFA)**

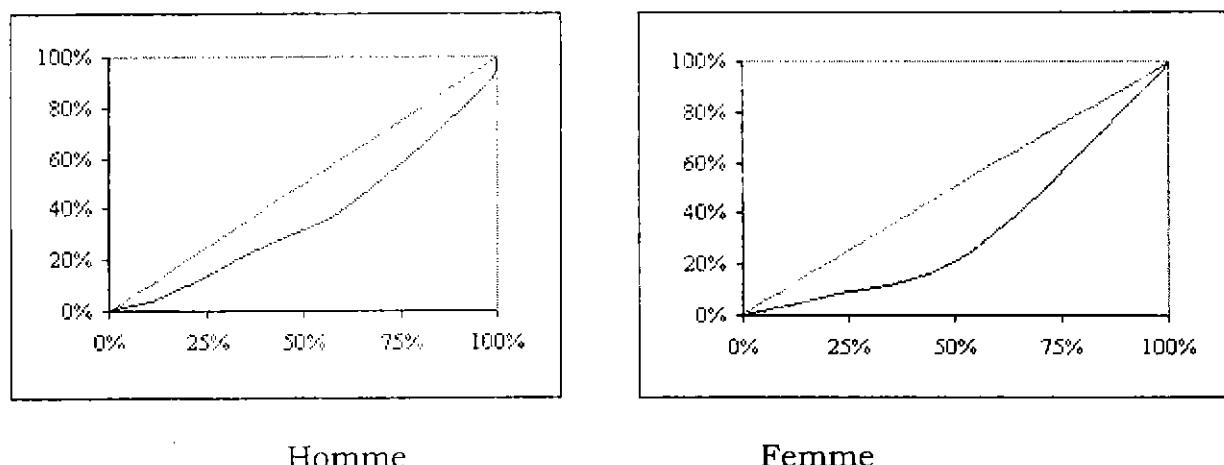
	Effectif	Salaire moyen	Ratio F/H	%Effectif	%Salaire
Direction	351	736	98%	2%	9%
□ Homme	309	738			
□ Femme	42	721			
Cadres	7178	212	115%	37%	52%
□ Homme	5434	204			
□ Femme	1744	235			
Employés	5219	105	64%	27%	19%
□ Homme	3829	116			
□ Femme	1390	75			
Ouvriers	4340	107	49%	22%	16%
□ Homme	3667	116			
□ Femme	673	57			
Mancœuvres	2455	56	132%	13%	5%
□ Homme	2376	55			
□ Femme	79	73			
Total	19543	150		100%	100%

Le ratio F/H donne le rapport du salaire moyen d'une femme sur celui de l'homme e.g. une femme de direction gagne 98% de ce que gagne son collègue homme, tandis qu'une cadre gagne 115% de ce que gagne le cadre.

La structure du salaire mensuel moyen des permanents, en 2000, selon la catégorie compte tenu du sexe permet de repérer les inégalités de répartition. On porte en abscisse la fréquence cumulée des effectifs et en ordonnée la fréquence cumulée des salaires. Plus la courbe est proche de la diagonale, moins il y a d'inégalité.



Le coefficient d'inégalité de Gini est de 25.1% en 2000 contre 24.1% en 1998 soit une relative augmentation des inégalités sociales. Les inégalités semblent plus prononcées entre les femmes (Gini = 30.7%) qu'entre les hommes (Gini = 21.0%).

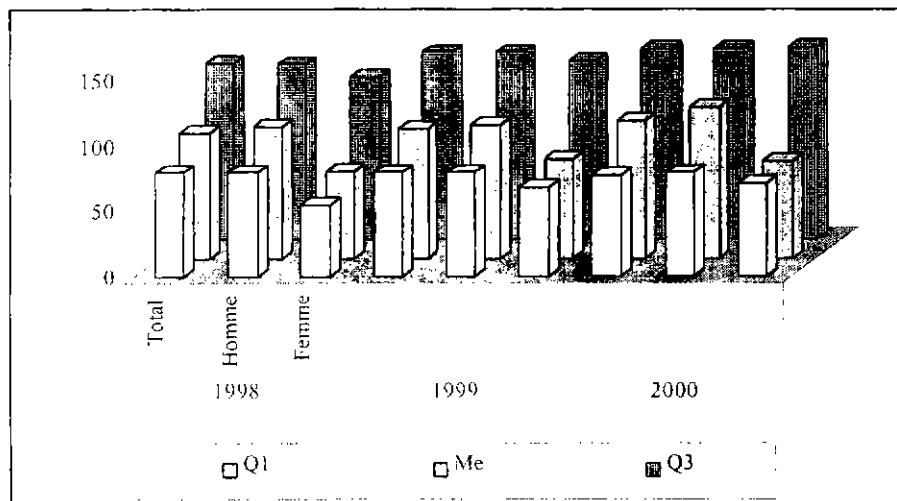


Au niveau du salaire, il se peut que les femmes subissent une certaine ségrégation professionnelle en terme de dispersion des rémunérations avec variété de pratiques salariales selon le statut, la localisation, la taille, le secteur d'activité, etc. Pour mesurer l'éventualité d'une discrimination salariale, on estime un modèle de capital humain (dont la variable dépendante est le logarithme du salaire mensuel) dans lequel on rajoute la variable "Femmes", si le coefficient de cette variable est négatif et significativement différent de zéro, on dira que les femmes perçoivent un salaire inférieur aux hommes. Il serait possible de procéder à une telle modélisation en menant (même sous forme d'étude de cas) des enquêtes auprès d'un échantillon aléatoire de travailleurs du secteur moderne.

**Tableau 4.4. La répartition salariale selon le sexe**

	1998			1999			2000		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Effectif	18792	15606	3186	19872	16272	3600	19543	15615	3928
Salaire moyen	139	142	123	146	148	135	150	150	150
Salaire médian	96	101	67	99	103	77	106	116	75
Quartile 1 (Q1)	81	81	56	81	81	70	79	81	73
Quartile 3 (Q3)	136	135	125	144	144	137	147	146	148
Ratio Q3/Q1	1.7	1.7	2.2	1.8	1.8	2.0	1.9	1.8	2.0

Sur un total de 21 000 salariés permanents, le salaire moyen est de 145 000 FCFA par mois avec un salaire moyen féminin légèrement inférieur (136 000 FCFA).



Le coût de la main d'œuvre n'est pas toujours proportionnelle à l'effectif permanent de l'entreprise mais dépend de bien d'autres facteurs tels que la productivité de cette main d'œuvre, les spécificités de la branche d'activité, la pratique de l'emploi du personnel temporaire, etc.

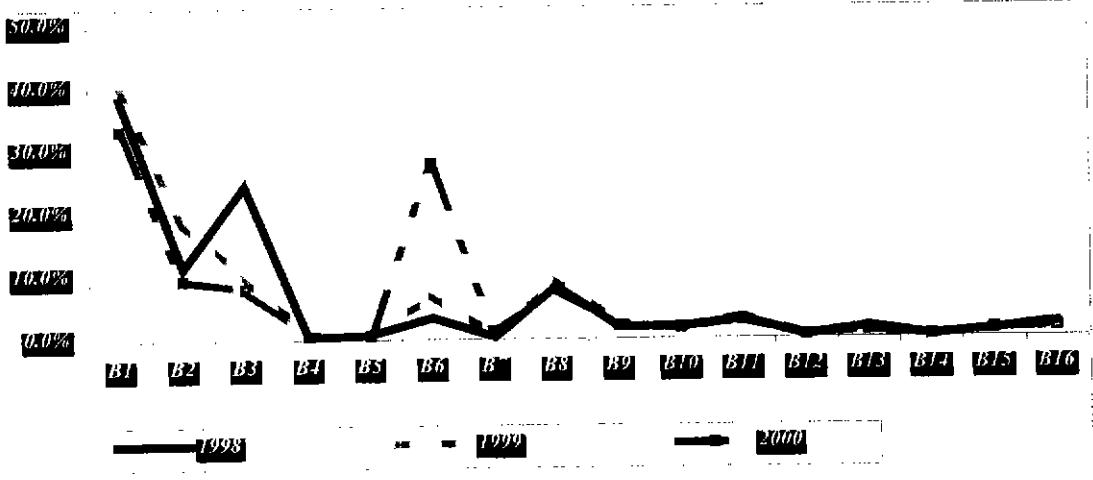
#### 4.2. La répartition des salaires par branche d'activité

La comparaison des effectifs et du coût de la main d'œuvre permet de distinguer quelques particularités:

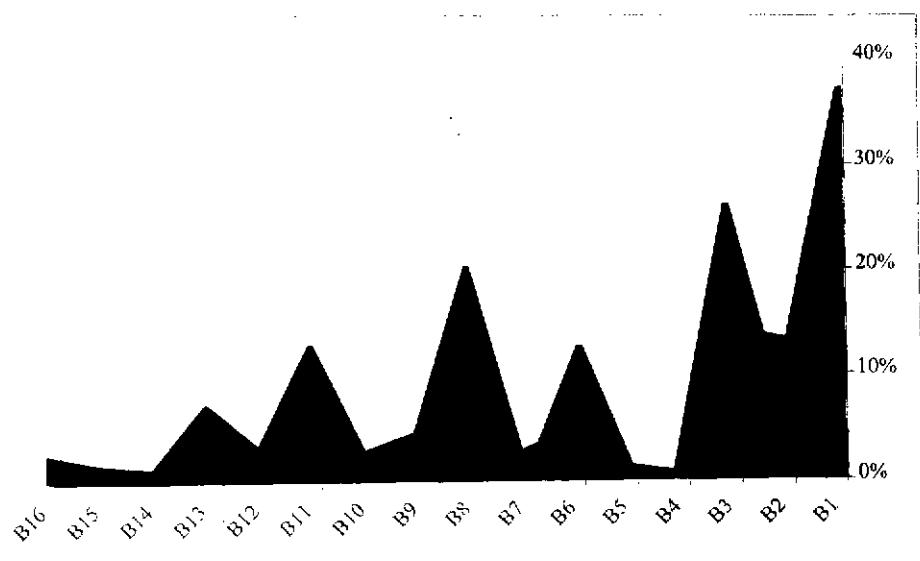
- peu d'emploi permanent pour une masse salariale élevée: les activités rurales (2% des effectifs pour 37% du coût de la main d'œuvre), le commerce (5% contre 13%) et les mines (7% respectivement 13%)
- autant d'emploi permanent que de masse salariale, dans de faibles proportions, dans de faibles proportions il est vrai: Energie, BTP et Loisir
- beaucoup plus d'emploi permanent que de masse salariale: toutes les autres branches.

Tableau 4.5. La répartition salariale selon le domaine d'activité

	1998		1999		2000	
	Effectif	Coût	Effectif	Coût	Effectif	Coût
□ Rurale	2.0%	38.6%	1.7%	39.9%	1.6%	33.5%
□ Mines	7.5%	11.5%	7.5%	18.9%	6.1%	9.6%
□ Industrie	27.0%	24.6%	25.8%	10.1%	26.0%	8.1%
□ Energie	0.7%	0.4%	0.7%	0.8%	0.6%	0.5%
□ BTP	1.4%	0.7%	1.4%	0.8%	1.4%	0.5%
□ Commerce	4.7%	3.4%	4.7%	7.0%	4.8%	27.9%
□ Hôtellerie	2.6%	0.3%	2.4%	0.4%	2.5%	0.9%
□ Transport	20.5%	8.3%	20.2%	9.4%	20.5%	7.8%
□ Finance	4.1%	1.8%	4.3%	2.3%	4.7%	2.0%
□ Immobilier	2.7%	1.8%	2.7%	1.8%	2.4%	1.7%
□ Administration	13.2%	2.9%	12.8%	3.4%	12.8%	2.8%
□ Education	2.9%	0.4%	2.9%	0.4%	3.1%	0.4%
□ Santé	5.6%	1.7%	7.7%	1.8%	8.2%	1.2%
□ Voirie	1.0%	0.3%	1.1%	0.3%	1.2%	0.3%
□ Loisir	1.3%	1.1%	1.5%	1.2%	1.6%	1.2%
□ Extra	2.5%	2.2%	2.5%	1.7%	2.7%	1.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Le premier groupe correspond aux activités primaires, à l'exception du commerce, qui emploient beaucoup de main d'œuvre non permanente. Le second correspond aux activités secondaires (sans l'industrie manufacturière), à l'exception des Loisirs, avec une masse salariale proportionnelle aux effectifs permanents. Le troisième enfin est le propre du secteur tertiaire qui emploie beaucoup de main d'œuvre pour une masse salariale moindre, soit un niveau de salaire relativement bas.



#### 4.3. Du salaire d'efficience

Il faut dire que le niveau des salaires influence la qualité de la main d'œuvre et probablement plus encore l'intensité des efforts consentis par les travailleurs. Les économistes (Stiglitz (2000)) définissent le salaire d'efficience comme étant le salaire pour lequel le ratio "productivité/salaire" est maximal. En d'autres termes, il est obtenu, graphiquement, en traçant une tangente à la courbe "salaire X productivité" passant par l'origine. Dans la section qui suit, la problématique de la productivité sera analysée en détail.

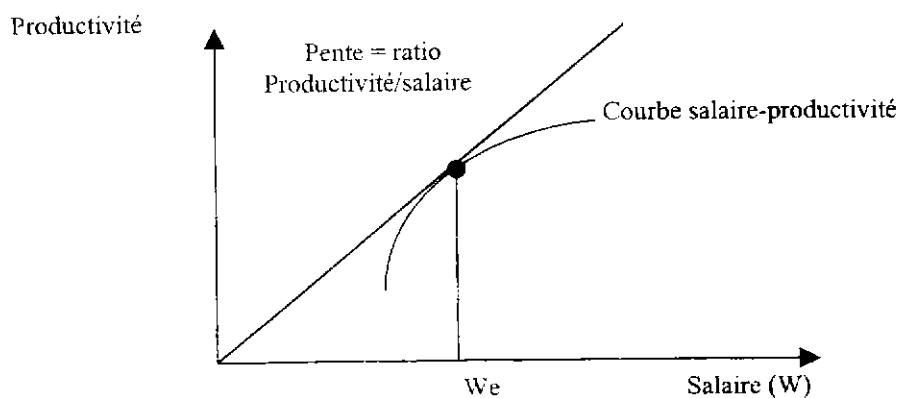
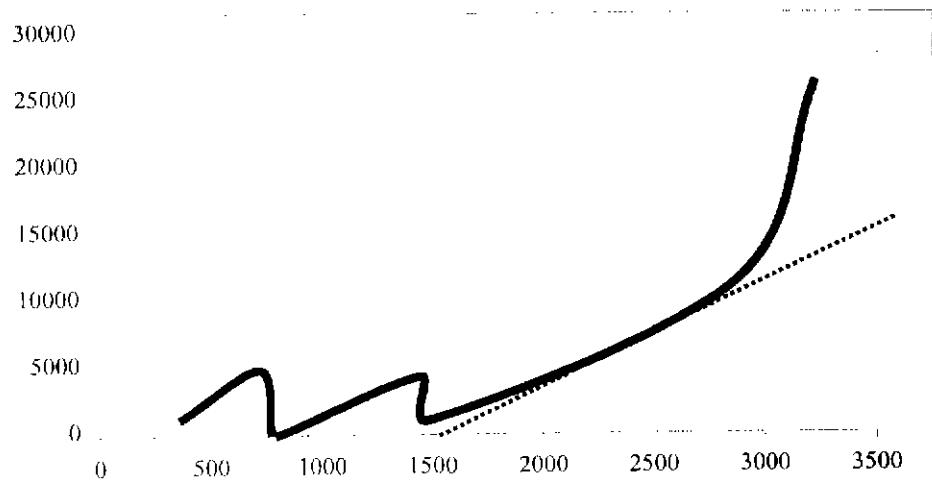


Tableau 4.6. Le taux de salaire selon le type de propriété (mille francs cfa)

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
Public	66	70	89	75	16.1%
Privé	172	166	178	172	1.7%
Mixte	182	204	205	197	6.1%
Etranger	239	257	272	256	6.7%
<b>Taux de salaire moyen</b>	<b>160</b>	<b>159</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>3.4%</b>

Le taux de salaire moyen est de 163 000 FCFA avec un taux de 75 000 dans le public et 256 000 dans les organismes étrangers lesquels organismes enregistrent en plus les plus forts taux d'augmentation de salaire, le secteur privé enregistrant la plus faible majoration salariale.



A partir de 1.5 millions de francs cfa par an (125 000 FCFA par mois), la productivité de la main d'œuvre croît avec le salaire, le salaire dit d'efficience se situant autour de 2.5 millions par an soit un salaire mensuel moyen d'un peu plus de 200 000 FCFA, pour une productivité trois fois plus importante.

Le taux de salaire varie selon la CSP, selon le statut de l'entreprise mais aussi selon le taux d'encadrement défini comme étant le rapport du personnel d'encadrement (direction+cadre supérieur ou moyen) au personnel subalterne, sans les apprentis.

**Tableau 4.7. L'évolution du taux d'encadrement**

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
Encadrement	7055	7480	7529	7355	3.3%
Subalterne	11737	12392	12014	12048	1.2%
<b>Taux d'encadrement</b>	<b>0.601</b>	<b>0.604</b>	<b>0.627</b>	<b>0.610</b>	<b>2.1%</b>

L'augmentation plus importante du personnel d'encadrement (3.3% en moyenne annuelle) que du personnel à encadrer (1.2%) entraîne un accroissement du taux d'encadrement de 2.1% l'an. Quand on sait que sur la période il y a une relative diminution de l'emploi, maintenant il faut savoir que cela se fait au détriment du personnel subalterne puisque en même temps le personnel de direction et les cadres connaissent un accroissement de leur effectif total, la productivité va connaître parallèlement une réduction, comme on le verra dans la section suivante.

## 5. La productivité

La productivité du travail mesure l'efficacité productive des travailleurs employés. Elle peut être définie comme étant le rapport de la valeur ajoutée au volume d'emploi équivalent à plein temps donc, le travail temporaire sera converti en équivalent emploi permanent:

$$J = \frac{VA}{Lp + \frac{St}{Sp}} = \frac{VA}{Lp + \left(\frac{St}{Sp}\right) Lt} = \frac{VA}{Lp + \left(\frac{St}{Sp}\right) Lp} = \frac{VA}{\left(1 + \frac{St}{Sp}\right) Lp} = \frac{VA}{L^*}$$

Où

- VA est la valeur ajoutée
- Sp est la masse salariale des permanents
- St est la masse salariale des non permanents i.e. temporaires, bénévoles et stagiaires
- Lp est l'effectif des permanents
- Lt est l'effectif des non permanents
- L\* est l'équivalent permanent de la main d'œuvre totale
- $\overline{Sp} = \frac{Sp}{Lp}$  est le salaire moyen des permanents
- $\overline{St} = \frac{St}{Lt}$  est le salaire moyen des non permanents

En raison des difficultés d'estimation de la valeur ajoutée (que le questionnaire ne permet pas de vérifier le niveau par la répartition entre les différents bénéficiaires, en l'occurrence la non disponibilité des amortissements) et donc de l'occurrence de nombreuses valeurs négatives, nous avons privilégié de calculer la productivité non plus par la valeur ajoutée mais par la production totale (QP) en tant que somme du chiffre d'affaires et de la production stockée:

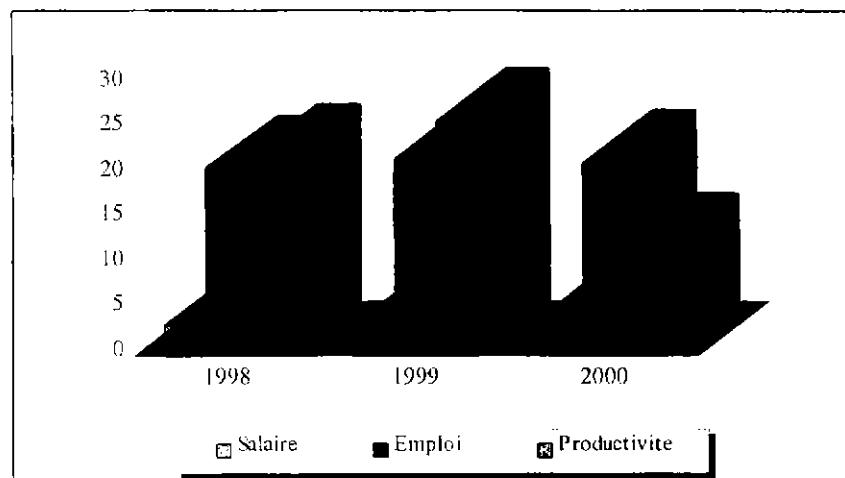
$$J = \frac{QP}{L^*}$$

**Tableau 5.1. L'évolution de la productivité du travail (millions de francs cfa)**

	Moyenne			Marginale	
	1998	1999	2000	1999/98	2000/99
Production (QP)	450 000	576 000	265 000	1.28	0.46
Salaire Permanents (Sp)	69 315	70 137	88 084		
Salaire Non Permanents (St)	502	531	412		
Ratio St/Sp (e)	0.7%	0.8%	0.5%		
Effectif Permanents (Lp)	20 626	21 626	21 215		
Equivalent Permanents (L* = eLp)	20 775	21 790	21 314	1.05	0.08
Productivité (J=QP/L*)	21.66	26.43	12.43	6.11	- 6.44
Masse salariale (MS=Sp+St)	69 817	70 668	88 496		
Salaire moyen (W=MS/L*)	3.36	3.24	4.15	- 0.12	1.14
Gain/Coût net (CS=J-W)	18.30	23.19	8.28	6.23	- 7.58

La productivité est passée de 21.66 millions de francs cfa en 1998 à 26.43 en 1999 soit une augmentation de 22%, ensuite elle est redescendue à 12.43 en 2000 soit une diminution de

moitié. La productivité marginale, elle, est passée de 6 millions de francs cfa en 1999 à une perte équivalente en 2000 pour chaque nouvelle embauche; du coup le gain net, par travailleur recruté, passe de 6 millions à une perte d'environ 8 millions.



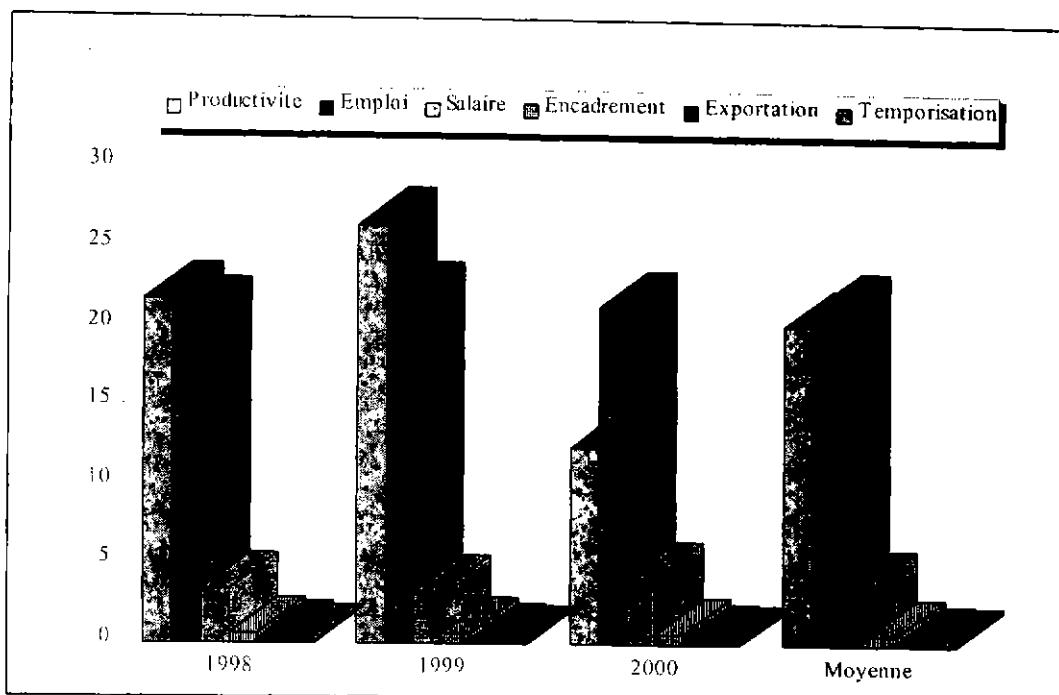
La productivité dépend, au-delà du volume de la main d'œuvre et de sa dotation technique, de la qualité de cette main d'œuvre et de tous ses principaux déterminants. On peut penser que les travailleurs permanents sont plus productifs compte tenu de leur présupposée soumission directe à l'entreprise. Certes les travailleurs temporaires sont une source non négligeable d'accumulation du capital, n'empêche ils peuvent s'avérer moins productifs en l'absence d'une culture d'entreprise qui leur ferait prendre conscience du lien entre leur bien être et la prospérité des affaires de leurs employeurs et ce d'autant plus que dans les conditions du Mali le travail temporaire est à la lisière entre la sous-traitance voire la petite production marchande autonome et le travail salarié.

### 5.1. Les déterminants de la productivité

Pour établir le niveau de la productivité selon les critères de taille, d'activité, de région ou de type de propriété, il faut se limiter au personnel permanent faute de répartition du personnel temporaire selon tous ces critères de classification. Les résultats sont assez indicatifs de la tendance générale et des écarts observables à l'intérieur desdits critères.

**Tableau 5.2. L'évolution de la productivité du travail et de ses déterminants (millions fcfa)**

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
Productivité (J)	21.66	26.43	12.43	20.17	- 24.2%
Effectif (L*)	20 775	21 790	21 314	21 293	1.3%
Salaire moyen (W)	3.36	3.24	4.15	3.58	11.1%
Taux d'encadrement (TD)	0.601	0.604	0.627	0.611	2.1%
Taux d'exportation (TX)	31.5%	26.7%	19.7%	26.0%	- 21.0%
Taux de temporisation (TT)	14.2%	14.6%	13.9%	14.2%	- 0.7%



Pour la suite, sont retenus les trois principaux types de propriété (public, privé et mixte) qui représentent plus de 99% de la production.

**Tableau 5.3. Productivité et salaire selon le statut de l'entreprise (mille francs cfa)**

	1998			1999			2000		
	Public	Privé	Mixte	Public	Privé	Mixte	Public	Privé	Mixte
Salaire moyen (Wp)	792	2064	2184	840	1992	2448	1068	2136	2460
Productivité (Jp)	6825	56837	13755	7998	84578	13179	7231	21619	14520
Ratio productivité/Salaire	9	28	6	10	42	5	7	10	6

La productivité moyenne dans le secteur privé est de 54 millions de francs cfa par an, soit 4 fois plus élevé que dans les entreprises mixtes et 7 fois plus que dans le secteur public. Mais tandis que la productivité a augmenté en moyenne de 3% l'an dans ces deux secteurs, elle a plutôt régressé du tiers du secteur privé. Pour les seuls permanents, la productivité dans le secteur privé est de loin supérieure au taux de salaire. Mais les ratios doivent être pris avec réserve puisque la productivité n'a pu être établie pour les seuls travailleurs permanents; les ratios sont revus à la baisse par l'emploi temporaire et le gain de productivité qui va avec.

**Tableau 5.4. La productivité selon la branche d'activité**

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
□ Rurale	1.21	1.30	1.60	1.37	14.9%
□ Mines	165.53	231.01	49.89	148.81	-45.1%
□ Industrie	11.61	11.78	11.03	11.47	-2.5%
□ Energie	59.87	37.86	36.78	44.84	-21.6%
□ BTP	17.63	13.43	13.30	14.79	-13.1%
□ Commerce	52.50	56.47	56.13	55.03	3.4%
□ Hôtellerie	1.70	1.65	1.53	1.63	-4.9%
□ Transport	12.41	13.15	13.67	13.08	5.0%
□ Finance	4.20	5.26	5.16	4.87	10.8%
□ Immobilier	14.08	8.75	9.26	10.69	-18.9%
□ Administration	0.16	0.19	0.04	0.13	-49.2%
□ Education	0.06	0.09	0.13	0.09	53.5%
□ Santé	3.82	3.05	2.10	2.99	-25.9%
□ Voirie	0.03	0.03	0.02	0.03	-21.2%
□ Loisir	5.65	4.87	48.22	19.58	192.0%
□ Extra	0.02	0.02	0.01	0.01	-5.1%
<b>Total</b>	<b>22.23</b>	<b>26.98</b>	<b>13.28</b>	<b>20.83</b>	<b>-22.7%</b>

La productivité moyenne aura été de près de 21 millions de francs CFA, trois branches se situant au-dessus de cette moyenne, les mines, l'énergie et le commerce. Les plus faibles productivités s'observent dans la voirie, l'éducation et dans l'administration. Toutes les branches enregistrent une baisse de la productivité à l'exception des entreprises rurales, du commerce, des transports et de l'intermédiation financière, de l'éducation et des activités de loisir.

**Tableau 5.5. La productivité selon la région**

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
Kayes	235.8	329.5	27.7	197.7	-65.7%
Koulikoro	5.5	6.3	6.4	6.1	7.9%
Sikasso	27.6	31.4	53.3	37.4	38.9%
Ségou	3.2	3.1	2.8	3.1	-5.9%
Mopti	1.9	0.0	0.0	0.6	-97.0%
Tombouctou	3.8	3.7	2.7	3.4	-15.4%
Gao	0.9	1.0	1.1	1.0	13.0%
Bamako	12.7	12.7	12.5	12.6	-0.6%
<b>Total</b>	<b>22.0</b>	<b>27.0</b>	<b>12.6</b>	<b>20.5</b>	<b>-24.2%</b>

A forte productivité dans l'industrie extractive correspond une tout aussi forte productivité dans les régions minières de Kayes et de Sikasso. Dans cette dernière région la productivité n'est pas tirée que par les mines puisque en dépit des difficultés enregistrées dans les mines d'or de Syama jusqu'à leur fermeture en décembre 2001, la productivité a progressé au taux moyen annuel d'environ 39%. Parmi les autres facteurs de maintien d'une productivité élevée, il faut rappeler la baisse de l'emploi et le taux relativement élevé de tempérisation du travail. La productivité est d'environ 13 millions de francs CFA dans le district avec une baisse annuelle d'un peu moins d'un point par an. Les plus faibles productivités s'observent à Mopti et Gao.

## 5.2. Les facteurs d'accroissement de la productivité

Les entreprises engagent des frais pour la formation professionnelle en vue d'accroître la productivité de la main d'œuvre. Ladite formation sera d'autant plus porteuse d'efficience que des investissements auront tout aussi été consentis en équipements et technologies diverses.

**Tableau 5.6. La productivité par l'investissement et la formation**

	1998	1999	2000	Moyenne	Croissance
Effectif permanent	20626	21626	21215	21156	1.4%
Investissement	68271	48523	26161	47651	- 38.1%
Coût de la formation	1027	1297	1231	1185	9.5%
Investissement per capita (Ip)	3310	2244	1233	2262	- 39.0%
Coût unitaire annuel (Fp)	50	60	58	56	8.0%

Les entreprises ont dépensé une moyenne de 56 000 FCFA par an pour former un travailleur permanent. Les efforts de formation ont progressé de 8% l'an avec toutefois une baisse des sommes allouées à cet effet de 1999 à 2000. L'investissement quant à lui aura été de deux millions de francs CFA par capita par an, mais en nette régression depuis 1999, au taux annuel moyen de -39%. Tout se passe comme si la formation était de plus en plus privilégiée par rapport à l'investissement dans l'outil de production, ce qui à terme est de nature à limiter les bénéfices probables de la formation pour l'entreprise et donc pour l'économie nationale. L'impact des investissements en équipement et sous forme de formation continue dépend de la branche d'activité, de la région et du type de propriété.

**Tableau 5.7. L'investissement et la formation selon le type de propriété**

	1998		1999		2000	
	Ip	Fp	Ip	Fp	Ip	Fp
Public	769	58	662	55	344	57
Privé	6852	39	6237	53	2692	53
Mixte	5544	51	2344	41	953	24
<b>Total</b>	<b>3826</b>	<b>50</b>	<b>2840</b>	<b>51</b>	<b>1337</b>	<b>49</b>

Le privé investit deux fois plus que la moyenne nationale et dix fois plus que le public lequel investit plus en formation. Mais en évolution, l'investissement per capita est en constante chute, quel que soit le secteur alors que seul le privé accroît ses montants en formation per capita.

Tableau 5.8. L'investissement et la formation selon la région

	1998		1999		2000	
	Ip	Fp	Ip	Fp	Ip	Fp
Kayes	38166	95	21210	59	4743	49
Koulikoro	513	5	247	4	118	5
Sikasso	17874	118	7855	106	4663	47
Ségou	238	39	167	32	152	18
Mopti	103	18	770	14	1091	31
Tombouctou	623	70	33290	204	33244	79
Gao	6784	0	6231	0	4931	0
Bamako	634	46	517	64	504	71
<b>Total</b>	<b>3335</b>	<b>50</b>	<b>2273</b>	<b>61</b>	<b>1246</b>	<b>59</b>

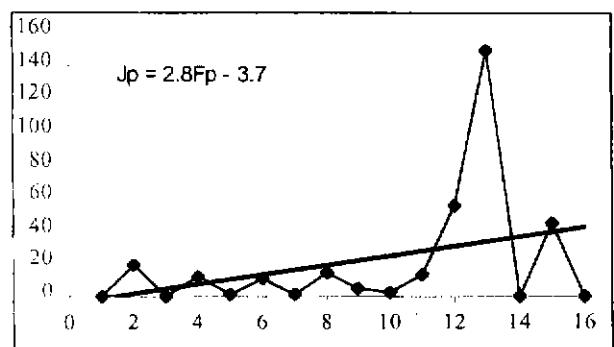
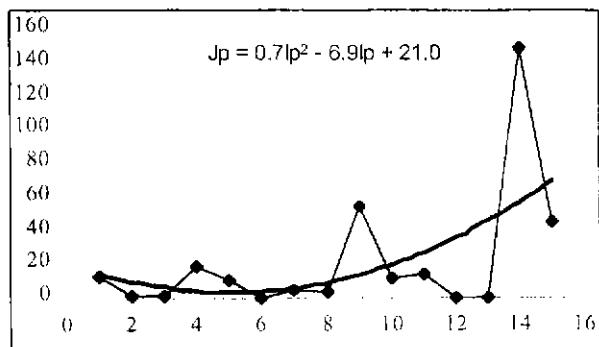
En moyenne, on investit 2 millions par an per capita contre un coût unitaire de formation de 57000 fcfa, en hausse de 8% l'an. A l'exception des régions de Mopti et Tombouctou, l'investissement est en baisse, ainsi que la formation qui elle concerne également le district de Bamako. Les plus importantes sommes allouées à la formation par agent sont à Bamako, Sikasso, Tombouctou et Kayes, sans doute à cause du coût de la vie dans ces zones mais aussi de plus importantes opportunités de formation qu'ailleurs dans le pays.

Tableau 5.9. L'investissement et la formation selon la branche d'activité

	1998		1999		2000	
	Ip	Fp	Ip	Fp	Ip	Fp
□ Rurale	173	2	88	9	94	100
□ Mines	36744	144	18919	108	6537	64
□ Industrie	862	5	662	3	1541	15
□ Energie	4141	76	61076	288	24673	141
□ BTP	1627	38	1170	31	1511	50
□ Commerce	520	87	724	90	814	132
□ Hôtellerie	45	7	575	8	143	12
□ Transport	205	76	88	71	53	80
□ Finance	174	25	1447	42	25	89
□ Immobilier	448	8	255	15	288	27
□ Administration	29		36		58	
□ Education	1491	95	1344	73	2535	190
□ Santé	827	100	668	63	175	34
□ Voirie	57	4	686	4	700	3
□ Loisir	232	2	619	2	53	4
□ Extra	2462	286	2424	853	2573	548
<b>Total</b>	<b>3302</b>	<b>50</b>	<b>2329</b>	<b>61</b>	<b>1219</b>	<b>62</b>

L'investissement est en moyenne de deux millions de francs cfa per capita quelle que soit la branche d'activité avec des efforts sensiblement plus importants dans les domaines minier et énergétique plus un taux de progression très élevé dans l'hôtellerie. Les taux de formation (58000 fcfa en moyenne annuelle) sont encore plus importants dans l'éducation, le commerce, les finances et l'industrie manufacturière. On observe encore au niveau des branches la tendance à la baisse de l'investissement physique avec des efforts soutenus en matière de formation. Il faut

une véritable reprise de l'investissement parallèlement à la formation pour que le travailleur davantage formé ait un outil de travail de performance supérieure. Aussi faut-il investir dans de nouvelles techniques et méthodes d'organisation.



## 6. Les perspectives

Les perspectives en matière d'emploi, sur la période 2001 – 2003, s'analysent en terme de prévision d'embauches nettes que font les entreprises enquêtées, de volume desdites embauches ainsi que les anticipations justifiant la prévision faite.

### 6.1. Prévision de création d'emploi

Sur les 307 firmes enquêtées, 245 se sont prononcées sur l'évolution prévisionnelle de leurs offres d'emploi. La moitié de celles-ci prévoient une augmentation de leurs effectifs tandis que 11% s'attendent au contraire à faire diminuer les leurs, 39% estimant qu'elles sont à l'optimum donc pas de variation des effectifs en vue. Mais à l'horizon 2003, moins de deux entreprises sur cinq prévoient une hausse du volume de la main d'œuvre quand plus de la moitié parlent de stabilisation et 5% de baisse de leur demande de travail.

**Tableau 6.1. Répartition des prévisions d'emplois selon le statut juridique**

	2001			2002			2003		
	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse
Public	55%	24%	21%	40%	48%	12%	33%	46%	21%
Privé	49%	43%	8%	52%	45%	3%	38%	59%	3%
Mixte	47%	13%	40%	21%	64%	14%	38%	54%	8%
Etranger	57%	43%		67%	33%		83%	17%	
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>39%</b>	<b>11%</b>	<b>49%</b>	<b>46%</b>	<b>5%</b>	<b>39%</b>	<b>56%</b>	<b>5%</b>

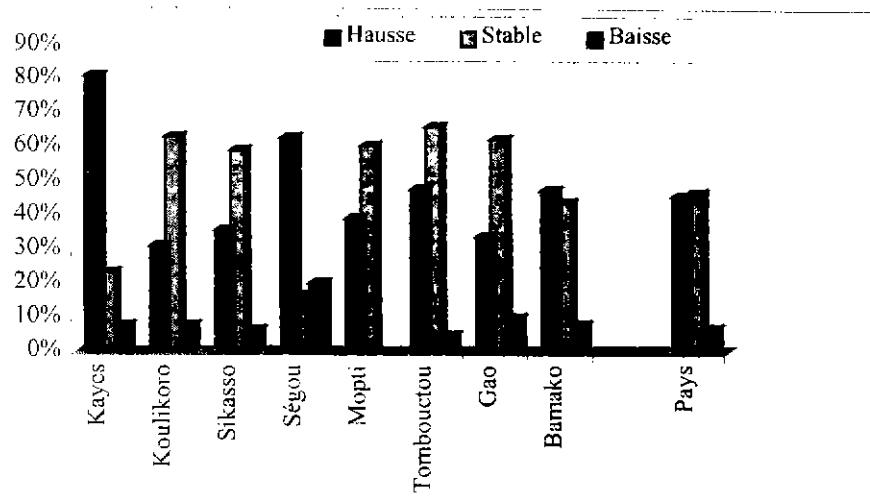
A partir de 2002, le secteur privé se prononce majoritairement pour la création d'emploi pour se stabiliser tout aussi majoritairement l'année suivante. Dans l'ensemble le privé imprime son comportement à l'ensemble de l'économie.

**Tableau 6.2. Répartition des prévisions d'emplois selon la région**

	2001			2002			2003		
	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse
Kayes	58%	33%	8%	86%	14%		100%		
Koulakoro	17%	75%	8%	54%	46%		23%	69%	8%
Sikasso	47%	47%	6%	40%	60%		21%	71%	7%
Ségou	69%	19%	13%	62%	23%	15%	58%	8%	33%
Mopti	60%	40%	0%	25%	75%		33%	67%	
Tombouctou	70%	25%	5%	26%	74%			100%	
Gao	50%	40%	10%	30%	70%		22%	78%	
Bamako	47%	39%	14%	51%	42%	6%	45%	51%	4%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>39%</b>	<b>11%</b>	<b>49%</b>	<b>46%</b>	<b>5%</b>	<b>39%</b>	<b>56%</b>	<b>5%</b>

Au niveau régional, il faut dire que c'est à Kayes (hausse constante du pourcentage d'entreprises prévoyant de la création nette d'emploi) et à Ségou (avec cependant une légère baisse du pourcentage sur la période de prévision) que les entreprises se prononcent plus pour la création

future d'emplois que partout ailleurs. A Sikasso il apparaît que beaucoup d'entreprises s'attendent à embaucher en 2002 mais pas en 2003.



En moyenne, les prévisions les moins optimistes semblent concerner les régions de Koulikoro et de Gao. L'économie dans son ensemble ne s'attendrait pas à de hausses significatives de l'emploi. Tout cela peut mieux s'analyser au regard des chiffres prévisionnels proprement dits d'emploi. D'abord, il faut rajouter que les entreprises qui prévoient une quelconque hausse des effectifs sont principalement dans l'industrie, le commerce, la santé et l'immobilier.

**Tableau 6.3. Répartition des prévisions d'emplois selon la branche d'activité**

	2001			2002			2003		
	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse	Hausse	Stable	Baisse
□ Rurale	71%	29%	0%	40%	60%	0%	67%	33%	0%
□ Mines	33%	33%	33%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
□ Industrie	51%	31%	18%	51%	30%	19%	44%	42%	14%
□ Energie	33%	67%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
□ BTP	67%	20%	13%	50%	43%	7%	36%	64%	0%
□ Commerce	41%	51%	8%	46%	54%	0%	29%	71%	0%
□ Hôtellerie	33%	67%	0%	67%	33%	0%	25%	63%	13%
□ Transport	33%	40%	27%	57%	43%	0%	46%	54%	0%
□ Finance	40%	30%	30%	55%	36%	9%	55%	45%	0%
□ Immobilier	52%	43%	4%	45%	55%	0%	45%	50%	5%
□ Administration	40%	50%	10%	33%	50%	17%	17%	50%	33%
□ Education	64%	27%	9%	67%	33%	0%	63%	38%	0%
□ Santé	54%	38%	8%	56%	44%	0%	44%	56%	0%
□ Voirie	63%	25%	13%	40%	60%	0%	100%	0%	0%
□ Loisir	38%	46%	15%	38%	54%	8%	42%	58%	0%
□ Extra	71%	29%	0%	43%	57%	0%	42%	50%	8%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>39%</b>	<b>11%</b>	<b>49%</b>	<b>46%</b>	<b>5%</b>	<b>39%</b>	<b>56%</b>	<b>5%</b>

Quelle que soit l'année, l'industrie, l'éducation et la santé feront mieux que la moyenne nationale en matière de proportions d'établissements prévoyant de créer des emplois. A partir de 2002, aucune industrie extractive ou de production/distribution d'énergie ne prévoit créer des emplois nouveaux (au sens des embauches moins les départs pour des raisons économiques).

Les raisons pour lesquelles l'emploi variera sur la période 2001-03 sont nombreuses, allant de l'accroissement de la demande (y compris les exportations) à l'insertion de nouvelles activités sans doute plus porteuses ou à l'acquisition de technologies et de techniques plus performantes en passant par des restructurations opportunes opérant dans les domaines de la propriété, de l'organisation ou de la gestion.

## 6.2. Sources prévisionnelles de création d'emploi

Les entreprises de l'échantillon se sont prononcées sur les sources probables, à leurs yeux, de création d'emploi. Il s'agit de:

- l'accroissement de l'activité principale et donc d'un accroissement de la part de marché de l'entreprise dans son domaine de prédilection
- l'accroissement de l'importance de ou des activités secondaires, jusqu'ici marginales
- l'insertion dans de nouveaux domaines d'activité, jusqu'ici complètement ignorés de l'entreprise
- l'adoption de technologies ou de techniques autres que celles jusqu'ici en cours dans l'entreprise
- motifs autres que ceux sus mentionnés.

Les sources de non création d'emploi pour ne pas dire de destruction d'emploi s'analysent de la même manière, cette fois en terme de baisse d'activités, d'abandon d'activités, de non adaptation de technologies ou techniques appropriées (soit pour des raisons de coût d'acquisition jugé élevé soit pour des aversions pour du nouveau non suffisamment maîtrisable voire maîtrisable), pour d'autres motifs de baisse prévisionnelle de l'emploi moderne.

Pour simplifier la présentation et avoir une meilleure compréhension de la problématique de la création nette d'emploi, nous avons sérier les motifs d'une telle création en motifs liés à la demande, en motifs plutôt liés à l'offre et en autres motifs non précisés. Les motifs de demande (gagner ou perdre des parts de marché) sont ceux liés à l'activité principale tandis que les motifs dits d'offre sont se rapportant à des activités autres que l'activité principale, qu'il s'agisse d'activités secondaires jusqu'ici menées (qui deviennent plus importantes ou au contraire finalement abandonnées) ou d'activités complètement nouvelles.

En matière de destruction d'emploi, seulement une trentaine d'entreprises au plus (la moitié à l'horizon 2003) se sont prononcées sur les raisons d'une telle prévision. Ces raisons vont généralement de la demande à l'offre, des pertes de part de marché entraînant des suppressions d'activités jusqu'à l'abandon total ou partiel.

**Tableau 6.4. Motifs de création prévisionnelle d'emploi selon la branche d'activité**

	2001				2002				2003			
	Demande	Offre	Autres	Total	Demande	Offre	Autres	Total	Demande	Offre	Autres	Total
Rurale	1%	3%	1%	4%	2%			2%	1%			1%
Mines	1%			1%				0%				0%
Industrie	10%		1%	11%	8%	5%	1%	13%	10%	5%	1%	15%
Energie					1%			1%	1%			1%
BTP	4%		1%	4%	4%	5%	1%	10%	2%		2%	4%
Commerce	7%	3%	1%	11%	7%	7%	1%	15%	9%	6%	2%	16%
Hôtellerie	2%			2%	3%			4%	2%		1%	2%
Transport	3%			3%	4%			4%	4%			4%
Finance	3%			3%	2%			2%	2%			5%
Immobilier	6%	5%		11%	5%	3%		8%	5%			5%
Administration	3%			3%	1%			1%	1%			1%
Education	4%			4%	4%			4%	4%			4%
Santé	8%	7%	1%	15%	6%	8%	1%	15%	6%	9%	1%	15%
Voirie	3%			3%	3%			3%	2%			2%
Loisir	2%	3%	1%	6%	3%	2%		5%	3%	6%	1%	10%
Extra	4%		1%	5%	3%			3%	3%		1%	4%
<b>Total</b>	<b>59%</b>	<b>37%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>40%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Pour revenir à la création d'emploi (plus exactement création nette positive attendue ou espérée), le motif principal est du côté de la demande, 57% en moyenne annuelle, l'offre comptant pour 38% et les autres motifs les 5% restants. Les principales sources de création nette sont dans les domaines de la santé, du commerce et de l'industrie.

**Tableau 6.5. Motifs de création prévisionnelle d'emploi selon la région**

	2001				2002				2003			
	Demande	Offre	Autres	Total	Demande	Offre	Autres	Total	Demande	Offre	Autres	Total
Kayes	4%	3%		7%	3%	3%		6%	2%	2%		3%
Koulikoro		1%		1%	1%	1%		2%	2%			2%
Sikasso	5%	3%		8%	2%	3%	1%	6%	0%	1%		1%
Ségou	5%	3%	1%	9%	4%	2%	1%	7%	5%	2%	1%	8%
Mopti	1%	1%	1%	3%	1%	2%		2%	1%	2%	1%	4%
Tombouctou	5%	3%		8%	6%	6%	1%	13%	2%			2%
Gao	2%	1%		3%	2%	2%		4%	3%	3%		6%
Bamako	36%	23%	3%	62%	34%	20%	5%	59%	38%	27%	11%	75%
<b>Total</b>	<b>59%</b>	<b>37%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>38%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>	<b>36%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Les activités créatrices d'emploi seront exercées dans les régions de Ségou et Kayes ainsi que dans le district de Bamako. Les régions de Sikasso et Tombouctou joueront un rôle important les deux premières années tandis que Mopti et Gao pourront commencer à créer des emplois à partir de 2003. Bamako dégage la particularité de réagir à la demande en saisissant également les opportunités d'offrir des biens et services par des adaptations appropriées tant dans la technologie que dans la création de nouvelles activités.

Dans l'ensemble, le volume prévisionnel d'emploi dont il est question est de 9410 postes de travail permanent sur les trois années de la période de prévision soit une moyenne annuelle d'un peu plus de 1100 emplois nouveaux. Ce volume, obtenu en faisant la différence entre les prévisions de hausse d'emploi et les prévisions de baisse, est inégalement réparti dans le temps, selon les domaines d'activités et par régions ainsi que par statut juridique des entreprises.

### 6.3. L'emploi prévisionnel

La création d'emploi sera essentiellement le fait des entreprises privées (96%). Les 4% restants seront pourvus par le secteur public et les activités des organismes dits extra territoriaux tandis que les entreprises mixtes débaucheront jusqu'à 5% de emplois nets nouvellement créés. Dans l'ensemble, 58% des créations d'emploi s'opéreront en 2002 quand le privé réalisera 42% des siens étant donné qu'il aura fait mieux en 2001 et 2002 (58% au total dont 20% la première année).

**Tableau 6.6. La variation de l'emploi selon le type de propriété**

	2000		2001		2002		2003		Total
	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	
Public	63	-576	-1014.3%	507	-188.0%	326	-35.7%	257	
Privé	191	1813	849.2%	3424	88.9%	3794	10.8%	9031	
Mixte	-108	-1648	1425.9%	1239	-175.2%	-20	-101.6%	-429	
Etranger	9	64	611.1%	269	320.3%	218	-19.0%	551	
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>-347</b>	<b>-323.9%</b>	<b>5439</b>			<b>4318</b>	<b>-20.6%</b>	<b>9410</b>

Sur les trois années de prévision, les régions de Sikasso et Ségou vont connaître des pertes nettes d'emploi, tandis que Bamako et les deux régions du Nord Mali (Tombouctou et Gao) vont créer des emplois pour plus de 10 000 personnes, plus de 3400 offres par an.

**Tableau 6.7. La variation de l'emploi selon la région**

	2000		2001		2002		2003		Total
	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	
Kayes	75	154	105.3%	35	-77.3%			-100.0%	189
Koulakoro	-2	-20	900.0%	17	-185.0%	36	111.8%	33	
Sikasso	-166	-260	56.6%	53	-120.4%	55	3.8%	-152	
Ségou	33	-724		552	-176.2%	-990	-279.3%	-1162	
Mopti	7	10	42.9%	68	580.0%	38	-44.1%	116	
Tombouctou	23	63	173.9%	195	209.5%	274	40.5%	532	
Gao	0	132		168	27.3%	120	-28.6%	420	
Bamako	185	298	61.1%	4351	1360.1%	4785	10.0%	9434	
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>-347</b>	<b>-323.9%</b>	<b>5439</b>			<b>4318</b>	<b>-20.6%</b>	<b>9410</b>

Les pertes d'emploi seront principalement du fait de l'administration générale, plus de 1400 emplois par an. Après la baisse de 265 emplois en 2001, les mines prévoient embaucher 1000

personnes par an de 2002 à 2003. Les activités de transport, d'éducation et de commerce sont attendues très créatrices d'emploi sur toute la période de prévision. L'industrie manufacturière entend compenser son pessimisme de 2001 par des créations nettes à partir de 2002.

**Tableau 6.8. La variation de l'emploi selon la branche d'activité**

	2000		2001		2002		2003		Total
	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	Effectif	Variation	
Rurale	7	217			59	-72.8%	-7	-111.9%	269
Mines	-111	-265	138.7%		1000	-477.4%	1000	0.0%	1735
Industrie	58	-988			1549	-256.8%	533	-65.6%	1094
Energie	-6	50	-933.3%		64	28.0%	64	0.0%	178
BTP	-14	-1	-92.9%		200		148	-26.0%	347
Commerce	26	141	442.3%		358	153.9%	488	36.3%	987
Hôtellerie	-53	74	-239.6%		67	-9.5%	89	32.8%	230
Transport	15	981			2006	104.5%	2010	0.2%	4997
Finance	90	155	72.2%		243	56.8%	336	38.3%	734
Immobilier	-2	234			349	49.1%	374	7.2%	957
Administration	-7	-1358			-1444	6.3%	-1615	11.8%	-4417
Education	25	307			341	11.1%	341	0.0%	989
Santé	71	-73	-202.8%		91	-224.7%	150	64.8%	168
Voirie	4	74			56	-24.3%	73	30.4%	203
Loisir	16	26	62.5%		129	396.2%	112	-13.2%	267
Extra	36	79	119.4%		371	369.6%	222	-40.2%	672
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>-347</b>	<b>-323.9%</b>		<b>5439</b>		<b>4318</b>	<b>-20.6%</b>	<b>9410</b>

Dans la répartition des prévisions d'emplois, nous avons éliminé l'administration générale qui enregistrerait une perte d'emplois de 4417. Les 15 branches restantes créeront au total 13 827 emplois additionnels.

#### 6.4. Du temps de travail

La répartition uniforme du volume de travail (entraînant la disparition du chômage et du temps partiel) entre la population active pose le choix entre le temps partiel et la réduction uniforme de la durée du travail. Ainsi, on peut calculer, à l'échelle du seul secteur moderne, l'indicateur de la "durée uniforme de travail assurant le plein emploi" en divisant le volume de travail par la somme des travailleurs permanents et temporaires. L'hypothèse du temps de travail des permanents est qu'il est égal au temps des temporaires corrigé par le rapport des rémunérations moyennes :

$$D_{perm} = D_{temp} \frac{\bar{S}_{temp}}{\bar{S}_{perm}}$$

La durée de plein emploi est le rapport du volume total de travail à la population occupée (à plein temps ou à titre temporaire):

$$D_{pc} = \frac{D_{perm} + D_{temp}}{L_{perm} + L_{temp}}$$

qu'on peut aisément exprimer en durée hebdomadaire de temps de travail.

On peut ensuite calculer ce que cette durée uniforme représente en % de la durée légale ou de la durée effective du travail observée dans le pays:

$$\%D = \frac{D_{pe}}{D_{obs}}$$

**Tableau 6.9. La durée uniforme du temps de travail**

	1998	1999	2000
Salaire moyen des temporaires (St)	148	143	120
Durée moyenne du travail des temporaires (dt)	128	128	129
Effectif des temporaires (Lt)	32553	38292	40453
Salaire moyen des permanents (Sp)	3361	3243	4152
Effectif des permanents (Lp)	20626	21626	21215
Temps de travail des temporaires (Dtemp = dt*Lt)	4166784	4901376	5218437
Temps de travail des permanents (Dperm = Dtemp*St/Sp)	183482	216126	150822
Volume de travail (D = Dtemp - Dperm)	4350266	5117502	5369259
Effectif des travailleurs (L = Lt + Lp)	53179	59918	61668
Durée de plein emploi (Dpe = D/L)	82	85	87
Durée hebdomadaire (dpe = 8*Dpe*365/7)	13	13	13
Durée observée (Dobs = (Dtemp+260*Lp)/L)	179	176	174
Ratio plein emploi (%D = Dpe/Dobs)	46%	49%	50%

La théorie économique a développé un certain nombre de stratégies de lutte contre le chômage, la plupart mettant en jeu le lien productivité-salaire ou le rapport salaire/valeur ajoutée. Ainsi les théories libérales (Sterdyniak (1994)) mettent, entre autres, en avant:

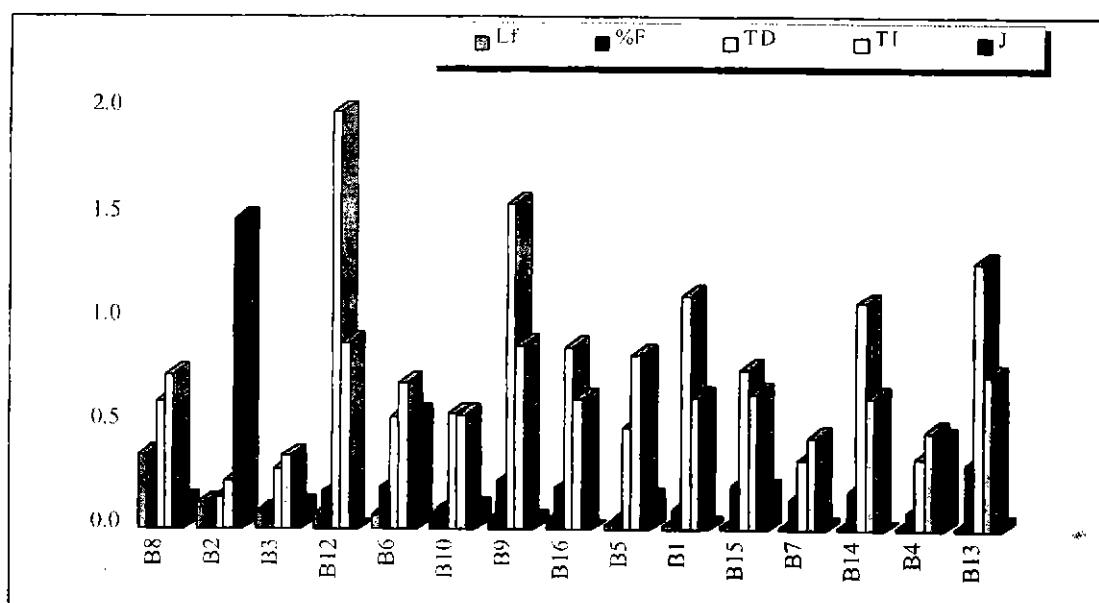
- l'infexion de la progression des salaires en terme d'une plus lente augmentation des salaires comparativement à la productivité du travail
- la réduction des charges sociales sur les salaires surtout sur les bas salaires
- la diminution simultanée des prestations sociales et des cotisations employeurs servant à les financer
- la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée

Les stratégies alternatives opposent :

- des programmes (publics comme privés) d'investissement e.g. dans les BTP, les transports et télécommunications
- des politiques de réduction de la durée du travail
- la baisse des impôts et cotisations
- la dépréciation de la monnaie.

Tableau 6.10. La durée uniforme du temps de travail

	Emploi (Lf) 2001-03		Sexe (%F)	Taux (TD)	Instruction (TI)	Productivité (J)
	Effectif	%	%Femme	d'encadrement	%Secondaire	
Transport	4997	36%	10%	62%	74%	13.08
Mines	1735	13%	2%	16%	24%	148.81
Industrie	1094	8%	8%	30%	36%	11.47
Education	989	7%	18%	658%	89%	0.09
Commerce	987	7%	21%	54%	70%	55.03
Immobilier	957	7%	11%	55%	55%	10.69
Finance	734	5%	24%	156%	89%	4.87
Extra	672	5%	20%	88%	62%	0.01
BTP	347	3%	6%	50%	84%	14.79
Rurale	269	2%	10%	112%	64%	1.37
Loisir	267	2%	22%	77%	66%	19.58
Hôtellerie	230	2%	15%	34%	45%	1.63
Voirie	203	1%	19%	109%	64%	0.03
Energie	178	1%	9%	35%	48%	44.84
Santé	168	1%	32%	129%	74%	2.99
<b>Total</b>	<b>13827</b>	<b>100%</b>	<b>18%</b>	<b>58%</b>	<b>60%</b>	<b>20.83</b>



La durée hebdomadaire uniforme de temps de travail serait de 13 heures, correspondant en 2000 à 50% du temps de travail réellement observé.

## 6.5. Des métiers en vue

Les métiers de l'avenir sont considérés comme des emplois de développement. Un certain nombre des entreprises de l'échantillon ont donné leurs avis que nous avons regroupé selon les domaines d'activité.

**Tableau 6.11. Quelques métiers en vue**

	Effectif	%
Gestion	94	28%
Administration	49	15%
Education	35	10%
BTP	34	10%
Ouvrier	30	9%
Santé	29	9%
Maintenance	26	8%
Informatique	23	7%
Agriculture	15	4%
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>100%</b>

Par rapport à ces métiers d'avenir et de façon générale par rapport à l'insertion des chômeurs et autres sans travail sur le marché du travail, il faut développer des sources fiables d'information sur les offres des entreprises. Parmi ces sources l'OEF devra jouer un rôle des plus importants de production, de distribution et de gestion de statistiques sur l'offre et la demande de travail ainsi que sur tous les déterminants d'un tel marché. L'OEF sera amené à gérer une base de données des diplômés de l'ensemble des structures d'enseignement du Mali. Mieux, il faut instaurer un système de suivi des demandeurs embauchés dans les entreprises en vue de la promotion de mesures appropriées d'emploi et de protection sociale des travailleurs.

## Conclusions et recommandations

Le présent rapport fait la synthèse des principaux résultats du traitement des données issues de l'emploi dans le secteur moderne pour les années 1998-2000. Il a ensuite analysé les indicateurs économiques et financiers se rapportant à cette problématique de l'emploi moderne au Mali. Plus spécifiquement, le rapport :

- décrit le travail salarié, mesure son évolution sur les trois années couvertes par l'enquête et en donne les caractéristiques essentielles au regard de la branche d'activité, de la CSP, de l'ancienneté ou du type de contrat de travail, etc.
- évalue le produit du travail ainsi que son évolution
- analyse les charges salariales y compris le coût de la formation professionnelle
- mesure la productivité du travail et en recherche les principaux déterminants.

Il se dégage de l'analyse un certain nombre d'enseignements dont:

- l'inégalité de distribution régionale des entreprises
- la tendance à la domination du secteur privé dans toutes les branches d'activité
- la prédominance de la petite taille, plus de sept entreprises sur dix ont moins de 50 employés
- la non observation stricte de l'inscription des travailleurs à l'INPS, 28% des entreprises n'y souscrivent pas
- la faible spécialisation, 43% des entreprises étant dans la pluri-activité
- la très faible connexion Internet, seulement 24% des entreprises mais 50% des rares entreprises qui exportent sont connectées
- l'accroissement de l'importance du travail temporaire (3.7% de rythme moyen annuel) parallèlement avec la baisse de l'emploi permanent (-5.8% de baisse annuelle moyenne)
- l'accroissement de l'emploi dans le tertiaire avec baisse dans le secteur de production
- la baisse des salaires réels à cause de l'augmentation du travail temporaire pas ou peu qualifié
- la faiblesse du taux de valeur ajoutée avec une fiscalité relativement élevée, 15 à 22% de prélèvement sur la valeur ajoutée
- etc.

A cause de la corrélation positive entre les exportations et la valeur ajoutée, il faut une politique de promotion des exportations et surtout des produits à fort taux de valeur ajoutée. Parallèlement, l'Internet est apparu comme un puissant facteur d'insertion à l'économie mondiale. Il doit être expliqué aux entreprises que ce puissant moyen de d'information et de communication peut leur offrir des opportunités d'affaires à saisir tant pour l'exportation que pour l'acquisition d'intrants et d'équipements dans les meilleures conditions de marché.

L'évolution des embauches est plus importante pour les personnes ayant déjà travaillé (17.6% de rythme annuel de croissance) que pour les personnes en quête de leur premier emploi (8.6%). L'évolution de l'embauche des jeunes diplômés se situe entre les deux (13.5%). Les embauches brutes n'ayant augmenté que de 13% l'an, il y a eu une baisse de 38.5% de création nette d'emploi, principalement dans les secteurs mixte et étranger et surtout du fait des entreprises de plus de 50 employés. Sur la période d'études, les licenciements ont augmenté de 63% en moyenne annuelle. La baisse de l'emploi permanent est tirée par les mines, l'immobilier et les activités rurales modernes; elle est également plus marquée dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Puisque l'embauche exige de plus en plus la possession d'une certaine expérience professionnelle, il y a nécessité pour les jeunes diplômés et les actifs en quête du premier emploi d'acquérir une certaine qualification à travers des stages de formation dont le financement doit être une préoccupation des pouvoirs publics et des organisations patronales pour garantir des chances d'embauche à une main d'œuvre à productivité non négligeable.

Au moment où l'emploi est tiré vers les catégories de faible qualification, le chômage risque de devenir un phénomène de jeunes diplômés, d'où des actions volontaristes en faveur de l'insertion des diplômés de l'école. L'indice D de la ségrégation professionnelle Homme-Femmes baisse de 1998 à 200, passant de 27% à 21%, baisse consécutive à l'augmentation de l'emploi féminin avec des femmes salariées de plus en plus instruites.

Les charges s'élèvent jusqu'à 30% du coût de la main d'œuvre; il y a là une pénalité à l'emploi qui devrait être corrigée dans un cadre tripartite Gouvernement-Employeurs-Syndicats en vue d'encourager la création d'emploi et de sécuriser l'emploi créé ainsi que celui qui l'occupe.

La productivité moyenne est de l'ordre de 20 millions de francs cfa par an pour un salaire moyen cinq fois plus faible. Toutefois, il semble exister une relation négative entre ces deux indicateurs d'où une productivité marginale de 6 millions pour une variation salariale quasi nulle; la productivité marginale baisse lorsque le salaire moyen connaît un accroissement significatif, tout au moins tant que le niveau de salaire est en-deçà du salaire d'efficience de 200 000 fcfa par mois. Dans tous les cas, il serait nécessaire d'étudier les déterminants de la productivité pour une plus grande compétitivité du secteur moderne, la productivité paraissant dépendre plus de l'emploi et de la qualité de la main d'œuvre que des incitations aux employés.

Il est tout aussi intéressant lorsque l'on veut analyser les créneaux porteurs en matière d'emploi de dégager les déterminants socio-économiques des prévisions d'offres d'emploi des entreprises. Les facteurs en vu sont:

- le sexe e.g. le pourcentage de femmes dans l'emploi permanent
- le taux d'encadrement
- l'instruction e.g. le pourcentage des employés ayant au moins le niveau secondaire
- la productivité moyenne du travail.

Les entreprises observent une tendance à la hausse à investir dans la formation du personnel et une tendance inverse pour l'investissement dans le capital physique. Il faudrait maintenant adapter l'investissement dans l'outil de production à la formation professionnelle pour ne pas en limiter à terme les bénéfices attendus.

Les prévisions de création d'emploi dépendent plus de la demande que de l'offre. Du coup, il faut promouvoir la compétitivité des entreprises, la productivité et la rentabilité financière. Pour se faire, il faut incorporer dans les études futures les stratégies de renforcement des capacités des firmes à gagner en compétitivité par des efforts soutenus d'amélioration de la gestion, par la maîtrise de la fiscalité surtout de la fiscalité sur les salaires, par des investissements dans l'information et la communication.

## Références bibliographiques

**AFRISTAT** (2001): Evolution des prix dans les Etats membres d'AFRISTAT, de 1970 à 1999, Série Etudes n° 4, février

**AFRISTAT** (1999): Concepts et indicateurs du marché du travail et du secteur informel, Série Méthodes n° 2, décembre

**BIT** (2000) : Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail, Genève

**BIT** (1990): Annuaire des statistiques du travail, Ed. Rétrospective sur les recensements de population

**Jacques Charmes** (1998): Emploi et qualifications au Mali – Principales sources d'information, connaissances actuelles, besoins des utilisateurs et projets de suivi, OEF, Bamako, février

**M. Coulibaly** (2000): Les déterminants de la productivité du travail dans l'industrie manufacturière au Mali, Les GREAT Cahiers, n° 3, Octobre-décembre, pp. 59-70

**DNI** (2000): Recensement industriel, décembre

**Michel Didier** (1995): Coût du travail et chômage – une relation complexe, Problèmes économiques 2450, 13 décembre, pp. 17-20

**Momar-Coumba Diop** (2001): Les politiques sociales en Afrique de l'Ouest – quels changements depuis le Sommet de Copenhague? Synthèse des études de cas (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal), Document du programme Politique sociale et développement, n° 5, UNRISD, Genève, avril

**DNSI** (2001): Recensement général de la population et de l'habitat, avril 1998 – Principaux résultats, janvier

**Michel Husson** (1994): Le volume de travail et son partage – étude comparative de sept grands pays, Problèmes économiques 2365, 2 mars, pp. 24-30

**J-P. Lachaud, El Hadj Brahma Sidibé** (1993): Pauvreté et marché du travail au Mali – le cas de Bamako, Institut International d'études sociales, Discussion papers, DP/52/1993, Genève

**Laurence Lizé** (1995): ANPE – Type de contrats et sociologie des populations recrutées, Problèmes économiques 2436, 8 septembre, pp. 18-22

**Harold Lubell** (1991) : Les coûts de main d'œuvre dans le secteur moderne du Mali, ONMOE, Bamako

**N. Gregory Mankiw** (1998): Principes de l'économie, Economica, Paris

**Monique Meron, Claude Minni** (1995): L'insertion professionnelle des jeunes en France depuis vingt ans, Problèmes économiques 2450, 13 décembre, pp. 10-16

**Dominique Meurs** (2001) : Egalité de rémunérations entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne au Mali, Bamako, 8 mai

**OEF** : Annuaire statistique du marché de l'emploi 1998, 1999, 2000

**ONMOE** (1996) : Recueil des textes législatifs et réglementaires concernant le code du travail

**Henri Sterdyniak, Emmanuel Fourmann, Frédéric Lerais, Henri Delessy, Frédéric Busson** (1994): Des solutions partielles – Lutter contre le chômage, des politiques macroéconomiques traditionnelles à la réduction du temps de travail, Problèmes économiques 2396-2397, 2-9 novembre, pp. 43-52

**E. Joseph Stiglitz** (2000): Principes d'économie moderne, De Boeck Université, Bruxelles

## Recensement industriel 2000

## Annexes

## Annexe 2.

### Résultats du recensement général 1998 de la population et de l'habitat

	Kayes	Kkro	Skasso	Ségou	Mopti	Tbtou	Gao	Kidal	Bko	Pays	Urbain
Pp(000)	1375	1570	1782	1675	1479	477	395	42	1016	9811	2633
□ H	672	778	880	831	731	233	194	22	515	4856	1319
□ F	703	792	902	844	748	244	201	20	501	4955	1314
Pp (%)	14.0%	16.0%	18.2%	17.1%	15.1%	4.9%	4.0%	0.4%	10.4%	100%	26.8%
Urbain(%)	18.3%	16.1%	21.1%	17.8%	13.3%	19.6%	34.0%	32.9%	100%	26.8%	
Densité	11.5	16.4	25.4	25.8	18.7	1.0	2.2	0.3	4032.9	7.9	
%Nomade	0.4	0.4	0.2	0.3	0.7	4.3	7.7	21.5	0.2	1.0	
Moins 15ans	46.7%	48.0%	49.1%	46.7%	44.5%	43.4%	46.3%	47.6%	39.1%	46.1%	
□ H	49.3%	49.8%	50.7%	47.8%	46.0%	46.2%	48.8%	49.7%	38.2%	47.5%	
□ F	44.3%	46.3%	47.7%	45.6%	42.9%	40.7%	44.0%	45.4%	40.0%	44.6%	
15-54 ans	45.0%	44.2%	43.5%	45.2%	45.2%	46.3%	45.4%	45.1%	55.0%	45.8%	
□ H	42.4%	42.1%	41.5%	43.8%	43.0%	42.7%	42.7%	42.2%	55.7%	44.0%	
□ F	47.4%	46.3%	45.4%	46.6%	47.3%	49.8%	48.1%	48.4%	54.4%	47.6%	
55 – plus	7.9%	7.4%	7.0%	7.7%	9.8%	9.8%	7.9%	7.1%	5.2%	7.7%	
□ H	7.9%	7.7%	7.4%	8.1%	10.5%	10.5%	8.2%	8.0%	5.4%	8.1%	
□ F	7.9%	7.1%	6.6%	7.4%	9.2%	9.0%	7.7%	6.1%	5.0%	7.4%	
Mariés(000)											
□ H	186	225	255	250	236	75	57	6	133	48.7%	
□ F	288	315	355	329	307	93	71	7	160	62.2%	
Polygames	33.9%	30.4%	32.1%	28.6%	26.9%	19.4%	21.0%	8.0%	19.5%	28.2%	
Scolarisation	45.7%	60.8%	50.6%	48.3%	31.0%	32.6%	42.0%	27.5%	167.5	57.8%	127.5
□ G	57.2%	73.6%	62.2%	59.0%	39.2%	38.5%	49.5%	31.5%	188.9	68.8%	144.5
□ F	33.1%	46.7%	38.1%	36.9%	22.1%	25.8%	33.5%	22.4%	146.5	45.9%	109.9
Instruction									H	Pays	F
□ 0									67.3%	74.2%	80.9%
□ 1er									15.9%	13.3%	10.8%
□ 2 <sup>nd</sup>									3.9%	3.1%	2.3%
□ SG									1.2%	0.8%	0.5%
□ ST									0.4%	0.3%	0.2%
□ DEF									0.5%	0.4%	0.2%
□ BAC									0.5%	0.3%	0.2%
□ U									0.4%	0.2%	0.1%
□ PU									0.3%	0.2%	0.1%
CSP									H	Pays	F
□ Indpt									55.8%	47.8%	32.4%
□ Xyeur									0.6%	0.5%	0.2%
□ S.perm									3.1%	2.5%	1.4%
□ S.temp									1.6%	1.6%	1.5%
□ ApSal									0.3%	0.2%	0.1%
□ ApSSal									0.7%	0.5%	0.1%
□ Aidfam									36.9%	45.8%	62.8%