



HAL
open science

L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat

Ousmane Mariko

► **To cite this version:**

Ousmane Mariko. L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Economies et finances. Université de Grenoble, 2012. Français. NNT : 2012GRENE008 . tel-00839617

HAL Id: tel-00839617

<https://theses.hal.science/tel-00839617>

Submitted on 28 Jun 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

Spécialité : **Sciences Economiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

Présentée par

Ousmane MARIKO

Thèse dirigée par **Bruno LAMOTTE**

Préparée au sein du **Centre de Recherche en Economie
de Grenoble (CREG)**

Dans l'**École Doctorale : Sciences Economiques**

**L'insertion professionnelle des diplômés de
l'enseignement supérieur au Mali :
Cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat**

Thèse soutenue publiquement le **03 Avril 2012**

Devant le jury composé de :

- Monsieur **BAUDRY Bernard**, Professeur, Université Lumière Lyon 2, (Rapporteur),
- Monsieur **TOURE Bani**, Professeur, Recteur de l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, (Rapporteur),
- Monsieur **LAPEZE Jean**, Professeur, Université Pierre Mendès France Grenoble II (Président)
- Monsieur **LAMOTTE Bruno**, Maître de conférences, HDR, Université Pierre Mendès France Grenoble II, (Directeur de thèse)



DEDICACES

A Nandy et à ma famille

REMERCIEMENTS

Ils vont à l'endroit de :

- Bruno LAMOTTE pour le sérieux et la sympathie dans son encadrement tout au long de ce travail de recherche.
- Bani TOURE et Bernard Baudry, qui m'ont fait l'honneur d'être rapporteurs de la présente thèse,
- Jean LAPEZE, pour son acceptation de participer au Jury
- André ROSANVALLON, qui, à travers nos nombreux échanges sont sorties des réflexions nourries et de qualité.
- Malado SIDIBE, ma maman, pour ses nombreuses bénédictions pour un aboutissement heureux du présent travail.
- Souleymane MARIKO, mon Papa, pour qui les études constituent une des priorités. Il serait le plus heureux aujourd'hui. Paix à son âme.
- La famille Lombard (Ghislaine et Jacques), qui m'a hébergé pendant mes séjours à Grenoble et dont les nombreux soutiens (financier, moral et matériel) n'ont pas fait défaut.
- Mes collègues enseignants de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG) notamment le Pr. Bani TOURE, actuel Recteur de l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako.
- Tout le personnel administratif, enseignant du Centre de Recherche en Economie de Grenoble (CREG), anciennement Laboratoire d'Economie de la Production et de l'Intégration Internationale.
- Tous ceux qui de près ou de loin ont apporté une touche à ce travail et qui n'ont pas été cités, qu'ils trouvent ici l'expression de ma parfaite considération et de mes sincères remerciements.

Sommaire

Introduction Générale

Partie I : Contexte macroéconomique et marché du travail au Mali

Chapitre I : Evolution macroéconomique

Chapitre II : Caractéristiques du marché du travail au Mali : Structures et tendances

Chapitre III : Les théories du marché du travail

Partie II : La Politique d'aide à l'entrepreneuriat et l'insertion des diplômés du supérieur

Chapitre I : Les politiques de l'emploi au Mali

Chapitre II : L'Enseignement supérieur et l'insertion des diplômés

Chapitre III : L'entrepreneuriat comme facteur d'insertion des diplômés

Conclusion générale

Annexes

Références bibliographiques

Table des matières



Introduction générale

Le Mali est un pays continental, situé en Afrique de l'Ouest avec une population estimée à 14 517 176 habitants en 2009 selon le 4^e Recensement Général de la Population et de l'Habitat en 2009, et une superficie de 1.241.238 km². Il est à cheval sur la zone soudano-sahélienne et la zone désertique.

Le taux de croissance du PIB réel a été relativement robuste dans ces récentes années. Le rythme moyen de la croissance économique durant la période de mise en œuvre du CSLP I (2002-2006) s'est établi autour de 5,1%. Il est apparu difficile d'atteindre le taux prévisionnel de 6,7% afin de réduire l'incidence de la pauvreté de 63,8% à 47,5% en 2006, à cause d'un certain nombre de chocs qui n'étaient pas prévus dans les hypothèses de base. Il s'agit notamment de la crise ivoirienne depuis 2002, de l'invasion des criquets pèlerins en 2004, de la crise alimentaire de 2005, et de l'envolée des cours du pétrole. Le PIB était de 2,7 millions de dollars des États-Unis d'Amérique en 1999.

Le taux de croissance de la population s'est fixé à environ 2,5 % en 2006, le PIB par tête a connu une augmentation modeste. Il reste cependant très faible (environ 300 dollars des États Unis d'Amérique en 2006).

Du point de vue sectoriel, l'agriculture joue le rôle principal, contribuant à 47 % du Produit Intérieur Brut (PIB) en 1999, les services 33% et l'industrie 20%. Le coton reste le premier produit d'exportation malien, puis viennent l'or et les pierres précieuses. Le coton, l'or, les pierres précieuses et le bétail représentent à eux seuls plus de 80 % du total des exportations maliennes. Les plus importants secteurs industriels sont l'agro-alimentaire et le secteur minier.

La main-d'œuvre agricole est dominante et représente 80 % de la main-d'œuvre totale. Le marché du travail au Mali se caractérise par la coexistence d'un secteur moderne dit formel avec un secteur informel. Cette dichotomie caractérise fondamentalement le marché du travail dans les pays en développement dont le Mali. Le secteur formel englobe l'administration, les collectivités territoriales, les secteurs organisés privé et mixte. Du point de vue du statut et en termes de nombre d'emplois, le secteur privé est le premier employeur du secteur formel avec 36 % des emplois salariés contre 30 % pour le secteur public. Le secteur informel est prédominant. En excluant le secteur agricole, le secteur informel occupe 73 % de la population totale.

Le secteur privé du Mali reste confronté à un certain nombre de défis, et en particulier à ceux relatifs aux infrastructures de base, à la qualification de la main-d'œuvre, à l'accès aux financements, à une grande ouverture sur l'extérieur, à une meilleure coordination des structures d'appui et d'encadrement, etc....

En matière de politique économique et sociale, le Mali, avec le soutien des organisations internationales, a entrepris à partir 1990, une vaste réforme de l'économie, centrée sur la libéralisation économique, l'assainissement des finances publiques, l'aménagement du territoire et le développement de l'investissement privé.

Aujourd'hui, la lutte contre la pauvreté est devenue la principale préoccupation du Mali en matière de gestion du développement économique. Les grandes orientations de politiques

publiques du pays à moyen terme, ont été formulées et mises en œuvre dans le « Cadre stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté » et dont le Mali entame la 3^e génération (2012-2017) après les générations 2002-2006 et 2007-2011. Le Cadre stratégique constitue le seul document de référence pour les partenaires au développement en matière d'intervention.

L'investissement privé représente environ 60 % de l'investissement brut au Mali ; ce ratio est supérieur à celui de la moyenne des pays à faible revenu, mais légèrement inférieur à la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne (67 %). (Banque mondiale, World Development Report 1999/2000). Au sein du secteur privé malien, les investissements privés étrangers sont encore peu importants, en comparaison du secteur privé de la plupart des pays africains. L'émergence de sociétés étrangères sans participation malienne dans le domaine minier (or et diamants) ne change pas fondamentalement ce constat.

Le Mali connaît une croissance modeste, mais régulière des flux d'investissement étranger direct, en particulier depuis 1994.

En matière d'assainissement des finances publiques, le budget a enregistré une augmentation des ressources publiques (8%) supérieures à celle des dépenses (7,2%), grâce à la maîtrise de l'ensemble des dépenses courantes, l'élargissement de la base de l'assiette imposable et les dons. Le déficit base ordonnancement, dons exclus, a diminué de 7,6% du PIB, en 2002 à 7,1% en 2005, soit une amélioration de 0,5 point de pourcentage. Dons inclus, il a représenté 3,8% en 2002, et 3,1% du PIB, en 2005.

Dans la continuité des programmes successifs de réforme macroéconomique et sectorielle mises en œuvre, un important effort de maîtrise des prix a permis la réalisation d'un taux d'inflation moyen (mesuré par la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation – IHPC - à Bamako) de 1,8% entre 2002 et 2005. Après 5,1% en 2002, le taux d'inflation a été négatif avec -1,3% en 2003 et -3,1% en 2004. Il est ressorti à 6,4% en 2005, du fait de l'insuffisance de l'offre de produits alimentaires suite à la mauvaise campagne agricole de 2004/2005.

Tous les accords de partenariat commercial conclus par le Mali s'adaptent progressivement aux nouvelles règles de l'OMC. C'est ainsi que l'Accord de partenariat économique (APE), initié en juin 2000 entre l'Union européenne et les Etats ACP, remet en cause l'accès préférentiel aux marchés européens dont jouissent les pays ACP dont le Mali.

L'accès préférentiel aux marchés européens, incompatible avec les règles de l'OMC, prendra ainsi fin le 31 décembre 2007 et sera remplacé par l'APE dont l'objectif affiché est le renforcement des initiatives d'intégration régionale des pays ACP et la création progressive de zones de libre échange ACP/UE, se conformant aux règles de l'OMC.

Dans ce nouvel environnement commercial, le Mali a pu augmenter sensiblement ses exportations. Néanmoins, l'économie malienne reste assez vulnérable eu égard à la nature des principaux produits exportés, de la faible productivité et les coûts élevés des facteurs de production, de la faible capacité organisationnelle et institutionnelle du pays à profiter des opportunités de marché qu'offre l'ouverture commerciale. Outre ces facteurs internes, les subventions des pays industrialisés à l'agriculture et à l'exportation, le niveau de protection élevé sur les marchés occidentaux à l'occurrence les barrières non tarifaires, constituent des obstacles importants pouvant entraver l'accélération de la croissance et de l'emploi décent au Mali. Ainsi, l'emploi industriel au Mali souffre de plus en plus du manque de compétitivité face aux produits manufacturiers importés des pays asiatiques, notamment dans les domaines

des produits textiles, des accumulateurs d'énergie et des produits manufacturiers usuels. Par ailleurs, dans les filières agricoles telles que les fruits et légumes et l'élevage, où le pays semble avoir des avantages comparatifs importants, les acteurs (producteurs, artisans et commerçants) souffrent énormément de l'absence d'une politique commerciale efficace (filières non structurées) et d'infrastructures économiques adéquates. Cette situation limite considérablement l'impact des actions menées en amont en faveur de l'emploi rural et maintient les actifs ruraux dans le sous emploi.

Les exportations du Mali concernent principalement l'or et le coton qui représentent plus de 80% des exportations ; l'exportation de ces produits a accusé une baisse pendant la période 2002 à 2005. Ainsi, les exportations totales sont passées de 609,9 milliards de FCFA en 2002 à 598,9 milliards de FCFA en 2005, soit une baisse moyenne de 0,5% entre 2002 et 2005.

Concernant les importations, elles sont dominées par les produits pétroliers, les produits chimiques et pharmaceutiques, les matériaux de construction, les machines et véhicules. Ces produits représentent plus de 70% des importations totales. Elles ont progressé annuellement de 7,7% en moyenne, passant de 496,6 milliards de FCFA en 2002 à 669,0 Milliards de FCFA en 2005.

Le déficit du compte des transactions courantes hors transferts officiels est passé de 103,7 milliards de FCFA en 2002 à 204,1 milliards de FCFA en 2005. Il a représenté en moyenne 8,5% du PIB au cours de la période sous revue. Le solde global de la balance des paiements du Mali s'est amélioré en général entre 2002 et 2005 à l'exception de l'année 2004 où il a été négatif (-35,4 milliards de FCFA). Il a représenté en moyenne 3,2% du PIB entre 2002 et 2005.

Le Mali a, en moyenne, respecté tous les critères de premier rang de l'UEMOA entre 2002 et 2005. S'agissant de ceux du second rang, seuls la pression fiscale (14,6% en moyenne ; objectif de 17%) et le déficit extérieur en pourcentage du PIB (8,6% en moyenne, objectif >5%) n'ont pas été respectés entre 2002 et 2005. Dans l'ensemble de l'Union, en 2005, un seul Etat, le Sénégal, a respecté les quatre critères de premier rang, alors qu'en 2002 deux Etats, le Sénégal et le Bénin respectaient ces critères.

La monnaie officielle est le franc CFA. Elle est émise par la Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO). C'est la monnaie de l'Union économique et monétaire ouest-africaine, caractérisée par sa parité fixe avec le franc français (au taux de 100 francs CFA pour 1 franc français) et son arrimage à l'Euro suite à l'accord du 6 juillet 1998 avec l'Union européenne. Du coup, 1 euro équivaut à 655, 957 F.CFA. Nous attirons l'attention de nos lecteurs sur cet arrimage afin de déterminer en euro les chiffres exprimés dans notre travail en F.CFA pour une meilleure compréhension de nos analyses.

Une poussée inflationniste a été enregistrée à la suite de la dévaluation de 50 % de la monnaie, intervenue en janvier 1994. Le taux d'inflation est monté jusqu'à 34 % en 1994. Il a fortement diminué depuis ; il a été estimé à 1,6% pour 2006.

En termes de concours à l'économie, on estime que les institutions de microfinance (IMF) ont reçu en 1998 environ 8,5 milliards de francs CFA de dépôts soit 3,7% du total des dépôts. En 2000, elles ont reçu 13,6 milliards, soit environ 5,1% des dépôts. Il ressort donc que les IMF ont distribué 4,6% des crédits et 7,1% des crédits. En conclusion, par rapport aux dépôts qu'elles perçoivent, les IMF accordent plus de crédit à l'économie que les banques classiques.

En attendant les données officielles définitives sur l'année 2007, les estimations indiquent un net ralentissement de l'économie avec un taux de croissance inférieur à la prévision 2007 dû

principalement à la baisse de la production cotonnière et à l'évolution défavorable de l'environnement économique international caractérisé notamment par la flambée des prix du pétrole, des produits de première nécessité et la dépréciation du dollar par rapport l'Euro.

Sur le front social, la situation reste difficile en 2006 avec 48 % des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté (153.310 FCFA par an selon l'ELIM en 2006) malgré sa baisse globale de 56 % à 48 % sur la période 2002-2006 (selon l'approche du coût des besoins de base actuellement en vigueur dans tous les pays). La pauvreté demeure un phénomène essentiellement rural (58 % en 2006 contre 26 % pour le milieu urbain). Par ailleurs, la disparité entre les régions du Mali est encore très forte. Les résultats en matière de création d'emplois et d'activités génératrices de revenus restent insuffisants.

Au Mali, selon les données statistiques sur le chômage, le taux de chômage des jeunes est de 12% contre 9%¹ au niveau national. L'Enquête Permanente Auprès des Ménages 2004 a permis de constater que le taux de chômage des diplômés du supérieur dépasse de loin ces deux taux et atteint 19,4%. Cela montre à quel point le chômage des diplômés devient préoccupant. Il conviendrait de faire baisser ce taux de chômage pour soutenir l'économie malienne et accroître la croissance économique. Il revient aux pouvoirs publics de considérer la question d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Il s'agira de cette insertion, définie selon Michel Vernières (1997) comme : « le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi ».

Le Problème d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali remonte à 1983, lorsque le recrutement d'office (juste après la formation) dans la fonction publique a été supprimé. Cette suppression résulte de l'accroissement en nombre important de jeunes diplômés d'année en année dépassant ainsi les capacités d'absorption de l'Etat dans la fonction publique. C'est ainsi que ce système de recrutement a laissé la place au système de recrutement par voie de concours direct dans la fonction publique, ce qui constitue une barrière à l'entrée aux jeunes diplômés. Du coup, nous assistons à un accroissement considérable de jeunes diplômés chômeurs.

La présente étude s'attaque à ce problème d'insertion sous l'angle de la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Ce choix s'explique par plusieurs facteurs : (1)- les capacités de recrutement de l'Etat dans la fonction publique sont limitées, (2)- le secteur privé moderne qui constitue le débouché naturel des jeunes diplômés n'est pas en mesure d'offrir un emploi à des promotions annuelles qui constituent des milliers de personnes. Pour les entreprises, elles ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour recruter les jeunes diplômés. Aussi, les avantages fiscaux accordés par les autorités pour stimuler la création d'emplois sont jugés peu incitatifs.

Il devient nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant d'installer les jeunes diplômés à leur propre compte à travers l'entrepreneuriat qu'il convient de définir et de le placer au mieux dans le contexte de notre travail.

Plusieurs expressions interviennent dans la désignation de l'entrepreneuriat. D'abord, l'expression « auto-emploi » met un accent sur la dimension réflexive où l'employé comme l'employeur désigne une autre personne physique. Le moyen terme qui permet cette relation, c'est l'organisation propulsée par le promoteur. Ainsi, l'organisation sous sa configuration d'entreprise ou d'activité confère à son promoteur le statut d'emploi. On désigne également l'auto-emploi à travers les expressions de « travail indépendant » ou de « travail autonome ».

¹ Chômage et conditions d'emploi des jeunes au Mali, BIT, 2005/08

L'expression couramment utilisée au Mali pour désigner l'entrepreneuriat est la notion d'emploi indépendant par la création de micro, petites et moyennes entreprises.

Pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés, les autorités maliennes ont adopté successivement 2 approches : une « approche projet » visant à promouvoir l'auto-emploi par la création d'emplois avec l'aide de projets ad hoc, puis une approche fondée sur la facilitation de l'accès au marché du travail en tant que salarié d'entreprises existantes. Ainsi, ont été mises en place des institutions comme la Cellule d'Appui à l'Insertion des Jeunes diplômés (CAIID) puis le Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FARE).

La CAIID, créée en Juillet 1991 a pour missions entre autres : la diffusion d'une information pratique et opérationnelle sur les opportunités d'emploi et de création d'entreprises, la mise en œuvre de dispositifs spécialisés et des aides publiques et privées destinées à favoriser l'embauche des jeunes diplômés et à faciliter la réalisation de leur création d'entreprises, l'appui à la création et au développement de mécanismes de solidarité en vue du financement des projets des jeunes diplômés. Quant au FARE, opérationnel depuis janvier 1993, c'est un mécanisme de garantie de financement de projets d'entreprises de jeunes diplômés sans emploi, pour des emprunts de 2 à 30 millions de F.CFA sur une durée de 3 à 5 et parfois 7 ans.

L'approche et les missions de ces deux institutions complémentaires ont introduit des innovations intéressantes telles que les stages de pré-insertion (préparation à l'emploi par un stage en entreprise). On note cependant un certain essoufflement alors que ces institutions n'ont pas produit des résultats à la hauteur des ambitions et du problème posé. L'insuffisance des moyens d'action, notamment de la cellule, ajoutée à des difficultés sur l'environnement, notamment bancaire, expliquent certaines performances insuffisantes, spécialement pour ce qui concerne le nombre de projets ayant obtenu la garantie du FARE (47 projets en plus de 5 ans). Ces projets représentent un investissement de 470 millions de francs CFA.

Cette faible performance en termes de nombre de projets promus ne tiendrait pas à l'absence de candidats, mais au petit nombre de dossiers suffisamment étayés pour être bancables, du moins aux yeux des banques pour qui les jeunes diplômés constituent un groupe à risque, ce que ne dément pas le taux élevé de non-remboursement dans tous les projets d'appui, y compris le FARE. Il semble par ailleurs que les contrats ne soient pas rédigés avec toute la rigueur juridique qui permettrait, en cas d'accident, d'activer efficacement les procédures de recouvrement.

Signalons que des initiatives ont été prises et que des efforts considérables ont été consentis depuis 1990 par la collectivité et les partenaires au développement en faveur des jeunes diplômés, mais malheureusement ces efforts n'ont pas donné les résultats escomptés que ce soit au titre de la stratégie d'aide à l'entrepreneuriat ou à celle de préparation à l'insertion sur le marché du travail salarié. Aussi, ces projets coûteux ont fait prendre conscience de ce qu'il ne suffit pas de mettre en place des financements et un appui technique pour susciter, sinon des vocations, du moins des capacités entrepreneuriales. Finalement ces projets s'apparentaient encore à un traitement social du chômage à un coût élevé - et souvent à fonds perdus - pour la collectivité. Suite à des évaluations, certains de ces projets existent toujours notamment le FARE.

Actuellement, la politique de promotion de l'entrepreneuriat au Mali est inscrite dans le document Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté 2007-2011 (CSCR). Parmi les domaines d'intervention prioritaires du CSCR, il a été question de la création et la promotion d'emplois durables. Pour ce qui concerne l'entrepreneuriat, le

CSCRП fait référence au Programme Emploi-jeune (PEJ)². Ce Programme a été mis en place par les pouvoirs publics suite aux enseignements utiles tirés des expériences passées dans le cadre de la politique de l'emploi. La première phase du programme s'étend sur une période de 5 ans (2004-2008). Une évaluation du Programme a été faite en 2007 pour décider de sa poursuite ou non. Actuellement, le Programme est en cours et une évaluation s'est déroulée au cours de l'année 2009. L'objectif global de ce programme s'inscrit dans le cadre d'un développement visant à offrir aux jeunes le maximum de possibilités d'emploi, tant dans le domaine de l'emploi salarié que de l'emploi indépendant. Parmi les objectifs spécifiques on peut citer entre autres la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et la facilitation de l'accès des jeunes au financement de leurs projets.

Les travaux menés par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali à travers l'Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM), ont apporté des données précises sur les difficultés d'insertion et le rythme très lent d'absorption des promotions de diplômés qui se comptent en milliers aujourd'hui. Selon l'EPAM 2004, le taux de chômage des diplômés du supérieur a atteint 19% dépassant la moyenne annuelle fixée à 9%. En 2010, il a été constaté qu'il y a environ 3 fois plus de jeunes sortants annuellement de l'enseignement supérieur que d'emplois de cadres ouverts par an. Seuls, 41% des sortants du supérieur occupent un poste de cadre dans le secteur moderne, les autres étant sans emploi (25% de chômeurs) ou occupant un emploi qui ne nécessite pas leur niveau de qualification (34% situation de sous emploi)³. Ces statistiques montrent que le taux de chômage augmentera au regard du rythme croissant de bacheliers entrant dans le système universitaire et qui par la suite accroît le nombre de diplômés à la sortie du système universitaire. Selon le BIT, il faut 5 à 7 ans pour placer une promotion de diplômés du supérieur. D'où l'on se pose un certain nombre de questions que sont :

- 1- Les diplômés de l'enseignement supérieur disposent-ils de capacités intrinsèques suffisantes pour faire face au marché du travail ?
- 2- L'accent mis sur l'entrepreneuriat des jeunes permet-il d'atténuer le taux de chômage des diplômés du supérieur ?
- 3- La politique mise en œuvre par les pouvoirs publics en matière entrepreneuriale est-elle favorable à l'insertion des jeunes diplômés du supérieur ?

Les réponses à ces différentes questions nous ont permis de faire des propositions concrètes pour ce qui concerne l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur dont le nombre ne cesse de croître d'année en année (38 284 en 2005-2006 et 47 639 en 2006-2007)⁴ plutôt que de chercher à réduire ce nombre étant entendu que selon la théorie de l'investissement en capital humain, tout accroissement du capital humain a un impact positif sur la croissance économique. Toutefois, pour que cela se concrétise, il faudrait donc que les connaissances et les compétences acquises soient mises en pratique. Cela ne pourrait se faire que lorsque lesdits détenteurs de ces connaissances et compétences trouvent un emploi (salarial ou entrepreneurial).

Fort de tout ce constat, la question globale et générale à laquelle la présente thèse a tenté de répondre se formule comme suit : quelles stratégies faudrait-il mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Ceci a constitué l'objet de la présente thèse.

² Présidence de la République, Programme Emploi-Jeunes, mars 2003

³ EPAM 2010, cité par CSCRП 2012-2017, p. 67

⁴ ANPE, DOEF, Problématique Ajustement Formation Emploi (PAFE), Décembre 2007, p. 75

OBJECTIFS :

L'objectif général de la présente thèse est de faire une analyse du marché de l'emploi au Mali et voir quelles sont les difficultés liées à l'insertion des diplômés du supérieur à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat des jeunes. Cette politique d'aide à l'entrepreneuriat est-elle favorable à l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur ou pas et pourquoi ? Il s'agit à travers cette thèse de faire une étude descriptive du marché de l'emploi au Mali et d'analyser l'insertion des jeunes issus du supérieur au cœur du dispositif institutionnel en matière de création d'entreprises.

Pour atteindre ces objectifs globaux dans le cadre de cette thèse nous avons :

- Fait une analyse du marché de l'emploi au Mali
- Analysé la politique nationale d'emploi au Mali et particulièrement la politique d'aide à l'entrepreneuriat des jeunes
- Analysé les facteurs socio économiques et cognitives qui déterminent la possibilité pour un jeune diplômé de créer sa propre entreprise

HYPOTHESES

Deux hypothèses ont servi de cadre d'étude à la présente recherche :

- 1- La création d'entreprise par les jeunes diplômés du supérieur est un moyen favorable à leur insertion professionnelle.
- 2- La politique d'aide à l'entrepreneuriat contribue de façon efficace à la réalisation des projets des jeunes diplômés

APPROCHES METHODOLOGIQUES

Les approches méthodologiques qui nous ont permis de mener cette thèse sont les suivantes :

- Recherche documentaire et approches théoriques

La recherche documentaire a porté sur les questions de l'emploi, du travail, du chômage, de l'enseignement supérieur et marché du travail, formation-emploi, auto-emploi, entrepreneuriat etc.....

Comme approche méthodologique, nous avons envisagé un modèle pédagogique comme point de départ.

Comme le rappellent P. Muller et Y. Surel, « une politique publique est un construit social et un construit de recherche »⁵, ce qui signifie qu'en tant qu'objet particulier, les politiques publiques posent des problèmes d'identification (les contours d'une politique publique sont toujours susceptibles d'être remis en question) et d'interprétation.

⁵ P.Muller et Y. Surel, l'analyse des politiques publiques, Paris, Montchrestien, Clefs politique, 1998, p.14.

L'étude s'est intéressée aux théories du marché du travail. Nous avons fait une analyse du marché du travail malien à l'aide des techniques microéconomique et macroéconomique d'analyse du marché du travail.

Enfin, l'étude de toutes les théories ou études empiriques en rapport avec le marché de l'emploi, le marché du travail, le chômage et la croissance économique, l'évaluation des politiques publiques notamment les politiques de l'emploi et les politiques d'insertion par l'entrepreneuriat.

- **Echantillonnage de l'étude et méthode de collecte d'informations**

L'échantillon de l'étude a porté sur des promoteurs ayant bénéficié du soutien, en termes de financement et de garantie, des programmes d'appui à l'insertion des jeunes diplômés notamment l'APEJ (Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes). Nous avons disposé d'une base de données de 310 promoteurs de projets financés, sur lesquels nous avons pu joindre une cinquantaine pour des raisons d'absence d'informations exactes ou téléphoniques sur eux (Voir Annexes). Nous avons apprécié le processus d'accompagnement des promoteurs et mis en œuvre dans le cadre de ces programmes.

- **Guide d'entretien/échanges**

Un Guide d'entretien a été élaboré par nos soins et destiné aux responsables des structures d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes en vue de recueillir des informations et de la documentation. Cette méthode par guide d'entretien est un complément à l'explication de la pérennité des activités (Voir Annexes).

- **Enquête**

Nous avons mené une enquête sur un échantillon restreint des étudiants finalistes en maîtrise de Sciences Economiques et de Gestion (Promotion 2009-2010) pour savoir s'il existe une proportion d'étudiants souhaitant déjà faire carrière dans l'entrepreneuriat. Ceci en vue de confirmer ou d'infirmer l'idée que les étudiants sont « formatés » pour n'évoluer que dans la Fonction publique ou encore dans l'emploi salarié. Sur un effectif d'environ 400 étudiants, une centaine ont répondu au questionnaire (Voir Annexes).

A l'issue de ces différentes démarches, les données recueillies nous ont permis d'adopter le plan de notre thèse qui suit.

Notre travail a été structuré en deux parties essentielles. D'une part nous faisons une analyse descriptive du contexte économique du Mali et du marché du travail de façon générale et d'autre part une analyse sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat.

La première partie est structurée en 3 chapitres. Nous avons trouvé nécessaire de parler d'abord de l'évolution macroéconomique du Mali (Chapitre I). Ceci permettra aux lecteurs d'avoir un large point de vue sur les politiques économiques entreprises au Mali depuis son indépendance. Ensuite, nous caractérisons le marché du travail à travers sa structuration et les grandes tendances (Chapitre II). Cette caractérisation nous conduit à une analyse des théories économiques du marché du travail à partir d'un certain nombre de courants de pensée économique (Chapitre III).

La Deuxième partie, consacrée à la politique d'aide à l'entrepreneuriat et l'insertion des diplômés du supérieur, est également structurée en 3 chapitres. Dans le chapitre I, nous avons

jugé important d'évoquer en premier lieu les politiques de l'emploi dans son aspect théorique pour parler des politiques globales du gouvernement et ensuite faire une analyse des politiques publiques en matière de l'emploi. Ceci nous a amené à évoquer dans le chapitre II l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur et sa place sur le marché du travail au Mali. Nous avons ensuite clôturé la deuxième partie par le chapitre III pour faire une analyse sur l'entrepreneuriat comme un facteur d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

Partie I : Contexte macroéconomique et marché du travail au Mali

Le travail de recherche descriptif sur le marché du travail au Mali nécessite d'une part une présentation du cadrage macroéconomique du Mali et d'autre part une étude approfondie du marché du travail au Mali. La connaissance du contexte macroéconomique du Mali au départ de cette partie permet de mieux comprendre l'environnement économique du pays et de pouvoir mieux apprécier les analyses apportées çà et là dans ce travail de recherche. Il s'agit de « planter le décor » à travers l'évolution macroéconomique du Mali (Chapitre I), pour ensuite caractériser son marché du travail (Chapitre II). Les constats révélés lors de l'étude de la structuration du marché du travail nous permettent de faire un lien avec les théories économiques du marché du travail (Chapitre III).

Chapitre I : Evolution macroéconomique

Nous avons voulu à travers ce chapitre présenter l'évolution macroéconomique du Mali de l'indépendance (1960) à la fin de la première mise en œuvre du CSLP⁶ (2006), qui sera plus détaillé dans le présent chapitre.

La première section sera consacrée à l'historique des politiques économiques depuis l'indépendance jusqu'à la première année (2002) de mise en œuvre du CSLP. Un premier point concernera la période allant de l'indépendance à l'avènement de la démocratie (1991) et le second, de l'avènement de la démocratie à la veille de la première année (2002) de mise en œuvre du CSLP.

Le CSLP débutant en 2002 pour prendre fin en 2006, son évaluation en 2006 a été retenue par nous pour retracer l'évolution macroéconomique du Mali durant sa période de mise en œuvre. Ceci constitua la seconde section du présent chapitre.

L'évaluation du CSLP a permis également de ressortir l'évolution sectorielle du Mali (Section 3) ainsi que les Performances macroéconomiques atteintes par le Mali durant la même période (Section 4).

Section 1 : Historique des Politiques Economiques du Mali depuis l'indépendance

Après avoir connu d'importants événements politiques durant les 30 premières années de l'indépendance, le Mali s'est repositionné sur une case de départ différente de celle de 1960 et en une posture bien branlante. Il s'agit de la période allant de l'indépendance (1960) à la veille de l'avènement de la démocratie (1991).

Les deux tentatives panafricanistes, à travers la Fédération du Mali et l'union des 3 Etats progressistes Ghana-Guinée-Mali ont été des échecs. Le socialisme d'Etat selon le modèle soviétique n'a duré que 8 ans (1960-1968) et à partir du 19 novembre 1968, le Mali a été dirigé par un régime militaire avec comme président le Général Moussa Traoré. Celui-ci, à son tour, a été renversé par un autre putsch militaire le 26 mars 1991 après des événements sanglants réclamant le pluralisme politique.

Ainsi durant ces trente premières années, le Mali a traversé une période de turbulence politique après avoir commencé par une euphorie révolutionnaire et panafricaniste. Cette phase a été spécifique au Mali par rapport à bien d'autres ex-colonies françaises d'Afrique dont l'indépendance a été allégrement reçue sans autre perspective sinon celle de la confier ultérieurement aux militaires protégés par leur ancienne métropole.

Sur le plan économique, le Mali est parmi les pays les plus pauvres du monde. Dans le contexte régional de l'Ouest africain, le Mali n'a pas échappé à la dépression économique qui a frappé cette région. Selon la Banque mondiale :

⁶ Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté

« Après une période initiale de croissance (des années 1960), la plupart des Etats africains ont connu des difficultés économiques suivies d'un déclin (...). Les Africains sont aujourd'hui presque aussi pauvres qu'il y a 30 ans »⁷.

Pays sahélien (en partie sahélo-saharienne), géographiquement « enclavé », le Mali est principalement agricole, mais l'augmentation de la production vivrière n'a pas suivi la croissance démographique. Ceci n'est pas dû exclusivement aux conditions climatiques défavorables, mais aussi et surtout aux systèmes de production dominés par l'économie naturelle et à l'exode des producteurs agricoles ruraux vers les villes.

Mais le dernier fléau qu'a connu le pays qui en souffre pour longtemps, est bien la conséquence de la politique économique du régime militaire durant les 23 dernières années. On a hypothéqué le pays en le rendant plus dépendant des apports extérieurs et en faisant supporter la crise à la majorité de la population défavorisée moyennant une politique discriminatoire de redistribution sociale et de rémunération des facteurs de production.

I- Politiques économiques de l'indépendance à 1991

Depuis son indépendance le 22 septembre 1960, le Mali a connu 4 plans de développement économique et social :

1961-1965 : plan de transition socialiste.

1974-1978 : plan-projets d'investissement précédé d'un programme triennal (1970-1972) de redressement économique et financier.

1981-1985 : plan comptable destiné aux investisseurs étrangers.

1987-1991 : plan de sauvetage appelé ajustement structurel.

A noter qu'il existe « une période creuse » entre chacun des 4 plans quinquennaux ci-dessus.

1- Le plan quinquennal 1961-1965

Il était celui de l'émancipation coloniale et de la transition socialiste, exprimait ainsi ses options politiques :

- S'attaquer immédiatement et vigoureusement la décolonisation économique (...), envisager les voies et moyens pour une économie socialiste planifiée (...), réaliser pleinement ses objectifs politiques, économiques, sociaux et culturels sur la base d'un véritable socialisme et uniquement en fonction des intérêts des couches les plus défavorisées (...) »⁸.

La situation politique et la conjoncture économique nationale et internationale des années 1960 ont créé des difficultés pour la réalisation de la planification impérative au Mali :

- La politique économique du Mali avait provoqué la réaction des pays occidentaux contre l'option socialiste par un pays africain dans la conjoncture de la guerre froide et du clientélisme néo-colonial.

De l'autre côté, les nouveaux partenaires socialistes (Chine, URSS) ne consacrent pas de grands moyens à l'aide extérieure et ils ont par ailleurs leurs propres problèmes économiques limitant davantage encore leur aide potentielle. Cependant, le plan de 1961-1965 a besoin de 51% de son financement provenant de l'extérieur.

⁷ Banque mondiale, *L'Afrique subsaharienne. De la crise à une croissance durable*, Washington, 1989, p. 1.

⁸ Ministère du Plan et de l'Économie rurale du Mali. *Plan quinquennal de développement économique et social de la République du Mali 1961-65*, et *Rapport présenté par le ministre du Plan à l'Assemblée nationale du Mali*, août 1961.

- Dans cette conjoncture, le bouleversement des courants d'échanges du Mali, de ses relations financières et monétaires (création du franc malien, donc sortie de la zone franc en juillet 1962) n'avait pas trouvé de système de remplacement efficace. Le pays a été donc isolé.

- Sur le plan interne, outre le conflit larvé entre fractions du parti gouvernemental, « *La situation du pays se dégrade depuis 1962. La crise économique et financière persiste. Il y a pénurie de toutes les denrées de première nécessité (...). La production nationale est insuffisante (...). Les tentatives de relance économique (révision du plan, réforme des sociétés et entreprises d'Etat, accords monétaires franco-maliens) se sont soldées par un échec* »⁹. « *Modibo Keïta reconnaît l'erreur commise par son parti qui a imprimé au développement du pays un rythme trop rapide* »¹⁰. « Le fiasco monétaire du gouvernement de Modibo Kéïta trouve-en partie- sa source dans l'échec de la politique agricole¹¹ »).

Suite à la création en mars 1966 (après le renversement de Kwame N'Krumah), d'un Comité national de défense de la révolution qui remplacera le Bureau politique organe suprême du parti **US-RDA** (Union soudanaise - Rassemblement démocratique africain) nous avons assisté à l'échec de la « révolution culturelle », lancée en 1967. Cet échec d'une part et d'autre part, la propulsion de la milice populaire armée (garde rouge malienne) par le président Modibo Keita le 18 juillet 1967, avaient conduit le Mali au coup d'État militaire du 19 novembre 1968. Le peuple malien a vécu ensuite 23 ans de ce régime jusqu'au 26 mars 1991.

2- Le plan quinquennal 1974-1978

Il est un plan-projets qui fait l'assemblage des projets de développement, leur financement et leur localisation sans que leur cohérence technique et leurs fonctions structurelles soient assurées.

Avant le plan 1974-1978, un programme de redressement économique et financier 1970-1972 retardé à 1973, n'a pas obtenu ce qui a été prévu, mais a dû de surcroît affronter les conséquences de la première sécheresse du sahel en 1972.

Le plan 1974-1978 a fait l'inventaire d'un nombre impressionnant de projets de production et d'équipement, regroupés en 4 secteurs : économie rurale, secteur secondaire (y compris mines et énergie), infrastructures (communication, tourisme, infrastructure de surface et urbanisme), et secteur social (emplois, formation, information, santé publique et affaires sociales).

Les grands objectifs du plan sont :

- la satisfaction des besoins fondamentaux de la population particulièrement en ce qui concerne les céréales et l'eau ;
- la reconstitution du cheptel ;
- la valorisation des productions primaires ;
- l'amélioration du désenclavement du pays (plan 1974-1978).

Aucun de ces objectifs n'a été réalisé à l'exception de la production du mil et sorgho. Ils seront évoqués dans les plans quinquennaux de 1981-85 et de 1987-91.

⁹ B.Sanankoua, La chute de Modibo Keita, Paris, Éd. Chaka, 1990, pp. 132-133.

¹⁰ M. Konaté, Mali, ils ont assassiné l'espoir, Paris, L'Harmattan, 1990, pp. 85-86

¹¹ C.D. Diarrah, Mali : Bilan d'une gestion désastreuse, Paris, L'Harmattan, 1990, p. 15.

Tableau 1 : Valorisation de la production primaire par l'industrie

Production en 1978 (Milliers de tonne)	Prévision	Réalisation
Paddy	300	232
Mil-Sorgho	931	989
Mais	144	82
Blé	3,3	0,3
Reconstitution du Cheptel (10³ Têtes)		
	1971	1985
Bovins	5 012	4 344
Ovins	11 484	9 847

Source : Lê CHAU (1992), Politiques économiques du Mali et les crises des 30 dernières années, ORSTOM-Bamako (Mali), page 34

3- Le plan quinquennal 1981-1985

Il est caractérisé par son aspect plutôt techno-bureaucratique des comptes nationaux destinés aux investisseurs étrangers éventuels. Ce plan a démontré surtout l'incapacité du régime militaire à faire face aux problèmes du pays, voire même à gérer la crise. Le pays a subi le poids de la crise.

Les objectifs, dits fondamentaux, du plan 1981-1985 sont :

« L'autosuffisance alimentaire par la maîtrise de l'eau et la reconstitution du cheptel, la mise en œuvre des ressources minières et énergétiques, le désenclavement intérieur et extérieur, le rétablissement des grands équilibres économiques et financiers (...). Le plan inaugure la stratégie de développement intégré de base fondé sur l'initiative créatrice des populations elles-mêmes ... (!). La stratégie sera mise en œuvre à travers les associations villageoises »¹².

En terme de prix constants, le plan n'a réalisé que 55% des investissements totaux et seulement 41% des investissements dans le secteur rural, le plus important secteur de l'économie du Mali¹³. En ce qui concerne les objectifs du plan, seul l'objectif énergétique a été atteint en grande partie, et ceci malgré l'importance des apports extérieurs : 85,6% des investissements du plan¹⁴. Plus grave encore, un pays agricole n'arrive pas à nourrir sa population, par conséquent le premier objectif du plan (l'autosuffisance alimentaire) n'est pas atteint, objectif déjà fixé pour le plan précédent 1974-1978. Mais au contraire, les importations de produits alimentaires ont augmenté considérablement pour s'élever à 36 % des importations totales du pays en 1988¹⁵.

Un autre exemple de la capacité trop limitée de ce plan concerne le redressement du secteur d'Etat dont la plupart des entreprises sont en déficit. Bien qu'on soit *« parfaitement conscient de la gravité de cette situation »*¹⁶, aucun changement notable n'est intervenu et il faut attendre le soutien du FMI, de la Banque mondiale, de l'USAID, etc., pour entreprendre

¹² Ministère du Plan et de l'Économie du Mali. Plan quinquennal de développement économique et social 1981-85, pp. 3-4.

¹³ Lê Châu, A. Diop et I. Coulibaly, Économie nationale et espace au Mali, Bamako, ORSTOM, 1990, p. 13.

¹⁴ Ibid., p. 6.

¹⁵ Ibid., p. 13.

¹⁶ Plan quinquennal 1981-85, op. cit., p. 26.

l'ajustement structurel financé par des apports extérieurs, accentuant la dépendance économique du pays.

4- Le plan quinquennal 1987-1991

Il est un ensemble de programmes de « sauvetage » du pays envahi sous le poids des crises économiques, financières et alimentaires (donc sociales et politiques). Ce sauvetage a été confié principalement à trois organismes étrangers :

- **La Banque mondiale** : programme d'ajustement des entreprises publiques (réforme, liquidation, privatisation) ;

- **Le Fonds monétaire international** : programme d'ajustement structurel (régulateur du processus économique, balance extérieure, trésorerie, renégociation de la dette extérieure, création d'un Budget Spécial d'Investissement.. .).

- **L 'USAID** : programme de réforme économique (réforme fiscale dont la TVA, droits et taxes douaniers, réduction du personnel de la fonction publique, informatisation du budget de l'Etat ...).

En plus de ces 3 institutions, on a recours également à la **Banque africaine de développement**, au **Japon**, au **Fonds saoudien**, à la **France** ...¹⁷. Selon les chiffres officiels connus, on peut estimer à plus de 200 millions de US\$ le coût total des programmes de « sauvetage », sans compter les programmes sectoriels et les projets spécifiques¹⁸.

La dégradation des entreprises d'État est due à des causes multiples: l'hypertrophie des dépenses salariales entraînant un coût de production trop élevé ou plutôt prohibitif; l'endettement excessif sans aucune commune mesure avec les capacités de remboursement, en fin de compte c'est la gestion d'entreprise qui fait défaut.

En 1980, les charges d'exploitation dudit secteur représentaient près de 98% de son chiffre d'affaires dont les rémunérations salariales s'élevaient à 81 %. Ce pourcentage restera par la suite sensiblement supérieur à 70% (73% en 1985), leur passif s'élevait à 76,5 Mds de F. CFA en 1987 soit l'équivalent de 97,3% des recettes budgétaires de la même année. Ce passif est en grande partie à la charge de l'État.

Le programme de restructuration des entreprises publiques concerne 35 sociétés d'Etat (dont 6 classées comme stratégiques) à réhabiliter par un appoint financier de l'Etat (énergie, télécommunications, tabacs et allumettes, chemin de fer...), 14 seront privatisées et 15 feront l'objet du désengagement de l'Etat. Sur les 15 dernières, 12 seront liquidées¹⁹.

Ce programme vise à réduire les transferts de la charge financière des entreprises vers les finances publiques, à améliorer l'efficacité des entreprises restructurées et relancer le secteur privé. L'ajustement structurel est également un des préalables aux négociations de rééchelonnement de la dette extérieure et qui impose d'énormes contraintes au pays.

Le programme d'ajustement structurel a fait un effort pour s'aligner sur le Plan quinquennal 1987-1991 qui comporte les objectifs socio-économiques et les réformes structurelles suivants :

¹⁷ Ministère des Finances et du Commerce *Budget annuel de l'Etat*, 1989, pp. 14-19

¹⁸ *Ibid.* et Banque mondiale, Mission résidente au Mali. *Programme de l'IDA au Mali*, Bamako, 1991, pp. 30-35 et pp. 46-51.

¹⁹ La presse écrite du pays a fait état des ventes au rabais des entreprises publiques au clan du dictateur Moussa Traoré représenté soit par des sociétaires, soit par des prête-noms.

- **Deux objectifs fondamentaux** : 1) atteindre l'autosuffisance et la sécurité alimentaires, 2) lutter contre la sécheresse et la désertification.
- **Trois objectifs stratégiques** : 1) couvrir les besoins de base des populations, 2) promouvoir l'emploi à partir de la croissance d'activités saines et durables, 3) parvenir au désenclavement intérieur et extérieur du pays.
- **Trois réformes structurelles** : 1) réformer le système des prix et abolir le monopole céréalier, 2) assainir le secteur d'Etat, 3) réhabiliter le système bancaire.

La dégradation socio-économique du Mali s'exprime non seulement par les mauvaises conjonctures et les sécheresses qui ont affecté le Sahel, mais aussi et surtout par la paupérisation de ses habitants.

Depuis une vingtaine d'années, le Mali dépend de plus en plus des apports extérieurs sans pour autant pouvoir entreprendre une capitalisation interne. Cette dépendance concerne aussi bien les investissements que les consommations.

Les quelques indicateurs ci-après suffisent pour comprendre le phénomène.

Tableau 2 : Pourcentage du Financement extérieur/investissements totaux

1961-65	1981-85	1987-90	1987-91
51%	85,6%	83,6%	87,0%

Source : Lê CHAU (1992), Politiques économiques du Mali et les crises des 30 dernières années, ORSTOM-Bamako (Mali), page 37

La moyenne annuelle des apports extérieurs (transferts courants et flux de capitaux) qui étaient de 61,2 Mds de francs CFA en 1981 se sont élevés à 194,7 Mds de F. CFA en 1989, soit une augmentation de plus de 3 fois en 8 ans ou + 15% par an. Pendant que le rapport entre la formation brute du capital et le PIB reste toujours sensiblement le même, avec une pointe de 4% pour les meilleures années agricoles 1986 et 1989, alors qu'il était de 9 % en 1959²⁰.

Le Mali a donc décapitalisé durant ces 30 dernières années (1959-1989). Par rapport au budget de l'État de 1989, les apports extérieurs représentent 77,8%. Avec des chiffres aussi accablants pour l'indépendance économique, on est amené à penser à une dépendance forte du pays et qu'aucune action économique d'envergure, sans parler de la planification à moyen terme, ne peut être entreprise sans le recours au financement de l'extérieur. Tel est le cas du programme de sauvetage actuel concernant l'ajustement structurel.

Cette dépendance est encore plus grave en ce qui concerne le processus économique du pays c'est-à-dire son avenir.

L'évolution du PIB du Mali dépend de deux principaux facteurs : les principales productions agricoles et les apports extérieurs. Ces derniers, motivés par des situations conjoncturelles (sécheresses, dettes publiques, etc.), ont tendance à devenir une composante structurelle du PIB.

De 1981 à 1990 les encours de la dette ont augmenté de 14,8% par an et les services de 34,0%. Les encours ont dépassé la valeur du PIB à partir de 1983, et dans la même année, la

²⁰ Ministère du Plan, *Comptes économiques annuels du Mali 1989* et Plan *quinquennal 1961-65*, *op. cit.*

courbe des services a également dépassé celle des encours. C'est l'année où une nouvelle situation de plus en plus difficile à résoudre a débuté.

« La résorption de tous les arriérés à la fin de 1987 et échéances courantes 1988 nécessiteraient plus de 70 Mds de f.CFA soit plus de 69% des prévisions de recettes budgétaires de l'année 1988. Le gap de financement du service de la dette publique révèle que le déficit à couvrir est évalué à 49,9 Mds en 1992 ...Aussi outre les contrats de renégociation, déjà entamés, la nécessité s'impose de procéder à des renégociations additionnelles avec pour objectif d'alléger l'important poids du service actuel de la dette »²¹

Tableau 3 : Pourcentage des services de la dette

	1981	1983	1987	1990
% services de la dette/exports	6,5	10,2	52,5	54,5
% services de la dette/recettes budgétaires	9,9	18,7	51,4	37,0

Source : Lê CHAU (1992), Politiques économiques du Mali et les crises des 30 dernières années, ORSTOM-Bamako (Mali), page 38

Du point de vue des créanciers, l'importance des services est mesurée par rapport aux exportations et aux recettes budgétaires.

Le déficit chronique de la balance courante du Mali est compensé par le flux de capitaux. Il y a donc endettement accéléré qui à son tour entraînera à moyen terme le gonflement des services de cette dette.

Malgré les renégociations et les remises de la dette extérieure en 1990 et 1991²² la dépendance n'est pas levée pour autant!

Les conséquences de cette hypothèque se répercutent comme un coup de massue porté à l'économie du pays par la crise économique et financière et l'appauvrissement de la majorité des nationaux.

Durant toute la période 1981-1990, voire même bien avant cette période, le déficit budgétaire devient chronique sauf pour 1986. Ce déficit va de 3,7% en 1985 à 27,3 en 1987, il était de 16,9 % en 1981.

Les salaires des employés de l'État s'élèvent à environ 50% des dépenses budgétaires de 1981 à 1986, et à près de 40% à partir de 1987 année où la situation intérieure devient insupportable, la Trésorerie n'est en mesure de payer les salaires des employés de l'Etat qu'avec plusieurs mois de retard.

Pendant ce temps, l'équipement des services publics n'occupe qu'un très faible pourcentage dans les budgets de l'Etat, soit environ 3 %. On comprend dès lors dans quel état ils se trouvent actuellement, tant au point de vue du personnel, qu'au point de vue matériel.

²¹ Ministère des Finances et du Commerce, *Budget annuel de l'Etat*, 1989, p. 11.

²² 4,5 Mds par la France entre autres créanciers.

Les crises financières n'ont pas entraîné la crise monétaire en ce sens que la stabilité du F. CFA est régulée par la zone franc, donc il n'y a pas de dévaluation de la monnaie employée par le pays comme cela s'est passé dans bien d'autres pays, en développement et endettés du monde, ceux d'Amérique latine en particulier.

Depuis les années 1970, la politique fiscale du pays affecte de plus en plus la majorité défavorisée de la population du Mali en augmentant le pourcentage des impôts indirects dans les recettes fiscales de l'administration centrale :

Tableau 4 : Pourcentage des impôts directs et indirects dans les recettes fiscales

(en %)	1959	1985	1989
Impôts directs	42%	12,8%	21,6%
Impôts et taxes indirects	20%	57,6%	59,3%

Source : Lê CHAU (1992), Politiques économiques du Mali et les crises des 30 dernières années, ORSTOM-Bamako (Mali), page 39

Durant ces 30 années (1959-1989) le système de redistribution au Mali est devenu de plus en plus critique, étant donné que les impôts et taxes indirects sont payés par tous les consommateurs de la même manière sans distinction du niveau de revenus. On estime que la population pauvre a contribué à alimenter tant bien que mal la Trésorerie nationale. C'est donc une politique qui a contribué à la paupérisation des défavorisés du pays, notamment la population rurale qui compte pour 80% de la population totale du Mali (recensement de 1987).

Nous précisons qu'à cette époque, le système fiscal n'était pas basé sur la TVA. Il existait cependant l'Impôt sur les Affaires et Services (IAS) qui avait été institué depuis 1962. C'est la loi n°90-115/AN-RM du 30 Décembre 1990 qui a institué, en remplacement de l'IAS, une Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) et une Taxe sur les Prestations de Services (TPS)²³.

Une étude régionale dans le DCN (Delta Central du Niger) qui couvre les 3 régions administratives de Ségou, Mopti et Tombouctou²⁴, fournit des indicateurs permettant d'apprécier la tendance de la situation dans les campagnes dont l'importance économique pour le pays n'est plus à démontrer.

Entre 1987 et 1990, et malgré la très bonne campagne de 1989 et la baisse des prix de certains produits manufacturés, les flux monétaires per capita des producteurs ruraux a baissé de 1% par an. Sans cette récolte et sans la « baisse phénoménale » des prix non contrôlée, ce taux de paupérisation aurait été bien plus important.

Dans les localités rurales du Mali, la tendance des activités économiques s'exprime par l'animation dans les foires hebdomadaires qui sont les centres nerveux des espaces économiques ruraux. Or le sous-emploi de la capacité de transport sur ces foires rurales (surtout les camionnettes Peugeot 404 bâchées) est passé de 29,8% en 1989 à 36,2% en 1990 et 30,5% en 1991. Cette proportion a été encore plus élevée dans les centres urbains du DCN (38,9, 45,8 et 52,7% à Ségou, Mopti et Tombouctou respectivement).

²³ CREDAF, 20^e Colloque International : L'Optimisation du Rendement de la TVA, Niger, 2005

²⁴ Le DCN représente la moitié de la superficie du pays et également 50% de sa population rurale.

Pour un pays grand producteur de bétail et poissons, la consommation de ces produits achetés sur les foires a été réduite par la crise économique. La vente de poissons fumés et séchés sur les foires rurales étudiées a chuté de 34,4% en 1991 par rapport à 1989 soit - 15,9% par an. Par contre les quantités invendues le même jour de foire et le volume de l'offre ont augmenté respectivement de 8,7 et 0,8% par an. Les prix ont également augmenté de 17,2% par an. Il convient de préciser que cette augmentation des prix n'est pas l'unique cause de la baisse de la vente, la crise rurale en est la cause principale, notamment en ce qui concerne la réduction de la consommation commercialisée. Cette consommation ne s'élève qu'à 11,50 F.CFA par personne et par jour dans les ménages ruraux non pêcheurs ou chasseurs !

Les ravages de la sécheresse de 1972 ont été redressés depuis la bonne campagne de 1986 et surtout en 1989 comme indiquent les chiffres ci-contre :

Tableau 5 : Productions agropastorales

Productions (milliers de tonnes)	1960	1970	1973	1985	1986	1989
Mil-Sorgho	800	716	587	520	1249	1505
Paddy	188	157	131	103	187	303
Coton	9	59	29	145	176	305
Arachide	125	176	108	38	67	170

Effectifs du cheptel (milliers de têtes)	1971	1974	1985	1989
Bovins	5012	3080	4344	4826
Ovins-Caprins	11484	9196	9847	11542

Sources : Pour 1960, voir Plan quinquennal 1961-1965.

Pour 1970 et 1973, voir Programme 1970-72 et Plan quinquennal 1974-78.

Pour 1985-89, voir les Comptes économiques annuels, Plan quinquennal 1987-91 et Statistiques de l'élevage.

Seule la reconstitution des troupeaux de bovins reste au niveau de 96,3% par rapport au cheptel d'avant-sécheresse (1971).

Il est donc permis de penser que les fléaux qui ont ravagé le Mali durant ces derniers 20 ans provenaient davantage des hommes que de la nature, après les aléas de 1972 et 1983-1985. Les méfaits de la nature ayant été déjà « gommés » à partir de 1986 et surtout en 1989.

Se vouer à « l'afro-pessimisme » n'est pas le produit d'une analyse objective, par contre refuser de faire face à la réalité en Afrique est certainement un désengagement voilé et surtout insensé.

Après le coup d'Etat en mars 1991, l'espoir renaît de penser au redressement de la situation du pays. Ce redressement est d'autant plus encouragé par la très bonne récolte de 1989 suivie d'une bonne campagne en 1990, l'agriculture étant une des deux composantes déterminantes de la structure interne.

De plus, la tendance de la croissance annuelle du PIB entre 1985 et 1989 (+5,6%) devrait permettre d'envisager une forme de relance économique par la combinaison de l'agriculture et les effets internes des apports extérieurs.

Les partenaires et créanciers du Mali semblent favorables à la nouvelle situation du pays²⁵ dont la stabilité politique dans le futur, devra permettre une nouvelle politique économique de redressement et l'édification d'une autre base pour le développement. Toutefois, les difficultés que pourrait rencontrer le redressement économique sont de taille notamment en ce qui concerne les 3 principaux domaines suivants :

- Rétablir les infrastructures et les équipements qui ont été détruits ou endommagés lors des émeutes de janvier et mars 1991.

Cette opportunité permettra-t-elle de concevoir une nouvelle structure de production dans son ensemble ou ne sera-t-elle qu'un « colmatage des brèches » ?

- Réviser le modèle de croissance qui est fondé sur l'exportation de produits primaires et l'industrialisation par la substitution d'importations. Il y a bien longtemps déjà que ce modèle exportateur-substitutif a été épuisé et a besoin d'être changé. D'ores et déjà il n'est pas possible de modifier les termes de l'échange, ni d'augmenter la valeur ajoutée industrielle dans et pour le pays. Ceci compromet la poursuite de ce modèle.

- Reconstituer le stock de capital, c'est-à-dire situer le niveau de la formation brute du capital fixe (FBCF) par rapport au PIB.

Il convient de signaler que la mondialisation des économies africaines, dont celle du Mali, a changé la configuration des espaces de reproduction du capital et de circulation des marchandises. Les « chasses gardées » sont ouvertes, les anciens modèles de développement ont montré leur limite. Il en est de même pour la conjoncture politique. Le despotisme qui a régné dans la plupart des pays africains est partout rejeté et combattu.

« *On assiste à l'épuisement d'un mode d'accumulation et d'un mode de gouvernement* »²⁶ .

La période historique des 30 premières années est bien révolue.

Sera-t-on capable d'ouvrir de nouvelles perspectives pour le Mali avec l'avènement de la démocratie ?

II- Politiques économiques de 1991 à 2002

C'est vers le début des années quatre vingt dix que le pays à la faveur des événements géopolitiques dont la chute du mur de Berlin, le sommet de la Baule, que le vent de la contestation a commencé à souffler contre les régimes en place en Afrique avec comme exigence, plus de liberté, plus de démocratie, plus de transparence dans la gestion des affaires.

Au Mali, cette quête de la démocratie a été faite dans la douleur car le régime en place avait durci sa position et c'est en cette circonstance que le mouvement syndical malien s'est illustré une fois de plus en déclarant une grève illimitée jusqu'à la chute du régime militaire. Mieux la coordination des mouvements démocratiques qui se battaient pour la démocratie au Mali et

²⁵ Déjà dans les années récentes, les partenaires économiques et les créanciers du Mali, bien qu'ils aient été assez réticents quant à l'efficacité du gouvernement antérieur, n'ont cessé d'aider le Mali. Quelques chiffres témoins : flux de capitaux non monétaires : 27,9 Mds CFA en 1987, 49,4 en 1989 et 34,8 en 1990, **réaménagement** de la dette : 4,3 Mds CFA en 1987, 25,8 en 1988 et 24,1 en 1989.

²⁶ A. Mbembe, « L'Afrique noire va implorer », *Le Monde diplomatique*, avril 1990.

dirigée par l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (U.N.T.M.) avait son siège à la Bourse du Travail.

Il faut attendre le 26 mars 1991 pour que le Mali s'engage dans un système de multipartisme intégral. Aujourd'hui, le paysage politique malien compte environ une centaine de partis politiques déclarés. A côté de ces partis politiques, il y a la société civile qui comprend les associations et autres organisations apolitiques qui ont tous aspiré à cette nouvelle démocratie.

En 1992, parallèlement à l'aspiration au régime démocratique, les maliens ont espéré que ce système leur favoriserait le développement économique. La question ici est de savoir la nature des relations entre démocratie libérale et développement économique.

Depuis bien avant les événements de 1991, sous la deuxième république, le Mali avait emprunté timidement le chemin du libre marché. Mais c'est en 1992 qu'avec les premières élections libres que le Mali est devenu quasiment libéral avec la bénédiction des bailleurs de fonds et des investisseurs étrangers. Les défenseurs de la démocratie et du libre marché croient que leur adoption par les pays en voie de développement peut conduire à leur développement économique. Or depuis la démocratisation, nous constatons non seulement la récurrence des guerres civiles en Afrique, mais aussi à l'agrandissement du fossé entre riches et pauvres. Si la démocratie favorise l'économie globale d'un pays, elle porte préjudice à une certaine couche sociale. Comme nous l'avons déjà dit plus haut, au Mali, en 1991, la population croyait que le libéralisme politique favoriserait le développement économique et la fin de la pauvreté. Mais après plusieurs années de démocratie, l'inquiétude plane à tous les niveaux quant à sa bonne marche pour un développement économique harmonieux, car le pluralisme politique a favorisé d'un côté, l'appauvrissement d'une grande partie de la population (paysanne) et de l'autre, l'incivisme et la corruption à tous les niveaux de l'appareil d'État et de la vie sociale.

En 1994, après la dévaluation du Franc CFA, l'économie malienne se portait relativement bien avec un cadre macro-économique assaini se traduisant par un taux de croissance moyen annuel du PIB de 5% entre 1994 et 1998. Cependant d'importants défis persistaient : la pauvreté touchait 70% de la population et la persistance des disparités intra et interrégionales était grande. Le taux de scolarisation dépassait à peine 50%. La malnutrition touchait 30% de la population. L'analphabétisme des adultes était supérieur à 20%. Si les programmes d'ajustement structurel ont permis d'assainir le cadre macroéconomique du pays avec 6% en 1999 de taux de croissance du PIB, ils n'ont pas contribué à améliorer les conditions de vie de la grande majorité des maliens et fut d'ailleurs de courte durée car à partir de 2000 la croissance économique chuta jusqu'aux environs de 2% (2004)²⁷.

Dans le rapport mondial sur le développement humain de 2005, le Mali s'est classé à la 174^{ème} place sur 177 pays, avec un indicateur de développement humain de 0,333. L'indicateur le plus élevé est celui de la Norvège (0,963) et le plus faible celui du Niger (0,281) (Moulaye Z. 2005). Le contenu de ce rapport sur le développement humain au Mali a été contesté par le gouvernement malien qui a rendu publique ses propres résultats sur les performances économiques du Mali depuis 2002.

Sur le plan global, la démocratisation a apporté ses fruits économiques notamment en matière de télécommunication, la multiplication des maisons d'édition, l'émergence des caisses

²⁷ Ministère de l'économie et des finances, août 2005. Voir aussi MOULAYE Zeini, 2005, « Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali—un défi du développement durable », Fondation Frederich Ebert, Bamako, p. 37.

d'épargne et de crédits grâce auxquelles beaucoup d'initiatives privées ont été entreprises comparée au régime d'avant la démocratie. La situation économique des populations s'est d'une part améliorée, amélioration due certainement à l'exonération sur certains produits. Les salaires comparativement au passé ont connu une légère augmentation dans ces dernières années, liée fondamentalement à la situation macroéconomique. Sur le plan d'électrification, le réseau d'extension a couvert beaucoup de villes supplémentaires avec une légère redéfinition du coût de l'électricité.

L'Etude Nationale Prospective « Mali 2025²⁸ », réalisée en 1999 a montré que 73,5% des experts²⁹ contre 25 % pensent que l'économie malienne est bonne. Ceux qui trouvent la situation économique bonne, justifient essentiellement leur réponse par le fait que la croissance économique est élevée et dépasse celle de la population. Ils trouvent que l'Etat honore actuellement ses engagements, paie régulièrement les salaires de ses fonctionnaires et les dettes extérieures du pays (17,6%). Ainsi 11,8% des experts pensent que l'économie se porte bien, mais que la population se trouve dans une misère sans précédent.

Par ailleurs, le Mali, à cause de sa relative réussite démocratique et de sa « bonne gouvernance » politique, a bénéficié des bailleurs de fonds de prêts en guise de soutenance des actions de développement à travers la mise en œuvre de projets. Certes, depuis l'avènement de la démocratie en 1991, le Mali a connu des avancées à tous les niveaux (pluralisme démocratique, libéralisation de l'économie, le respect des droits fondamentaux etc.) qui lui ont permis d'avoir la confiance des bailleurs de fonds et d'accroître le flux des aides et des investissements, mais paradoxalement, ces changements ne sont pas perceptibles au niveau de la grande partie de la population (59,2 % en 2005) dont les conditions de vie sont précaires. La demande sociale devient de plus en plus forte.

Le fait que des citoyens mécontents arrivent à faire intervenir le gouvernement dépend de la force politique de leurs mouvements. Dans n'importe quelle démocratie, surtout dans celles les plus vieilles et les plus avancées, le préjudice apporté par le marché libre a toujours conduit les gouvernements à intervenir pour altérer les mauvais effets qui causeraient des préjudices à des citoyens (Dahl 1998). Le libre marché crée l'inégalité dans la distribution des ressources politiques (les forces physiques, les armes, l'argent, les richesses, marchandise, les services, les revenus, le statut, l'honneur, le respect, le prestige, les moyens de communication etc.) qui pourraient être concentrées dans les mains d'une seule personne ou d'un groupe. Au Mali, depuis 1991, des mouvements sociaux d'envergure n'ont pas encore eu lieu pour demander l'intervention de l'État à part des syndicats qui revendiquent de temps à autre des droits liés aux salaires ou d'autres avantages. C'est pourquoi la corruption s'est profondément installée, les prix des denrées de première nécessité ont flambé et l'écart entre nouveaux riches et pauvres se creuse davantage.

Ce phénomène a conduit au recul du pouvoir d'achat de la majeure partie des Maliens. La présence de l'Etat n'est plus perceptible car il ne contrôle pas les prix du marché excepté ceux des hydrocarbures. Les maliens vivent donc dans un environnement où chaque commerçant fixe son prix à sa guise sans que l'Etat n'intervienne. Il n'y a donc ni contrôle ni sanction de la part de l'Etat. Certes le gouvernement doit préserver toutes les fonctions que l'école réaliste

²⁸ Le Gouvernement du Mali, assisté par le programme des Nations Unies pour le Développement et la Banque Africaine de Développement, a entrepris la réalisation en 1999 d'une étude Nationale Prospective à l'horizon 2025. Ce passage est extrait de la page 63 du Rapport général de l'étude.

²⁹ Dans le cadre de l'enquête nationale sur les aspirations des populations maliennes, environ 170 experts ont été choisis, en fonction de leur expérience et leur capacité d'analyse des problématiques de développement, pour répondre aux questions portant sur plusieurs domaines notamment l'économie.

lui confère, mais si en Afrique, l'État se conduisait dans la droite ligne d'un « gouvernement qui ne gouverne pas », tous les pays tomberaient dans l'anarchie. « Gouverner moins » est acceptable si l'État intervient dans certains domaines pour réguler et appliquer la loi.

Depuis l'avènement de la démocratie au Mali en 1992, le pluralisme politique et les élections libres ont provoqué l'affaiblissement de l'État à cause du « laisser aller et laisser faire ». Un État fort avec un gouvernement crédible, responsable, peut assurer l'effectivité des lois dont il est supposé « préserver ». Même dans les pays industrialisés comme les États-Unis où le courant réaliste a eu un impact certain et qui constituent une référence démocratique dans le Monde, « le laisser aller et le laisser faire » n'est pas strictement appliqué car l'État américain intervient³⁰ dans la mobilisation de ressources pour financer les projets de développement depuis les années 1940. (Lumumba-Kassongo 2005).

Compte tenu de tout ce qui précède et au regard du niveau de pauvreté généralisé, les dirigeants africains et particulièrement ceux du Mali ont affiché au niveau national et international, la volonté de mettre au centre de leurs préoccupations en matière de développement, la lutte contre la pauvreté. Ainsi, des documents intérimaires de formulation de la stratégie de réduction de la pauvreté ont été produits à la fin de l'année 2000. Le Mali a entamé la première année de mise de la stratégie en 2002.

Section 2 : Evolution macroéconomique du Mali de 2002 à 2006

Depuis le début du nouveau millénaire en effet, la quasi-totalité des pays africains se sont engagés dans un processus de conception et de mise en œuvre d'une stratégie nationale de lutte contre la pauvreté. Les premiers documents intérimaires de formulation de cette stratégie ont été produits dès la fin de l'année 2000, suivis par l'élaboration des premiers DSRP (Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté) qui étaient un préalable à un allègement de la dette multilatérale en vertu de l'initiative des pays membres du Club de Paris en faveur des pays pauvres très endettés (l'initiative PPTE)³¹.

A partir de 2002, le Mali, après avoir adhéré à l'initiative, a démarré la mise en œuvre des Stratégies pour la Réduction de la Pauvreté sur la base d'un document dit Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP) qui avait été élaboré à cet effet.

Encadré 1 : Les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) sont établis par les pays membres en consultation étroite avec les parties prenantes et les partenaires au développement, y compris les services de la Banque mondiale et du FMI. Elaborés pour une durée de 5 ans et actualisés tous les trois ans avec les rapports d'avancement annuels, ces documents décrivent les politiques macroéconomiques, structurelles et sociales menées par le pays pour appuyer la croissance et la réduction de la pauvreté. Ils font état des besoins en financement extérieur et des principales sources de financement. (Rapport du Fonds Monétaire International (FMI), 11/38, Février 2011)

³¹ Bureau International du Travail : Bilan Emploi Formation, Manuel de formation, Module introductif, Juin 2008, P.14, Document élaboré par le Professeur André ROSANVALLON de l'Université Pierre Mendès France de Grenoble II sur financement du BIT

Ce document est le cadre unique de référence des politiques et des stratégies de développement à moyen terme ainsi que le principal instrument de négociation avec les partenaires techniques et financiers. Le DSRP a été appelé Document de Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté (CSLP) dans sa première génération (2002-2006) pour ensuite prendre le nom de Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR) dans sa deuxième génération (2007-2011). Cette deuxième génération arrive à terme et une troisième génération (2012-2017) est en cours d'élaboration et dont le rapport provisoire est déjà disponible. L'élaboration de la troisième génération nécessite la prise en compte de l'évaluation de la génération (2007-2011). En raison du caractère non encore officiel du document 2012-2017 et du coup de l'évaluation de la génération (2007-2011), nous avons focalisé notre analyse sur l'évaluation du document 2002-2006. Pour ce qui concerne alors les perspectives en matière de politiques gouvernementales nous nous sommes focalisé sur le Document élaboré pour la période (2007-2011).

Les données statistiques qui figurent dans cette section et qui nous ont permis de faire notre analyse relèvent du document Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (2007-2011). Ce document qui est la deuxième génération du CSLP (2002-2006) fait ressortir les données macroéconomiques suite à l'évaluation de ce dernier.

Le rythme moyen de la croissance économique durant la période de mise en œuvre du CSLP, 2002 et 2005 s'est établi autour de 5,1%. Il est apparu difficile d'atteindre sur la période 2002/2006 un taux de croissance économique moyen de 6,7% afin de réduire l'incidence de la pauvreté de 63,8% à 47,5% en 2006, à cause du poids des facteurs exogènes, et la politique économique mise en œuvre. En effet, les facteurs extérieurs tels que les aléas climatiques, et la conjoncture économique internationale ont fortement influencé les performances économiques du Mali. La mauvaise conjoncture économique de ces dernières années au Mali est imputable à la crise ivoirienne qui perturbe l'économie depuis septembre 2002, la baisse de la production d'or depuis 2003, l'invasion des criquets pèlerins en 2004 et la mauvaise pluviométrie de la campagne agricole 2004/2005. Cette mauvaise campagne agricole a provoqué un réel déficit alimentaire et une inflation forte en 2005.

Toutefois, des avancées significatives ont été réalisées en terme de gestion des finances publiques et dans le domaine de planification macroéconomique. Ces avancées concernent : (i) la mise en œuvre de Budgets programmes et des Cadres de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) sectoriels; (ii) la mise en application de manuels de procédures d'exécution des dépenses; (iii) l'interconnexion des réseaux informatiques des administrations chargées de l'élaboration et de l'exécution du Budget d'Etat; (iv) la mise en place d'une nouvelle nomenclature budgétaire et le renforcement des contrôles; (v) la création d'un Comité de Prévision et de Modélisation (CPM) en 2003. Le taux d'inflation moyen a été de 1,9% pendant la période 2002-2005, restant ainsi inférieur au seuil tolérable de 3%.

Le total du financement extérieur du programme de développement a connu un décalage significatif et s'est situé à 78,4% (montant prévisionnel de 1043,6 milliards FCFA). Il convient en outre de noter que c'est l'année 2002 qui a connu le niveau le plus élevé de mobilisation par rapport aux prévisions dû aux efforts de la réalisation de la CAN 2002. S'agissant des dépenses publiques, une gestion rigoureuse a permis de maintenir une position budgétaire conforme aux objectifs du programme avec le FMI. Les dépenses courantes et d'investissement ont été maintenues dans les limites du programme. Les retards dans les décaissements de l'aide extérieure ont entraîné une baisse du volume et du taux d'exécution du Budget Spécial d'Investissement (BSI). Toutefois, ces dernières années le taux d'exécution du BSI s'améliore.

Le taux de croissance de la population s'étant fixé à environ 2,5 % par an, le PIB par tête a connu une augmentation modeste. Il reste cependant très faible (environ 300 dollars des États Unis d'Amérique en 2006).

En matière d'assainissement des finances publiques, le budget a enregistré une augmentation des ressources publiques (8%) supérieures à celle des dépenses (7,2%), grâce à la maîtrise de l'ensemble des dépenses courantes et l'élargissement de la base de l'assiette imposable et les dons. Le déficit base ordonnancement, dons exclus, a diminué de 7,6% du PIB, en 2002 à 7,1% en 2005, soit une amélioration de 0,5 point de pourcentage. Dons inclus, il a représenté 3,8% en 2002, et 3,1% du PIB, en 2005.

Des efforts de viabilisation de la dette publique ont été faits par le Mali dans le cadre de la mise en œuvre du CSLP. Avec le bénéfice des ressources PPTE et la mise en œuvre des programmes économiques et financiers avec le FMI, l'encours total a évolué à la baisse passant de 1.853,2 milliards de FCFA en 2002 à 1.735,2 milliards de FCFA en 2005, soit une baisse moyenne de 1,6%. Le ratio de l'encours par rapport au PIB s'est amélioré en passant de 83,4% en 2002 à 60,0% en 2005.

Dans la continuité des programmes successifs de réforme macroéconomiques et sectorielles mises en œuvre, un important effort de maîtrise des prix a permis la réalisation d'un taux d'inflation moyen (mesuré par la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation – IHPC - à Bamako) de 1,8% entre 2002 et 2005. Après 5,1% en 2002, le taux d'inflation a été négatif avec -1,3% en 2003 et -3,1% en 2004. Il est ressorti à 6,4% en 2005, du fait de l'insuffisance de l'offre de produits alimentaires suite à la mauvaise campagne agricole de 2004/2005.

Au plan général en matière de politique commerciale, le Mali a entrepris une libéralisation des échanges qui s'est traduite par la suppression des barrières non tarifaires et la réduction du niveau général de la protection tarifaire. En effet, le Mali est membre de l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce), de la Convention de Lomé et des cinq grandes conventions internationales en matière d'investissements, instituant entre autres l'Agence multilatérale de garantie des investissements (AMGI) et le Centre International pour le Règlement des Différends Relatifs aux Investissements (CIRDI).

Au niveau régional, le Mali est membre de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), de l'UEMOA, (Union Economique et Monétaire Ouest Africaine), et de l'Organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI). Toutefois, toute importation ou exportation hors UEMOA nécessite que soit obtenue une «intention

d'importation ou d'exportation» pour des besoins statistiques. Dans le cadre de la libéralisation du commerce extérieur, les codes des douanes, des impôts, des investissements ainsi que le code minier ont été relus pour simplifier les procédures et réduire les droits de porte. Cela s'est opéré dans le souci d'arrimer l'économie à la mondialisation qui est en cours. La politique commerciale du Mali au plan sous-régional se conforme à la réglementation de l'UEMOA, dont le Tarif extérieur commun (TEC) mis en place depuis janvier 2000 est le principal instrument. En outre, depuis janvier 2004, les règles d'origine de la CEDEAO ont été harmonisées avec celles de l'UEMOA pour une meilleure compatibilité des deux régimes préférentiels et élargir le champ du libre-échange.

Au plan international, le Mali est membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), dont l'objectif est d'assurer la libéralisation des échanges de marchandises, de services et de la propriété intellectuelle. Dans ce cadre, le Mali accorde le traitement de la clause de la « Nation la plus favorisée (NPF) » à tous les pays membres de l'OMC et bénéficie des dispositions des accords de l'organisation au sujet du traitement spécial ou différentiel.

Ainsi, tous les accords de partenariat commercial conclus par le Mali s'adaptent progressivement aux nouvelles règles de l'OMC. C'est ainsi que l'Accord de partenariat économique (APE), initié en juin 2000 entre l'Union européenne et les Etats ACP, remet en cause l'accès préférentiel aux marchés européens dont jouissent les pays ACP dont le Mali.

L'accès préférentiel aux marchés européens, incompatible avec les règles de l'OMC, a pris fin le 31 décembre 2007 et a été remplacé par l'APE dont l'objectif affiché est le renforcement des initiatives d'intégration régionale des pays ACP et la création progressive de zones de libre échange ACP/UE, se conformant aux règles de l'OMC.

Dans ce nouvel environnement commercial, le Mali a pu augmenter sensiblement ses exportations. Néanmoins, l'économie malienne reste assez vulnérable eu égard à la nature des principaux produits exportés, de la faible productivité et les coûts élevés des facteurs de production, de la faible capacité organisationnelle et institutionnelle du pays à profiter des opportunités de marché qu'offre l'ouverture commerciale. Outre ces facteurs internes, les subventions des pays industrialisés à l'agriculture et à l'exportation, le niveau de protection élevé sur les marchés occidentaux à l'occurrence les barrières non tarifaires, constituent des obstacles importants pouvant entraver l'accélération de la croissance et de l'emploi décent au Mali. Ainsi, l'emploi industriel au Mali souffre de plus en plus du manque de compétitivité face aux produits manufacturiers importés des pays asiatiques, notamment dans les domaines des produits textiles, des accumulateurs d'énergie et des produits manufacturiers usuels. Par ailleurs, dans les filières agricoles telles que les fruits et légumes et l'élevage, où le pays semble avoir des avantages comparatifs importants, les acteurs (producteurs, artisans et commerçants) souffrent énormément de l'absence d'une politique commerciale efficace (filières non structurées) et d'infrastructures économiques adéquates. Cette situation limite considérablement l'impact des actions menées en amont en faveur de l'emploi rural et maintient les actifs ruraux dans le sous emploi.

Les exportations du Mali concernent principalement l'or et le coton qui représentent plus de 80% des exportations ; l'exportation de ces produits a accusé une baisse pendant la période 2002 à 2005. Ainsi, les exportations totales sont passées de 609,9 milliards de FCFA en 2002 à 598,9 milliards de FCFA en 2005, soit une baisse moyenne de 0,5% entre 2002 et 2005.

Concernant les importations, elles sont dominées par les produits pétroliers, les produits chimiques et pharmaceutiques, les matériaux de construction, les machines et véhicules. Ces produits représentent plus de 70% des importations totales. Elles ont progressé annuellement de 7,7% en moyenne, passant de 496,6 milliards de FCFA en 2002 à 669,0 Milliards de FCFA en 2005.

Le déficit du compte des transactions courantes hors transferts officiels est passé de 103,7 milliards de FCFA en 2002 à 204,1 milliards de FCFA en 2005. Il a représenté en moyenne 8,5% du PIB au cours de la période sous revue de la dette. Le solde global de la balance des paiements du Mali s'est amélioré en général entre 2002 et 2005 à l'exception de l'année 2004 où il a été négatif (-35,4 milliards de FCFA). Il a représenté en moyenne 3,2% du PIB entre 2002 et 2005.

Le Mali a, en moyenne, respecté tous les critères de premier rang de l'UEMOA entre 2002 et 2005. S'agissant de ceux du second rang, seuls la pression fiscale (14,6% en moyenne ; objectif de $\geq 17\%$) et le déficit extérieurs en pourcentage du PIB (-8,6% en moyenne, objectif $\geq -5\%$) n'ont pas été respectés entre 2002 et 2005. Dans l'ensemble de l'Union, en 2005, un seul Etat, le Sénégal, a respecté les quatre critères de premier rang, alors qu'en 2002 deux Etats, le Sénégal et le Bénin respectaient ces critères.

La monnaie officielle est le franc CFA. Elle est émise par la Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO). C'est la monnaie de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA), caractérisée par sa parité fixe avec le franc français (au taux de 100 francs CFA pour 1 franc français) et son arrimage à l'Euro suite à l'accord du 6 juillet 1998 avec l'Union européenne. Du coup 1 euro équivaut à 655,957 F. CFA.

Le marché financier est faiblement développé, et ce en comparaison avec l'UEMOA dans son ensemble. Mais ce secteur connaît aujourd'hui une réelle évolution avec l'arrivée sur place de banques telles que l'Ecobank, la BICIM, la BCI, la BMS, la BRS, la BSIC. L'accès au financement représente surtout un problème pour les investisseurs locaux. Les principales banques sur place sont la BDM, la BNDA, la BIM, la Bank of Africa, la Banque commerciale du Sahel, la Banque de l'habitat, la SOMAFI et l'Ecobank.

Sur le front social³², la situation reste difficile en 2006 avec 48 % des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté (153.310 FCFA par an selon l'Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages, ELIM³³ en 2006) malgré sa baisse globale de 56 % à 48 % sur la période 2002-2006 (selon l'approche du coût des besoins de base actuellement en vigueur dans tous les pays). La pauvreté demeure un phénomène essentiellement rural (58% en 2006 contre 26% pour le milieu urbain). Par ailleurs, la disparité entre les régions du Mali est encore très forte. Les résultats en matière de création d'emplois et d'activités génératrices de revenus restent insuffisants.

Ceci souligne l'impératif d'aller vers une croissance forte, afin d'offrir des opportunités réelles aux populations pour satisfaire leurs droits humains les plus élémentaires. En dépit des progrès tangibles dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)³⁴, seuls deux OMD, l'accès à l'eau potable et le renversement de la tendance du

³² Il s'agit de l'accès aux besoins sociaux de base tels l'alimentation, la santé, l'éducation, l'emploi etc....

³³ L'ELIM est une enquête de type Questionnaire des Indicateurs de Base de Bien être (membres du ménage, éducation, santé, logement, emploi, pauvreté subjective/exclusion, possessions et problèmes du ménage) avec 3 autres modules spécifiques relatifs au Crédit épargne du ménage, à la démocratie et à la gouvernance (des personnes de 18 ans et plus) et aux revenus/dépenses des ménages, pp. 8, 14.

³⁴ Les OMD qui sont de huit, ont été adoptés lors du Sommet du Millénaire qui s'est déroulé du 6 au 8 septembre 2000, au Siège des Nations Unies à New York. Il s'agit, d'ici à 2015, de : Réduire l'extrême pauvreté et la faim ; Assurer l'éducation

VIH/SIDA pourront être atteints à l'horizon 2015. Selon les responsables des finances, les chances d'atteinte des autres OMD restent très faibles, en l'absence d'un financement supplémentaire des OMD.

Il ressort globalement que la croissance économique est revenue, mais pas en faveur de l'emploi : Un taux moyen de croissance économique de 5,2% durant la période 1994 – 2000, 7,1% en 2003 et 2,8% en 2004, pour un accroissement des investissements de 24,7% contre un taux de chômage global qui est passé de 3,1% en 1997 à 9% en 2004.

Or que signifierait une croissance sans effets significatifs sur l'emploi et sur les revenus de la population ? Le dynamisme économique ainsi réalisé pose d'importantes interrogations sur son efficacité et ses capacités à générer des emplois durables et décents au profit des couches les plus pauvres et les plus vulnérables de la population que sont les ruraux, les femmes et les jeunes. Pourtant des actions avaient été menées par les pouvoirs publics au plan sectoriel avant d'éviter ces situations et faire face à la pauvreté. Une analyse de l'évolution sectorielle de ces actions nous édifie sur leur pertinence.

Section 3 : Evolution sectorielle du Mali

Il s'agit à travers cette section de faire une analyse sectorielle du Mali. Il n' s'agit pas des secteurs économiques mais des secteurs administratifs.

En vue d'atteindre les objectifs prioritaires du CSLP I, le Mali a procédé au renforcement de ses administrations existantes tout en se dotant d'administrations nouvelles permettant de réduire considérablement le niveau de pauvreté. Ainsi, l'évaluation du CSLP I a permis de constater des évolutions dans plusieurs domaines même si des insuffisances demeurent quant à l'assurance du bien être à un plus grand nombre de maliens.

I- Le développement institutionnel, la gouvernance et la participation

Par rapport à l'amélioration des performances de l'administration publique, les actions réalisées concernent entre autres, l'élaboration du Programme Développement Institutionnel (PDI) et de son Plan Opérationnel. S'agissant du renforcement des capacités nationales de planification et de la gestion du développement, il y a eu la restructuration des services et organes chargés de la planification, de la statistique, de la prévision macroéconomique, de l'aménagement du territoire et de la population, ainsi que l'élaboration de politiques, d'outils, d'instruments et de méthodes de gestion du développement.

Par ailleurs, le renforcement de la déconcentration qui doit accompagner la décentralisation est un engagement majeur de l'Etat. Le volet financier de cet engagement est en cours d'exécution avec le Plan d'Action Gouvernemental pour l'Amélioration et la Modernisation de la Gestion des Finances Publiques (PAGAMGFP) à travers des actions de déconcentration budgétaire, de déconcentration de la procédure de passation des marchés publics et de mise en place opérationnelle d'organigrammes et cadres organiques déconcentrés. L'organisation et la tenue des élections démocratiques (présidentielles, législatives et municipales), dans un climat politique consensuel et apaisé, ont contribué à la consolidation du processus démocratique.

primaire pour tous ; Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; Réduire la mortalité infantile ; Améliorer la santé maternelle ; Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies ; Préserver l'environnement ; Mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

L'installation du Haut Conseil des Collectivités Territoriales (HCCT), la création d'une Commission interministérielle de pilotage des transferts de compétence et de ressources de l'Etat aux Collectivités territoriales et la mise en place d'un dispositif d'appui technique et financier (CCC et ANICT) aux collectivités territoriales concrétisent l'effectivité du processus de la décentralisation. Par ailleurs, un Document Cadre de Politique Nationale de Décentralisation a été élaboré et soumis aux partenaires. La mise en œuvre de ce document permettra de consolider les acquis de cette réforme.

La compréhension commune du concept de société civile, l'identification de ses forces et faiblesses, la maîtrise de son rôle et de ses responsabilités dans le contexte démocratique du Mali et la mise en place du Conseil National de la Société Civile (CNSC), sont autant d'éléments ayant contribué au renforcement des capacités de cet acteur important de la société malienne. Cette importance s'est illustrée tout au long du processus de préparation du CSLP II par ses nombreuses initiatives notamment l'organisation d'ateliers de concertation au niveau des six communes de Bamako et des huit régions du Mali.

Pour lutter efficacement contre la corruption, le département de la justice, à travers le PRODEJ, a pris des mesures importantes pour renforcer la transparence dans le traitement des dossiers de la justice et renforcer les structures de contrôle. En 2003, le Gouvernement a désigné des procureurs pour l'animation des pôles économiques et financiers. En 2004, il a été mis en place le Bureau du Vérificateur Général et des agents de police judiciaire. Des efforts déployés en matière de formation et de recrutement du personnel de la justice, de maîtrise des systèmes d'information sur la gestion des ressources humaines, des dossiers judiciaires et des ressources financières ont contribué au renforcement des capacités et à la crédibilité de la justice. Les autres structures de contrôle en l'occurrence la Section des Comptes de la Cour Suprême et le Contrôle Général des Services Publics ont été aussi renforcées.

L'introduction de la culture de la paix dans les programmes d'enseignement, la valorisation des mécanismes traditionnels de prévention et de gestion des conflits, la tenue des Espaces d'Interpellation Démocratiques (EID) et la préservation de la laïcité de l'Etat ont favorisé l'instauration de la paix et de la sécurité. Des actions ont été menées sur la restauration et la réhabilitation des sites historiques, la promotion de biens du patrimoine, la formation des acteurs culturels et du personnel du Ministère de la Culture. Par ailleurs, en tant que facteur de développement économique, le secteur de la culture a contribué à la lutte contre la pauvreté en termes d'emplois et de richesse à travers l'organisation des manifestations culturelles et de développement des industries et des entreprises culturelles (de musique, de spectacle, d'édition, d'arts plastiques, de photos).

II- Le développement des ressources humaines et l'accès aux services de base

En ce qui concerne l'éducation de base, de grands progrès ont été réalisés en termes de couverture scolaire. De 2002 à 2005, le Taux Brut de Scolarisation (TBS)³⁵ mixte a connu un accroissement de 9,66% (de 64,4% à 74%) et celui des filles un accroissement de 9,70% (de 53,7% à 63,4%). Le taux d'alphabétisation des garçons est resté beaucoup plus élevé que celui des filles, en raison des pesanteurs socioculturelles. Le Ratio Elèves Maître (REM) est demeuré constant entre 2002 et 2004 (57 élèves/maître). En 2005, il enregistre un recul de 3 points atteignant le ratio de 54 élèves par maître. Cette évolution positive résulte d'importants

³⁵ Le TBS est le rapport entre l'effectif des enfants à un cycle donné au moment de l'enquête quelque soit leur âge et l'effectif des enfants d'âge scolaire officiel du cycle considéré exprimé en pourcentage. ELIM 2006, page 14.

investissements en infrastructures scolaires et de recrutements appréciables d'enseignants contractuels.

La réalisation des objectifs du CSLP en matière de santé et population, a été satisfaisante. L'extension de la couverture vaccinale DTCP3 des enfants de moins de 1 an (de 75% en 2002 à 91% en 2005) a été forte sur la durée de la période et la proportion de la population vivant dans un rayon de 5 km d'un centre de santé fonctionnel est passée de 44% en 2002 à 50% en 2005. Les principales contraintes rencontrées dans la mise en œuvre du PRODESS II, sont entre autres les retards dans l'opérationnalisation du décret relatif au transfert de compétences et de ressources de l'Etat aux collectivités territoriales, l'insuffisance de personnels qualifiés et d'équipements dans les CSCOM ainsi que l'absence de cadre formel opérationnel de maintenance des équipements et des infrastructures.

Les interventions dans le domaine de l'eau ont contribué à améliorer les conditions de desserte en eau potable. Le taux d'accès à l'eau potable est passé de 57% en 2002 à 66,1% en 2005. Les problèmes majeurs rencontrés se résument à la non finalisation du programme sectoriel eau potable et assainissement (PROSEPA), la non mobilisation d'un financement adéquat pour soutenir les programmes d'urgence à Bamako et dans d'autres localités et la non création de l'Agence de l'Eau Potable et l'Assainissement.

Pour l'amélioration de l'accès à l'habitat, le Gouvernement a mis en place une politique de l'urbanisme et de l'habitat qui s'est traduite par l'élaboration d'un Schéma Directeur d'Urbanisme (SDU), le Programme National de Logement (PNL) et la création de trois institutions de référence. Ces institutions de référence sont : (i) la Banque de l'Habitat du Mali (BHM) spécialisée dans le financement de l'habitat ;(ii) l'Office Malien de l'Habitat (OMH), mécanisme de financement chargé d'accompagner la BHM dans sa politique de réduction du coût d'acquisition du logement et (iii) le Fonds de Garantie Hypothécaire du Mali (FGHM) chargé de la garantie hypothécaire et le refinancement des banques et établissements financiers opérant dans le domaine de l'habitat.

Dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes, 2.000 volontaires ont été placés en stage dans les services publics. Cependant, le secteur primaire continue d'être le plus grand pourvoyeur d'emplois avec 83,4% des actifs occupés alors que les secteurs secondaire et tertiaire emploient respectivement 4,1% et 12,5%. La situation de l'emploi au Mali, particulièrement l'emploi des jeunes, demeure une préoccupation majeure du Gouvernement. La forte croissance démographique (environ 2,2% par an) accélère l'afflux de jeunes sur le marché du travail pendant que l'urbanisation croissante alimentée par l'exode rural et le retour d'émigrés crée une forte demande d'emplois.

Au niveau du développement social, des efforts importants ont été enregistrés dans la mise en place des structures, de l'équipement et du dispositif législatif et réglementaire en faveur des handicapés. L'appui aux personnes âgées pour l'accès aux services sociaux de base (soins de santé, prise en charge sociale) est effectué à travers l'exécution d'un plan d'action national. Des initiatives importantes ont été prises en direction des personnes démunies notamment le financement des activités génératrices de revenus, la prise en charge médicale et la scolarisation des enfants en situation difficile. Des réformes importantes ont été réalisées en matière de protection sociale et de l'économie solidaire. Il existe actuellement 75 mutuelles de santé dont 64 agréées. Les mutuelles couvrent environ 160.150 personnes (environ 1,3% de la population), toutes prestations confondues dont environ 144.729 personnes pour le risque maladie (environ 1,2% de la population).

Quant aux sociétés coopératives, il existe actuellement 4.197 sociétés coopératives enregistrées et essentiellement : artisanales, multifonctionnelles, agro-pastorales, agricoles, de production, de consommation, d'habitat, de services, de promotions de la culture, de pêche. Pour ce qui concerne le genre, des efforts importants restent à faire quant à la présence des femmes dans les instances de décisions ; ce domaine n'a pas connu une évolution significative jusqu'à maintenant.

Au Mali, le taux de prévalence du VIH/SIDA reste faible (1,7% en 2001 selon EDSM III). Cependant, la séropositivité augmente particulièrement parmi les groupes à risques. Les principaux déterminants de l'épidémie au Mali sont les comportements sexuels à risques, l'important flux de migration, l'étendue de la pauvreté, la plus grande vulnérabilité économique et sociale des femmes, la stigmatisation et la marginalisation des personnes et des familles affectées et enfin les pratiques socioculturelles à risques (le lévirat). L'épidémie du VIH/SIDA affecte négativement tous les secteurs de l'économie par la réduction du temps de travail, la perte en main d'œuvre qualifiée et l'augmentation des coûts direct et indirect. La pandémie a aussi des répercussions sur les pratiques sociales, les us et les coutumes. Afin de parvenir à une réduction sensible du taux de prévalence du VIH/SIDA, le Mali a entrepris des réformes institutionnelles multiples pour renforcer la lutte contre la pandémie.

Les efforts consentis ont abouti à la mise en place de certaines institutions. Il s'agit de : (i) la création d'un Secrétariat exécutif chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi évaluation de la politique nationale de lutte contre le Sida ; (ii) l'adoption d'une déclaration de politique; (iii) la création du Haut Conseil National de Lutte contre le Sida (HCNLS) ; (iv) la création de comités sectoriels et régionaux de lutte contre le SIDA; (v) la modification de la composition du Haut Conseil National de Lutte contre le Sida (HCNLS). Il faut ajouter : (vi) l'adoption du Cadre Stratégique National (CNS) de lutte contre le VIH/SIDA ; (vii) l'engagement de fournir une prise en charge gratuite des Anti Rétro Viraux (ARV) à toutes les personnes victimes du SIDA et (viii) la promulgation d'un texte de loi sur le VIH/SIDA en date du 26 Juillet 2006.

III- Le développement des infrastructures de base et les secteurs productifs

Les résultats atteints dans le domaine des infrastructures routières sont appréciables en termes de réalisation et d'entretien. Le nombre de kilomètres (km) de routes bitumées réhabilitées a été de 136 km en 2002, 282 km en 2003, 160 en 2004 et une réalisation provisoire de 103 km en 2005. Le nombre de km de pistes construites a été de 246 km en 2003, 232 km en 2004 et 130 km en 2005. Le nombre de km de routes en terre moderne entretenue a été de 5.976 km en 2002, 6.012 km en 2003, 6.059 en 2004 et 8.880 km en 2005.

Les actions prioritaires prévues dans le cadre du PACT concernent (i) l'organisation et la concurrence sur le marché des transports, (ii) l'assainissement et la modernisation du parc de véhicules de transport publics, (iii) l'amélioration de la sécurité routière, (iv) l'amélioration du recouvrement des charges d'infrastructures routières et (v) la prise en compte des aspects environnementaux, sociaux et problématique VIH/SIDA et transport. En ce qui concerne les infrastructures aéroportuaires et ferroviaires, de grandes difficultés et d'insuffisances demeurent. La mise en œuvre de la concession ferroviaire et des Aéroports du Mali est en cours.

S'agissant de la politique énergétique, l'objectif global était de contribuer au développement durable du pays à travers la fourniture des services accessibles au plus grand nombre de la population au moindre coût et favorisant la promotion des activités socio-économiques. L'atteinte de cet objectif suppose d'améliorer la gestion et la réglementation du secteur de l'énergie et d'accentuer les moyens de lutter contre les manifestations de la pauvreté énergétique. Cela passe par l'impératif du développement de la réponse aux besoins énergétiques des autres secteurs (particulièrement la santé et l'éducation) et des populations en milieu rural et périurbain. La politique énergétique doit être en adéquation avec le Programme Décennal de Développement Sanitaire et Social (PRODESS) en matière de santé, avec le PRODEC en matière d'éducation, ou encore avec le 2ème Schéma Directeur du Secteur de Développement Rural. Sur la période 2002 à 2005, le taux d'accès global à l'électricité est passé de 12% à 15,03% et la consommation de gaz butane est passée de 2.740 tonnes en 2002 à 4.084 tonnes en 2005.

Pour le secteur primaire, les résultats atteints portent sur la mise en œuvre du Programme Gouvernemental d'Aménagement de 50.000 hectares, la mise en œuvre du Programme d'Appui aux Secteurs Agricoles et aux Organisations Paysannes (PASAOP), la mise en œuvre effective du Programme National d'Infrastructures Rurales (PNIR) et la création et installation de l'Agence d'Exécution des Travaux d'Infrastructures et d'Equipements Ruraux (AGETIER).

L'adoption par le Conseil des Ministres d'une Stratégie Nationale de Sécurité Alimentaire en Novembre 2002, d'un cadre institutionnel de gestion de la sécurité alimentaire en Avril 2003 et l'institution auprès du Président de la République d'un Commissariat à la Sécurité Alimentaire chargé d'élaborer et d'assurer la mise en œuvre de la politique en matière de sécurité alimentaire montrent la priorité que les autorités accordent à cette question. Après une année difficile en 2004 en raison de la sécheresse et de l'invasion acridienne, diminuant la production céréalière à 2.845 milliers de tonnes, celle-ci est remontée en 2005 à 3.399 milliers de tonnes pour atteindre son niveau record de 2003 (3.402 milliers de tonnes). La production de céréales a connu en 2005 une augmentation de 24% par rapport à la moyenne des cinq dernières années. Après avoir augmenté entre 2002 et 2003 (+75%), les superficies aménagées en maîtrise totale sont restées relativement stables aux environs de 5.000 ha par an, ce qui correspond à peu près à la moitié de l'objectif d'aménagement. Le programme global d'aménagement est de 64.279 ha dont 50.000 ha en maîtrise totale et 14.279 ha en maîtrise partielle. Le financement acquis permet de réaliser 70% des superficies soit 44.710 ha. Globalement, le taux de réalisation des actions programmées est de 78%.

Concernant le secteur secondaire, pour faciliter le développement industriel, le Gouvernement adopté en 2004 la politique d'industrialisation. Il a privilégié une stratégie axée sur l'incitation à l'investissement et au développement de l'entreprise privée. Pour ce faire, un certain nombre d'actions prioritaires ont été définies et leur mise en œuvre a été évaluée. Il y ressort les acquis ci après :

- la mise en œuvre du Programme Intégré du Mali (PIM phase II) ;
- l'adoption du programme de restructuration et de mise à niveau des entreprises industrielles ;

Les interventions dans le secteur minier sur la période 2002-2005 ont conduit à une production d'or de 63,7 tonnes en 2002 ; 51,6 tonnes en 2003 ; 44,6 tonnes en 2004 et 52,1 tonnes en 2005.

Les initiatives relatives à la promotion du commerce ont porté sur (i) l'appui à la promotion des exportations de certains produits agricoles ciblés, (ii) l'appui à la structuration du secteur, (iii) l'assainissement du climat des affaires et (iv) l'implication des opérateurs économiques aux décisions qui les concernent.

Des initiatives sectorielles lancées par quatre pays africains, dont le Mali, à l'OMC ont visé à éliminer toutes les formes de subventions liées au coton et à l'indemnisation des pays victimes. La réalisation et la mise en œuvre du Projet d'Appui aux Commerçants Détaillants (PACD) et la réalisation et la mise en œuvre du projet pilote du processus cadre intégré d'assistance technique lié au commerce sont venues appuyer les opérateurs du commerce de détails.

Des évolutions importantes ont été enregistrées en matière de micro finance durant la période. Le nombre de structures de proximité ou points de service a augmenté de près de 10% en passant de 730 à plus de 800, le nombre d'adhérents et/ou bénéficiaires de ces structures a passé de 522.000 à plus de 820.000 personnes soit 57% d'accroissement. Un malien sur six de la population active bénéficie des services financiers de proximité et 35% des femmes sont membres des structures de micro finance. Toutefois, malgré les évolutions favorables constatées, l'exclusion financière demeure élevée (82% de la population active n'ayant pas accès aux services financiers).

Les Systèmes Financiers Décentralisés (SFD) restent concentrés dans les zones à potentialité économique relativement importante, comme Sikasso, Ségou, Mopti, Kayes et le District de Bamako alors que les régions moins favorisées du Nord (Gao, Tombouctou et Kidal) sont peu couvertes par ces services. La répartition des SFD par région administrative se présente comme suit : Ségou (27%) ; Sikasso (20%) ; District de Bamako (18%) ; Koulikoro (17%) ; Kayes (8%) ; Mopti (6%) ; Tombouctou (2%) ; Gao (1,5%) ; et Kidal (0,5%).

Pour assurer un meilleur développement du secteur privé, moteur de la croissance économique, le Gouvernement a adopté le 12 janvier 2005 la Lettre de Politique de Développement du Secteur Privé (LPDSP) relative à l'amélioration du cadre et du climat d'investissement, et au développement des secteurs porteurs tels que les Mines, l'Artisanat et le Tourisme, les Télécommunications. Un accent particulier a été mis sur le développement des infrastructures de support à la croissance comme les zones industrielles et les infrastructures aéroportuaires, d'une part, et sur le développement des services financiers et non financiers à destination des Petites et Moyennes Entreprises, d'autre part.

De sérieux efforts de renforcement de capacités et de structuration ont été faits au niveau du secteur privé avec la création d'une base de données sur les questions économiques et commerciales au niveau du Conseil National du Patronat du Mali, la mise en place, en

partenariat avec le Bureau International du Travail, d'un programme d'appui à la compétitivité et à la productivité des entreprises. A cela s'ajoutent : la création de l'union des chambres consulaires regroupant la Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali, l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali, la création d'une agence de développement des services aux entreprises et d'une bourse nationale de sous-traitance et partenariat.

Pour exploiter son potentiel touristique, le Mali a développé une politique culturelle qui vise à structurer l'économie de la culture, pour en faire un levier du développement économique et social. Le Gouvernement a également réactualisé certains textes relatifs à l'organisation de la profession d'organiseurs de voyages et de guides ; en plus, il a développé les activités de promotion du tourisme. Entre 2002 et 2005, le Mali a connu une progression de plus de 83% de sa fréquentation touristique.

Nous avons constaté que malgré l'importance des actions entreprises, elles n'ont pas permis d'atteindre l'objectif recherché qu'est de réduire la pauvreté et lutter efficacement contre le chômage. Cependant, force de reconnaître que le pays a enregistré des performances au plan économique.

Section 4 : Performances macroéconomiques

Au cours de la période 1987-1993, la croissance au Mali a résulté principalement de l'accumulation des facteurs de production (3,5%) avec une contribution relativement faible de la productivité (1,0 %).

La période post-dévaluation du Franc CFA (1994) s'est caractérisée par une plus forte productivité (1,5 %) et une réduction du rôle des investissements publics et privés pour supporter la croissance. Les principaux déterminants de la progression de la productivité ont été : (i) l'amélioration de la politique budgétaire, (ii) l'amélioration de l'allocation des ressources entre les secteurs public et privé, (iii) la bonne pluviométrie et (iv) le développement du secteur financier.

La croissance économique observée après la dévaluation reflète le dynamisme du secteur secondaire tiré par les mines et celui du secteur tertiaire impulsé par les services, notamment le commerce, les télécommunications et les services financiers. Néanmoins, le secteur primaire reste la première composante de l'économie malienne (plus de 40% du PIB), malgré le ralentissement de sa croissance.

L'évaluation du CSLP I a permis de constater que durant les quatre premières années (2002-2005) de mise en œuvre, malgré les difficultés conjoncturelles liées à l'environnement international défavorable et aux chocs internes, la croissance économique du Mali est ressortie à 5,2% en moyenne. Durant la même période, ce taux a été supérieur au taux de croissance de 3% enregistré dans le reste de la zone UEMOA. Cette performance est imputable aux efforts du gouvernement en matière de rationalisation des finances publiques et à l'appui des partenaires techniques et financiers dans le domaine du financement des investissements.

La mise en œuvre par le Mali avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, d'une série de programmes de réforme a permis : (i) de réaliser un taux de croissance moyen de 5%, (ii) de contenir l'inflation à moins de 3% et (iii) de faire des progrès dans l'assainissement des finances publiques. Ces résultats lui ont permis de bénéficier de l'Initiative d'Annulation de la Dette Multilatérale (IADM) en 2006. L'IADM est une initiative du G8 d'annuler 100% de la dette multilatérale de 18 pays pauvres. Ainsi, le Mali a bénéficié d'une annulation de la dette multilatérale de 1085,2 milliards de FCFA dont 64,7 milliards consentis par le FMI, 314,5 milliards par la BAD et 706,0 milliards par la Banque Mondiale.

Le solde global de la balance des paiements est ressorti excédentaire en 2006 avec un montant de 104,7 milliards de FCFA contre 47,1 milliards de FCFA en 2005, soit une hausse de 122,3%. Cette hausse est liée essentiellement à la bonne tenue des transactions courantes et à l'impact de l'IADM.

Comme il a été signalé plus haut, le Mali a respecté l'ensemble des critères de convergence de l'UEMOA à l'exception du taux de pression fiscale, qui reste en deçà de l'objectif de 17 % du PIB, et du solde du compte courant extérieur hors dons qui reflète la faible diversification de l'économie. Ces résultats ont été obtenus dans un environnement international peu favorable, caractérisé notamment par la flambée des prix du pétrole et la baisse des cours du coton.

Un véritable effort de maîtrise des prix a permis la réalisation d'un taux d'inflation moyen (mesuré par la variation annuelle de l'indice harmonisé des prix à la consommation - IHPC - à Bamako) de 1,7% entre 2002 et 2006.

Nonobstant ces résultats appréciables, l'économie malienne présente des faiblesses persistantes relatives à la volatilité de la croissance économique reflétant sa vulnérabilité aux chocs exogènes et sa faible diversification.

Dans le domaine de la lutte contre la pauvreté, la situation en 2006, avec 56% des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté (153.310 FCFA par an) est en amélioration par rapport à 2002 où le taux était de 64%. La pauvreté demeure un phénomène essentiellement rural, et la disparité entre les 8 régions³⁶ du Mali est encore très forte. Des progrès restent à faire en matière de création d'emplois et d'activités génératrices de revenu.

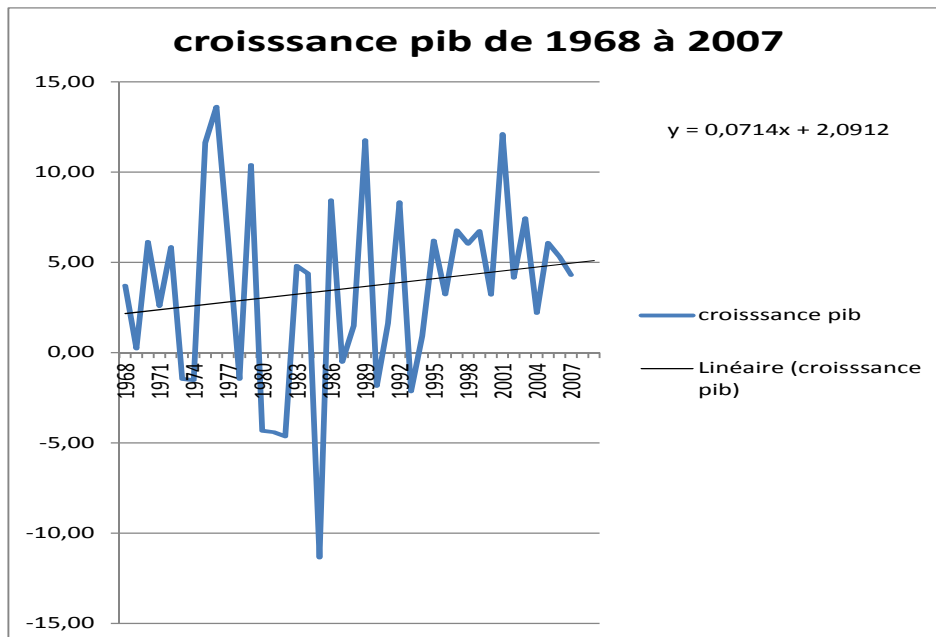
Conclusion du chapitre I

Nous l'avons déjà dit que les informations statistiques ressorties dans ce document proviennent des documents officiels notamment le document Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté. En plus de ces données nous avons effectué des calculs mathématiques pour ressortir l'évolution des taux de croissance économique de 1968 à 2007 et d'en faire des analyses pour confirmer la fiabilité des données fournies par les pouvoirs publics. Ces calculs ont été faits sur la base des informations que nous avons pu ressortir de la base de données de la Banque Mondiale.

Les résultats issus de ces calculs mathématiques nous ont permis de constater une linéarité croissante de la croissance économique durant la période d'étude (voir graphique 1).

Graphique 1 : Croissance du PIB de 1968 à 2007

³⁶ Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou, Mopti, Tombouctou, Gao, Kidal



Source : Auteur sur la base de données de la Banque mondiale

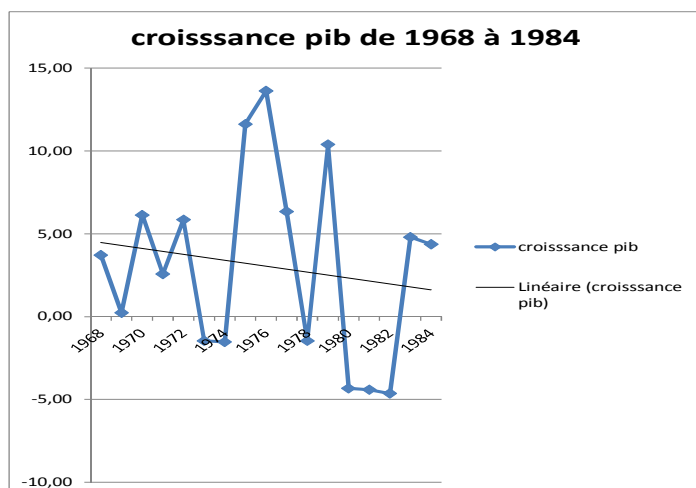
La figure montre une alternance d'années de forte croissance et de faible croissance. Ceci peut être dû en partie aux conditions climatiques en raison de la forte dépendance de l'économie au secteur agricole.

Afin de procéder à une meilleure interprétation du phénomène de variation de la croissance économique, nous avons considéré deux périodes d'évolution de la croissance économique au Mali.

1^{ère} Période : de 1968 à 1984

La première période est relative à la période de décroissance économique dans sa linéarité. Dans cette décroissance nous avons constaté une récession en 1973-74. Cette récession est due à la grande sécheresse qui a frappé le Mali en 1973 et dont l'agriculture et l'élevage ont été fortement marqués compte tenu de leur place dans l'économie malienne. En 1984, le Mali a connu sa deuxième grande sécheresse ce qui a été répercuté sur la croissance économique en 1985.

Graphique 2 : Croissance du PIB de 1968 à 1984



Source : Auteur sur la base de données de la Banque Mondiale

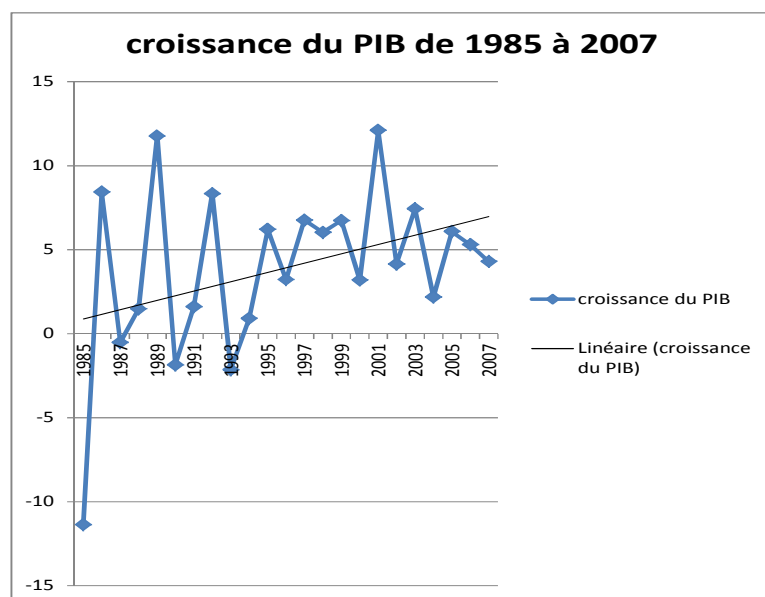
La période 1967-1974 a été caractérisée par une croissance plutôt faible. Le commerce extérieur et les investissements jouent négativement sur la croissance. Seule, la consommation finale des ménages qui parfois dépasse le PIB. Elle est alimentée par les revenus tirés de l'extérieur.

Remarque : En 1974 en pleine récession la consommation des ménages représente 101% du PIB. Les revenus de l'extérieur jouent un rôle essentiel dans la consommation des ménages.

2^e période : de 1985 à 2007

La deuxième période montre dans sa linéarité un accroissement de la croissance économique.

Graphique 3 : Croissance du PIB de 1985 à 2007



Source : Auteur sur la base des données de la Banque Mondiale

Pendant cette période également, le Mali a connu une année de récession (1985) due à la deuxième grande sécheresse qu'il a connue l'année d'avant.

Ainsi, à partir de 1986 jusqu'en 2007, il a connu une croissance plus dynamique qui est tirée par une consommation dynamique. Cette consommation résulte des revenus provenant de l'extérieur dû au phénomène de migratoire international comme nous venons de l'évoquer pendant la période d'analyse précédente. Le Mali étant un pays d'émigration et l'apport de l'émigration est significatif dans l'économie (Nous y reviendrons dans le chapitre suivant). Aussi, cette croissance économique peut être due au niveau d'accroissement de la formation brute du capital fixe, donc des investissements et du niveau des exportations qui reprennent.

Cette croissance économique doit impacter sur le dynamisme du marché du travail afin de pouvoir favoriser la création d'emplois.

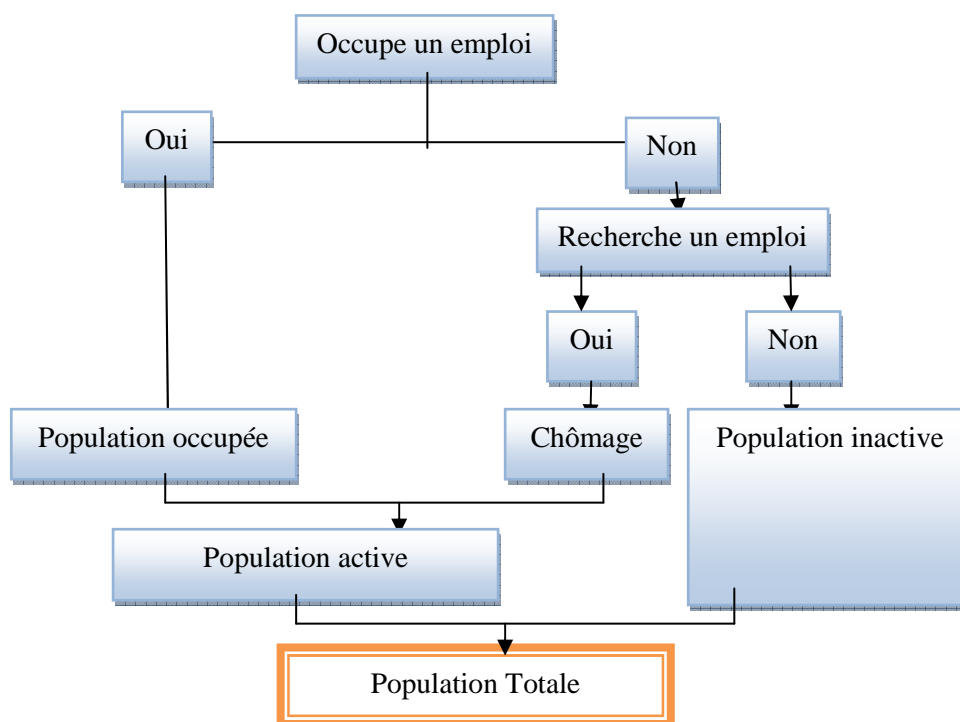
C'est à cet objectif que sera consacré le chapitre II.

Chapitre II : Caractéristiques du marché du travail au Mali : Structures et tendances

La recherche en économie du travail porte autant sur les questions macroéconomiques que microéconomiques : l'équilibre du marché de l'emploi, les évolutions structurelles de l'offre et de la demande de travail, les droits sociaux et leur distribution, les migrations et la liberté de circulation, les politiques actives de l'emploi.

Lorsqu'on étudie les questions de travail, d'emploi ou de chômage, la première chose à faire est de bien définir les termes utilisés, dont on peut résumer l'articulation par le schéma suivant :

Figure 1 : Répartition schématique de la population totale



Source : FREYSSINET Jacques, Le Chômage, Paris : La découverte, 2002, 10^e édition, P.11

La population totale comprend l'ensemble de la population active et inactive. La population active est définie comme l'ensemble des personnes qui déclarent exercer ou chercher à exercer une activité professionnelle rémunérée. Les chômeurs font donc partie de la population active. On regroupe dans la population active occupée uniquement les personnes déclarant exercer une activité professionnelle rémunérée. La population active inoccupée regroupe les chômeurs. La population active totale (le plus souvent appelée simplement population active) est donc composée de deux sous-ensembles, la population active occupée et la population active inoccupée. La population inactive est composée des personnes

n'exerçant pas d'activité professionnelle et qui n'en recherche pas. Population active et population inactive réunies constituent la population totale d'un pays.

Il faut préciser que les concepts utilisés dans le cadre de l'EPAM 2007 sont définis conformément à ceux du BIT. Toutefois, en fonction des objectifs de l'enquête et en raison de la spécificité de certains concepts, certaines définitions ne sont pas cohérentes avec celles du BIT. Ces incohérences et leurs conséquences sont élucidées dans la section 2 du présent chapitre.

Encadré 2 : L'Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM) est une enquête à dimension Nationale. Elle est réalisée par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui a pour mission principale de mettre à la disposition des pouvoirs publics, des décideurs et des partenaires sociaux une information statistique fiable pour aider à une orientation judicieuse des politiques de l'emploi.

L'ANPE à travers son Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation (DOEF) a réalisé depuis 1996 dans le cadre de la série «Bilan de l'emploi», des études sur les activités économiques des ménages à travers des enquêtes permanentes auprès des ménages (EPAM 2000, 2004 et 2007). L'objectif général visé par ces études est de faciliter les prises de décisions politiques pour une promotion de l'emploi et une résorption du chômage. L'Enquête a pour but de faire :

- un cadrage sociodémographique de la population du Mali à travers la structure par âge et sexe selon les différentes zones de résidence, la migration dans le pays et l'éducation ;
- une analyse des caractéristiques du marché du travail par rapport aux actifs, aux inactifs, à l'emploi, à la pluriactivité, aux revenus d'emploi, au sous-emploi et au chômage ;

C'est dans ce contexte qu'est proposée la réalisation de l'EPAM pour la mise en place d'un système d'information pour la production et l'analyse d'indicateurs actualisés sur le marché du travail au Mali.

Les statistiques fournies dans ce chapitre sont ressorties principalement de l'EPAM 2007 et pour des raisons de comparaison nous utilisons les données de l'EPAM 2004. Les résultats du RGPH de 2009 étant, pour l'instant, provisoires, nous en faisons souvent référence à titre indicatif.

Encadré 3 : Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) concerne tous les Maliens et les étrangers vivant au Mali depuis 6 mois. Il se fait par principe tous les 10 ans. L'opération du 1^{er} au 14 avril 2009 constitue la 4^e édition depuis 1976 (1976, 1987, 1998, 2009). Elle est menée par la Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique (DNSI), devenue le 20 Mars 2009, l'Institut National de la Statistique (INSTAT) qui bénéficie de l'assistance du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) pour le bon déroulement de l'opération.

Ce recensement général procure des informations détaillées, fiables sur la situation démographique et les conditions socio-économiques du pays. Ces informations portent, entre autres, sur la répartition de la population par sexe et par âge, la situation matrimoniale, les activités économiques, l'état de santé, les mouvements de population et les caractéristiques des logements.

Plus spécifiquement, l'opération aide à déterminer les niveaux et tendances de la fécondité, de la mortalité et de la migration, ainsi que l'accroissement naturel et global de la population. Le RGPH fournit des données qui permettent d'assurer le suivi des engagements pris par le Mali sur les plans national et international.

SISSOKO B. M, Presse écrite publique L'Essor n°16400 du 11-03-2009

Section 1 : Les caractéristiques socio démographiques

Les caractéristiques sociodémographiques de la population retenues dans cette section sont : la structure par sexe et par âge et le niveau d'éducation.

I. La population totale

Selon l'Enquête Permanente Auprès des Ménages de 2007 (EPAM 2007), la population résidente des ménages ordinaires du Mali est estimée à 12 377 682 habitants. Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de la Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique (DNSI), cette population était de 9 810 911 habitants en 1998.

La répartition de la population selon les régions donne deux catégories de regroupement selon le poids démographique. Dans la première catégorie, six régions sur neuf abritent la presque totalité de la population soit 89,5%. Il s'agit des cinq premières régions plus le District de Bamako. Les trois autres représentent un poids démographique relativement faible soit 10,5 %. Il s'agit de Tombouctou, Gao et Kidal. Ces régions sont essentiellement désertiques, ce qui explique cette faiblesse démographique.

Selon le RGPH de 2009, le Mali compte 14 517 176 habitants répartis dans 2 369 866 ménages. La population malienne a été multipliée par près de 1,5 depuis 1998, ce qui représente un taux de croissance annuel moyen de 3,6%.

L'intérêt de l'étude de la structure par sexe et par âge d'une population réside dans le fait que la composition de la population suivant ces deux caractéristiques joue un rôle particulièrement important dans le fonctionnement de l'économie, car l'âge et le sexe sont les principaux arguments qui influent sur la division du travail. Avec l'avancement en âge, les caractéristiques et les aptitudes à travailler de l'individu selon le sexe se modifient.

1- Structure par sexe et par âge de la population totale

La population du Mali est une population jeune à forte dominance masculine et rurale :

- 50,7% de la population sont des hommes contre 49,3% de femmes, soit un rapport de masculinité de 103 hommes pour 100 femmes ;
- 73,9% de la population vivent en milieu rural.

Ces résultats de l'EPAM 2007 montrent que la tendance naturelle de la répartition de la population par sexe a changé en faveur des hommes. Cependant, les résultats du RGPH de 2009 nous montrent le contraire à savoir : 50,4% de femmes contre 49,6% d'hommes.

La population malienne est restée toujours jeune avec un âge médian de 14 ans comme dans l'EPAM 2004. Les hommes y sont plus jeunes que les femmes. L'âge médian des

hommes est de 12 ans contre celui des femmes qui est de 17 ans³⁷. Les données recueillies confirment effectivement la jeunesse de la population malienne ainsi qu'une bonne représentativité des personnes de groupe d'âge 15-64 ans considérées comme potentiellement actives. En effet, plus de la moitié soit 51% de la population ont moins de 15 ans, 45,7% des personnes ont entre 15 et 64 ans.

Les femmes d'âge actif sont plus nombreuses que les hommes d'âge actif (54,7% pour les femmes contre 45,3% pour les hommes). Ce déficit pourrait s'expliquer par l'émigration de la population masculine vers l'extérieur à la recherche de meilleures opportunités d'emplois. Seulement 3,3% de la population malienne sont âgées de 65 ans plus.

La pyramide de la population par sexe selon les groupes d'âge quinquennaux présente une base assez large caractéristique d'une population jeune.

L'examen de la pyramide des âges et de la courbe de rapport de masculinité montre un rapide rétrécissement à partir de 15 ans : la population baisse progressivement avec l'âge jusqu'à l'âge de 64 ans où on commence par observer quelques perturbations dans cette harmonie à la baisse.

Le rétrécissement de la pyramide à partir d'un âge relativement jeune (10-14 ans) très marqué du côté masculin pourrait s'expliquer par une raison déjà évoquée qui est l'émigration de cette population vers l'extérieur, développée plus en détail au point 3 de la présente section. Le phénomène est plus marqué au niveau des groupes d'âges 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39 et 40-44 qui affichent des rapports de masculinité les plus faibles respectivement 78, 61, 65, 78, 94 et 81 hommes pour 100 femmes.

Le rapport de dépendance³⁸ de l'âge est égal à 1,2 soit une charge potentielle de 12 inactifs pour 10 actifs.

Tableau 6 : Structure de la population malienne en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âge, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance.

Groupes d'âges	Ensemble Mali		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Moins de 15 ans	27,9%	23,0%	51,0%
15-64 ans	20,7%	25,0%	45,7%
65 ans et plus	2,1%	1,2%	3,3%
Total	50,7%	49,3%	100%
Age médian (ans)	12	17	14
Rapport de masculinité			102,96
Taux de dépendance de l'âge	144,9%	96,9%	118,6%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

³⁷ Cela suppose la forte émigration des hommes dès qu'ils arrivent à l'âge adulte. Nous y reviendrons au point III de cette section, consacré à la mobilité de la main-d'œuvre.

³⁸ Le rapport de dépendance potentielle est le rapport entre le nombre d'inactifs potentiels (0-14 ans) et 60 ans et plus) et celui des actifs potentiels (15-59 ans)

2- Structure par sexe et âge de la population urbaine

En 2007, la population urbaine du Mali est estimée à **3.233.570** habitants soit 26,1% de la population totale. Les femmes représentent 49,3% et les hommes 50,7% soit un rapport de masculinité de **102,8** hommes pour 100 femmes. Au RGPH 1998, le taux d'urbanisation était de 26,8%. Il apparaît donc aujourd'hui un essor au niveau du phénomène d'urbanisation.

a- Le District de Bamako

La capitale absorbe à elle seule 39,7% de cette population urbaine totale soit 1 282163 habitants. L'EPAM 2004 l'avait estimée à 1 258 182 personnes. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes (49,3 %) avec un rapport de masculinité de 102,9 hommes pour 100 femmes. En effet, ce phénomène peut s'expliquer par le flux des bras valides masculins vers la capitale.

La population du District de Bamako est jeune, mais moins jeune comparée en proportion à l'ensemble de la population malienne. La population de moins de 15 ans représente 42,0% de la population de Bamako contre 51,0% pour la population malienne. L'âge médian est de 18 ans à Bamako contre 14 ans pour l'ensemble du Mali.

Les personnes potentiellement actives sont nombreuses. Le groupe d'âge 15-64 ans constitue 55,5% des effectifs de la population de Bamako. L'importance de ce groupe d'âge serait due à l'exode rural et à la migration des élèves pour les écoles professionnelles et l'université.

Le nombre de personnes âgées est faible : 2,4 % des individus ont 65 ans et plus. La pyramide des âges conserve une base assez large au départ, attribut d'une population jeune et on y note l'importance des femmes dans presque tous les groupes d'âge, remarquable à celui de 15-19 ans. La raison principale ici pourrait être la forte migration des jeunes filles rurales de cet âge que les ménages accueillent comme aides ménagères ou aides familiales.

Tableau 7 : Structure de la population de Bamako en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance :

Groupe d'âges	Bamako		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Moins de 15 ans	22,5%	19,5%	42,0%
15 – 64 ans	27,0%	28,5%	55,5%
65 ans et plus	1,2%	1,3%	2,4%
Ensemble	50,7%	49,3%	100,0%
Age médian (ans)	18 ans	18 ans	18 ans
Rapport de masculinité			103%
Taux de dépendance	88%	73%	80%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

b- Les autres zones urbaines

Sur la pyramide des âges des autres zones urbaines en 2007, on peut constater :

- une base plus large que celle de la pyramide nationale et du district ;
- les caractéristiques semi rurales de ces autres centres urbains, une pyramide de base large (importance des moins de 15 ans) et amorçant une déformation chez les personnes d'âge actif, surtout les hommes qui s'explique par les courants migratoires aussi bien internes qu'externes de cette tranche.

En ce qui concerne la structure par âge : 48,8% de la population ont moins de 15 ans. Les actifs potentiels représentent 47,5% de la population. Les personnes âgées de 65 ans et plus représentent une proportion assez faible de la population (3,7 %).

L'âge médian dans ces centres urbains est de 14 ans. Quant au rapport de masculinité, il est de 104 hommes pour 100 femmes.

Le taux de dépendance par rapport à l'âge est de 110,6%, soit une charge potentielle acceptable des personnes d'âge inactif pour les actifs (moins de 2 inactifs pour 1 actif).

Tableau 8 : Structure de la population des autres centres urbains en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance

Groupe d'âges	Autres zones urbaines		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Moins de 15 ans	27,2%	21,6%	48,8%
15 – 64 ans	21,5%	26,0%	47,5%
65 ans et plus	2,2%	1,6%	3,7%
Total	50,8%	49,2%	100,0%
Age médian (ans)	12 ans	12 ans	12 ans
Rapport de masculinité			104%
Taux de dépendance	136,1%	89,4%	110,6%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

3- Structure par sexe et âge de la population rurale

Au Mali, la population est essentiellement rurale. La zone rurale malienne couvre près des trois quarts ($\frac{3}{4}$) de la population soit 73,9%. Les hommes sont les plus nombreux avec 50,7% contre 49,3% de femmes.

La structure par sexe et par âge est celle d'une population jeune soit 52,7% contre 54,5% dans l'EPAM 2004. Le rapport de masculinité donne 102,7 soit un déséquilibre d'environ 103 hommes pour 100 femmes.

Sur l'ensemble, on aboutit à une pyramide de base large (importance de 15 ans), effilée vers le haut (faible proportion des personnes âgées). La proportion des personnes âgées est faible, soit 3,3%.

La population rurale est très jeune du fait des niveaux élevés de la fécondité et de la mortalité. L'âge médian est de 13 ans contre 18 pour Bamako, 14 ans pour les autres zones urbaines et 14 ans pour l'ensemble du pays.

En raison de l'exode rural qui dépeuple la zone, l'importance de la population potentiellement active (44,0%) est faible par rapport à celle du milieu urbain et de l'ensemble du pays. Le taux de dépendance par rapport à l'âge est 127%.

Tableau 9 : Structure de la population des zones rurales en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance

Groupe d'âges	Bamako		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Moins de 15 ans	28,9%	23,8%	52,7%
15 – 64 ans	19,7%	24,3%	44,0%
65 ans et plus	2,2%	1,2%	3,3%
Total	50,7%	49,3%	100,0%
Age médian (ans)	12 ans	16 ans	13 ans
Rapport de masculinité			102,66%
Taux de dépendance	157,9%	102,6%	127,3%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

II. Le Système éducatif au Mali

Le système éducatif du Mali a été calqué à l'origine sur le modèle de la France. La vocation de l'enseignement a consisté à former une élite intellectuelle locale. Ce système éducatif d'origine coloniale a fait l'objet d'adaptations successives en fonction des besoins du pays.

Au lendemain de l'indépendance en 1962, est intervenue une réforme en profondeur de l'appareil éducatif en place.

Avec cette réforme, l'enseignement va connaître un essor remarquable en visant trois (3) objectifs : l'enseignement de masse, la formation accélérée de cadres et l'élargissement des domaines de connaissances, toutes choses qui ont entraîné une hausse du taux de scolarisation observé actuellement dans le pays.

Le système éducatif malien est organisé en trois (3) niveaux d'enseignement.

Le premier niveau correspond à l'enseignement fondamental composé de 2 cycles. Le premier cycle (6 années) était sanctionné par le CEP (Certificat d'Etudes Primaires) qui a été supprimé au cours de l'année scolaire 2009-2010. Le deuxième cycle (3 années) est sanctionné par le D.E.F (Diplôme d'Etudes Fondamentales).

Le deuxième niveau de l'enseignement correspond à l'enseignement général, technique et professionnel qui aboutit soit au baccalauréat général et technique (3 années), soit au Brevet de Technicien (BT, 4 années), soit au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP, 2 années).

Il existe une passerelle entre chaque étape de l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel qui délivre des certificats spécialisés au bout de deux à quatre ans d'études, soit dans les centres de formation professionnelle soit dans les écoles spécialisées. Nous pouvons citer entre autres les Centres d'Orientation Pratique (COP), les Centres de Formation Professionnelle (CFP), les écoles d'infirmiers ou d'aides sociales, de douanes, de police, les centres d'apprentissage agricole ou professionnel, l'institut national des arts etc.

Le troisième niveau correspond à l'enseignement supérieur ouvert aux bacheliers et aux détenteurs de diplôme d'enseignement professionnel. Il est sanctionné par un diplôme délivré par l'Université et les grandes écoles. Ce niveau d'enseignement faisant l'objet de la présente thèse sera plus évoqué dans sa deuxième partie.

Que nous disent globalement, les statistiques ?

Malgré cette évolution positive de la couverture scolaire, en 2008 seuls 54% des enfants achèvent l'enseignement fondamental 1, la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne étant de 61%. Cette faiblesse de l'achèvement provient du fait que dans le contexte malien, 21% des enfants d'âge scolaire n'ont jamais été à l'école et que les abandons précoces sont très importants dans le système (ils sont estimés à 23% au niveau du fondamental 1).

Par ailleurs, seuls 45% des enfants accèdent en 1ère année du fondamental 2 (7ème année) et 34% accèdent à la 10ème année. Le taux d'accès à l'enseignement secondaire général est de 16% et le taux d'accès en dernière année de l'enseignement secondaire général est de 8%.

En ce qui concerne les problèmes d'abandons en cours de cycle et de non-fréquentation scolaire, ils sont liés à la fois à des problèmes d'offre et de demande scolaire. Au Mali, 33% des enfants âgés entre 7 et 12 ans se trouvent à plus de 30 minutes de la première école fondamentale et plus l'école est éloignée du domicile de l'enfant, plus grande est la probabilité qu'il ne soit pas scolarisé ou l'abandonne en cours de cycle.

Les études menées par la Direction Nationale de la Statistique et de l'Information (DNSI) montre que les enfants vivant dans des foyers situés à plus de 45 minutes de l'école la plus proche ont plus de deux fois moins de chances d'être scolarisés que ceux dont le foyer est à moins de trente minutes. Par ailleurs, les écoles maliennes ne sont pas toutes à cycle complet et certaines sont dans l'incapacité d'assurer la continuité éducative tout au long du cycle aux élèves qu'elles scolarisent. 5% et 4% des élèves inscrits en 2006/07 dans le 1er et le 2nd cycle du fondamental l'étaient dans un établissement qui n'offrait pas le niveau d'études suivant l'année suivante, les obligeant à changer d'école pour poursuivre leurs études.

Malgré l'amélioration de la couverture éducative dans le pays, les disparités filles/garçons ne se réduisent que très peu. Au niveau du fondamental 1, l'accès des filles en 1ère année en 2007/08 n'en est qu'au niveau de l'accès des garçons en 2003/04. Ce résultat montre que malgré les progrès réalisés, beaucoup d'efforts restent à faire pour la scolarisation des filles (par exemple dans le primaire, l'indice de parité fille garçon calculé sur la base du TBS n'a gagné que 4 points de pourcentage en 2004 et 2008 en passant de 0,75 en 2004 à 0,79 en 2008).

Les inégalités filles/garçons s'accroissent dans le 2nd cycle et dans les niveaux supérieurs. En effet, alors qu'en 2007/08, l'accès en 7ème année est de 55% chez les garçons, il n'est que de 36% chez les filles, soit une différence de 19 points de pourcentage contre une différence de 15 points dans l'accès en 1ère année. A l'université de Bamako, les filles ne représentent que 28% de l'effectif des étudiants.

Les disparités liées au milieu de résidence sont encore plus importantes que celles liées au genre. Un enfant vivant en milieu rural a 1,7 fois moins de chance que celui qui vit en milieu urbain d'être inscrit à l'école et ces inégalités s'accroissent également avec le niveau d'études. Un enfant en milieu urbain a 4 fois plus de chances d'achever le 1^{er} cycle du fondamental qu'un enfant en milieu rural. Le rapport de chance passe à 11 pour l'achèvement du second cycle. A noter que l'offre d'éducation est plus restreinte en milieu rural qu'en milieu urbain. Selon l'Enquête Démographique et de Santé (EDS) 2006, en milieu rural, 37% des enfants de 7-12 ans vivent dans des ménages se trouvant à plus de 30 minutes d'une école d'enseignement fondamental contre 23% en milieu urbain.

III. La mobilité de la main-d'œuvre

La migration est définie comme un ensemble de déplacements ayant pour effet de transférer la résidence des intéressés d'un certain lieu d'origine ou lieu de départ, à un certain lieu de destination ou lieu d'arrivée. On distingue la migration interne et la migration internationale.

La migration interne concerne les déplacements dont l'origine et la destination se situent sur le territoire national. Les migrations internationales concernent les déplacements entre les territoires de deux pays différents.

1- La Migration interne :

Les tendances migratoires s'inscrivent dans une logique de dynamique impulsée par les zones de grande productivité agricole et par les opportunités offertes par la ville du point de vue de la migration interne.

Au Mali les migrations se produisent en majorité entre les différentes localités du pays. La migration est un phénomène essentiellement interne.

Tableau 10 : Raisons de la migration selon le milieu de résidence et le sexe (%)

Raisons de la migration	Milieux de résidence						Ensemble
	Bamako		Autres zones urbaines		Zones rurales		
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	
Poursuivre/Rejoindre la famille	39,5	67,3	53,9	41,1	63,4	52,4	62,6
Etudes	19	6,8	12,7	3,5	3,1	3,3	2
Recherche d'emploi	27,5	12,3	19,6	25	4,8	14,7	14,1
Apprendre un métier	2,2	0,9	1,5	0,8	0,7	0,8	
Affectation	3	1,4	2,2	13,3	7,9	10,5	5,1
Prendre son premier emploi	0,6	0,2	0,4	1	0,5	0,7	1,5
Autres	8,1	11,1	9,6	15,4	19,6	17,5	14,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Tableau 11 : Structure de la population

Milieu	Non Migrants (%)	Migrants internes (%)
Bamako	71,8	28,2
Autres zones urbaines	82,7	17,3
Zones rurales	89,5	10,5
Ensemble	86,6	13,4

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

L'exode rural est la principale forme de migration de travail en Afrique de l'Ouest. Dans les pays sahéliens le surpeuplement de certaines zones rurales, la dégradation de l'environnement et les conditions climatiques défavorables ont contribué à augmenter l'insécurité alimentaire et l'exode rural. Le secteur agricole demeure de loin le plus important pourvoyeur d'emplois en Afrique mais il n'est plus en mesure d'absorber la main-d'œuvre locale, ni de garantir l'autosuffisance alimentaire. La crise agricole et le besoin d'argent pour satisfaire les besoins essentiels, l'achat de nourriture et le paiement des besoins de santé et d'éducation, a contraint les paysans à chercher du travail rémunéré. D'autant que, déjà depuis la colonisation avec l'instauration de l'impôt, l'abolition de l'esclavage, le recrutement des jeunes dans l'armée française et l'interdiction du trafic des céréales, il est devenu difficile pour la population rurale sahélienne de satisfaire ses besoins économiques par le système de production traditionnel (Keita, 1996). A ces problèmes sont venus s'ajouter les fortes sécheresses de 1973 et 1984.

Les stratégies de survie des populations rurales, confrontées à des difficultés socioéconomiques et à une pauvreté croissante, intègrent la migration comme un moyen de diversifier les risques. De nombreuses études ont été menées pour documenter cette démarche surtout dans les pays sahéliens³⁹. Les migrations sont souvent saisonnières (Cekan, 1992; Hampshire, 2003) et circulaires (Cordell et al., 1995) avec des retours réguliers afin, après avoir généré quelques ressources complémentaires durant la saison creuse, de retourner cultiver son propre champ. Ceci permet aux migrants de maintenir simultanément leur engagement dans l'agriculture et dans l'activité migratoire, une pratique qui leur permet de conserver leurs droits fonciers.

2- La Migration internationale :

Les migrations ont souvent été perçues négativement, tant dans les pays d'émigration que dans les pays d'immigration. Pourtant les pays d'origine et les pays d'accueil, tout comme les migrants eux-mêmes, peuvent en tirer profit, et ce même si ces bénéfices ne sont pas toujours facilement quantifiables. Un des avantages pour les pays d'accueil est que l'immigration aide à faire face à la pénurie de main-d'œuvre, qualifiée ou non. Pour les pays d'origine un des bénéfices le plus fréquemment cité est le rapatriement de fonds par les migrants. Il est indéniable que ces transferts monétaires représentent des sommes

³⁹ De Haan et Rogaly (2002); Guilmoto (1997); Findley (1989); Findley et Sow (1998); Gubert (2002); Keita (1996); Lavigne Delville (1991), Pedersen (1995); Traoré (1995). Les migrations des Soninké originaires de la vallée du fleuve Sénégal, une zone à cheval sur le Mali, la Mauritanie et le Sénégal, sont probablement parmi les plus étudiées de la sous-région. Si, dans un premier temps ces migrants partaient surtout pour travailler dans le bassin arachidier ou dans les villes côtières du Sénégal, ils se sont ensuite dirigés plus fréquemment vers la France. L'immigration des Soninké en France, qui a été favorisée dans les années 50 par une politique d'expansion industrielle, de temporaire est lentement devenue définitive. Ce phénomène a été renforcé par l'arrêt de l'immigration décidé par les autorités françaises à la suite de la crise pétrolière de 1973. A partir de ce moment commence la stabilisation de l'immigration et la promotion du regroupement familial. Enfin, durant les années 90, les Soninké, et les autres immigrants en France, se voient confrontés à une politique migratoire de plus en plus restrictive, de même que dans le reste de l'espace de l'Union Européenne. Parallèlement, on assiste à une augmentation de la migration clandestine et du phénomène des « sans papier » (Fall, 2003).

considérables et une source importante de devises pour nombre de pays en voie de développement (Banque Mondiale, 2003).

D'autres bénéfices de la migration internationale sont liés au transfert de capital humain et social par les travailleurs migrants. Il est désormais reconnu qu'il n'est pas indispensable qu'un migrant rentre au pays de manière définitive pour qu'il puisse contribuer à le développer par des transferts de capacités, de technologie et de modes d'organisation. Mais, si la circulation des compétences a de nombreux avantages, le départ sans retour des migrants qualifiés – la fuite des cerveaux – est un phénomène certainement plus problématique. Ceci nous emmène à nous interroger sur les effets positifs et négatifs de la migration.

La réponse à la question de savoir si la migration produit des effets positifs ou négatifs dépend en grande partie de l'approche théorique choisie (Ellerman, 2003). Deux approches théoriques ont été le plus souvent utilisées pour les études sur le phénomène migratoire en Afrique de l'Ouest : les modèles inspirés à l'économie néoclassique et le modèle marxiste. Elles ont été appliquées dans la recherche des causes et des conséquences des migrations internes comme pour celles des migrations transfrontalières.

Selon les modèles économiques néoclassiques les mouvements de main-d'œuvre d'un lieu à un autre sont bénéfiques parce qu'ils aident à ajuster les déséquilibres structurels, contribuant ainsi à une convergence des facteurs de la production existants dans différents lieux⁴⁰. Appliqués à l'échelle internationale ces modèles considèrent que les migrations aident à réduire les différences existant entre les pays d'origine et d'accueil tout en favorisant le développement de l'un comme de l'autre (Solimano, 2001). Les pays d'origine sont généralement moins développés, la main-d'œuvre y est abondante et le capital relativement limité. Dans les pays d'accueil c'est le contraire, les salaires sont généralement plus élevés et attirent la main-d'œuvre de l'extérieur. Les migrations internationales, causées par ces déséquilibres, sont censées provoquer une diminution de l'offre de travail dans les pays d'origine et un accroissement de la demande de travail dans le pays d'accueil. Par conséquent les salaires devraient augmenter dans les premiers et diminuer dans les seconds. A l'équilibre la migration devrait s'arrêter ou au moins diminuer de manière significative, et éventuellement un processus de retour s'enclencher.

Ces modèles ont été critiqués par les auteurs adeptes du structuralisme marxiste qui refusent de voir la migration comme le résultat de la décision des individus ou des membres de leur famille. Ils soutiennent que les migrations sont autant la cause que la conséquence d'un développement déséquilibré du à des forces macro-économiques provoquées en grande partie par la colonisation et la domination des pays industrialisés sur les pays en voie de développement (Amin, 1974 ; Cordell et al., 1987). Le développement du capitalisme est selon eux à la base du processus soustrayant la main-d'œuvre de la périphérie (les pays en développement) en faveur du centre (les pays industrialisés).

Dans ces deux cadres conceptuels les aspects structurels caractérisant les lieux d'origine et d'accueil des migrants sont mis en exergue pour expliquer les forces qui les poussent ou attirent. Le but de ce paragraphe n'est pas de discuter en détail les forces et faiblesses des tentatives d'interprétation du phénomène migratoire, mais au moins deux remarques s'imposent. La migration n'est pas nécessairement, comme envisagé par les

⁴⁰ Cette théorie a découlé des modèles de développement de Lewis (1954), Fei et Ranis (1961) et Harris et Todaro (1970).

néoclassiques, le résultat d'une décision rationnelle d'un seul individu qui quitte un endroit où la productivité est faible et la main-d'œuvre excédentaire pour s'installer dans un lieu où il y a plus d'opportunités de trouver un emploi et d'accroître son revenu⁴¹, ou du moins perçu comme tel⁴². Si les facteurs économiques assument une importance particulière parmi les forces agissant sur la migration comme c'est le cas au Mali, d'autres facteurs d'ordre social, politique et culturel doivent également être pris en compte et surtout dans l'analyse de la dynamique du retour (Ammassari, 2004b). Il faut également noter que la décision de migrer est rarement le fait d'un individu isolé mais que très souvent elle implique le migrant autant que les membres de sa famille ainsi que d'autres acteurs faisant partie de son réseau social⁴³. De même, l'interprétation néoclassique du phénomène migratoire postule une parfaite liberté de mouvement, chose qui aujourd'hui est loin d'être le cas du fait des politiques migratoires restrictives introduites par la plupart des pays d'immigration. De toute façon, si des politiques migratoires sont plus flexibles pour ceux qui migrent pour des raisons politiques autrement dit les réfugiés politiques, il doit en être de même pour ceux qui migrent pour des raisons économiques que nous pouvons appeler les « réfugiés économiques », dès l'instant que d'autres dispositifs seraient mis en œuvre pour l'insertion des premiers dans l'activité économique du pays d'accueil.

Les enquêtes conduites dans le cadre du Réseau d'Enquête sur les Migrations et Urbanisations en Afrique de l'Ouest (REMUAO) ont montré que, si la dynamique de l'urbanisation est indissociable de la dynamique migratoire internationale, les migrations de la campagne vers les villes ne se font pas au détriment des migrations internationales.

Un nombre croissant de migrants partent directement du village dans une capitale étrangère, un phénomène plus répandu dans les pays enclavés du Sahel qui sont dans l'ensemble plus touchés par la migration internationale (Traoré et Bocquier, 1998). Dans cette perspective il est intéressant de constater qu'au Mali plus de 60 pour cent des flux au départ du milieu rural se font à destination de l'étranger. Exemple la région de Kayes qui est une zone d'émigration internationale par excellence : plus de 70 pour cent de son émigration a pour destination l'extérieur du Mali, dont une grande partie vers les pays du Nord. Ceci peut s'expliquer, entre autre, par l'ancienneté dans cette région de l'émigration vers la France (REMUAO, 1997)⁴⁴.

Il n'existe pas de statistique fiable sur le nombre de maliens vivants à l'extérieur. Les données fournies dans divers documents sont des estimations ou le résultat du Recensement Administratif à Caractère Electoral (RACE 2001). Selon certaines sources, il existerait environ 4 millions de maliens vivants à l'extérieur et se répartissant comme suit : 91,1 % en Afrique ; 5,1 % en Europe ; 3,1 % en Asie ; 0,5 % en Amérique du Nord et 0,1 % en Amérique latine et Caraïbes. Ainsi donc, selon ces sources, la diaspora malienne se trouve majoritairement en Afrique et constitue l'une des diasporas les mieux réparties (spatialement) et les mieux organisées (elle est de nos jours regroupée en 60 conseils de base à travers le monde)⁴⁵. Toutefois, ce chiffre, estimé à partir de données consulaires, porte sur la population

⁴¹ Un grand nombre d'auteurs ont souligné que très rarement la décision de migrer est faite par un individu isolé. Elle est généralement le résultat d'une décision, voir complexe négociation, qui est fait au sein d'un ménage dans le cadre de sa stratégie pour maximiser le revenu (Knerr, 1998) ou pour minimiser les risques (Stark et Katz, 1986) et implique plusieurs membres d'une famille.

⁴² Harris et Todaro (1970) et Todaro (1985).

⁴³ Gurak and Caces (1992).

⁴⁴ Voir à ce sujet également Findley et al. (1995), Findley, (1997) et Findley et Sow (1998).

⁴⁵ Ce passage est extrait de la Note déjeuner sur la Migration au Mali élaborée par le Directeur du CIGEM sur initiative de l'Ambassade de Belgique, Août 2010

de nationalité malienne (y compris les descendants de migrants) mais ne tient pas compte des émigrés ayant abandonné leur nationalité pour adopter celle du pays d'accueil. L'Enquête Malienne sur les Migrations et l'Urbanisation (EMMU) réalisée dans le cadre du réseau REMUAO a, quant à elle, enregistré près de 500 000 migrations internationales, dont 312 000 émigrations, au sein de la population adulte (15 ans et plus) sur la période 1988-92 (Bocquier et Diarra, 1999) et ce volume est certainement sous-estimé, les déplacements des émigrés ne résidant pas dans les pays enquêtés (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger et Sénégal) n'étant pas comptabilisés.

Le Mali est certes un pays de départ mais aussi un pays de transit et de destination en matière de migration. Ainsi, 99,41% de la population sont de nationalité malienne. Le reste de la population est essentiellement constitué de ressortissants de la CEDEAO (0,21%), des autres pays d'Afrique (0,19%) et du reste du monde (0,19%).

Tableau 12 : Répartition de la population malienne selon la nationalité

Nationalités	%
Malienne	99,41
CEDEAO	0,21
Autres pays d'Afrique	0,19
Reste du monde	0,19
Total	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

La République du Mali est un pays de tradition d'émigration depuis l'époque des grands empires. Le phénomène qui était purement culturel a progressivement pris une dimension économique et quelque soit sa dimension, il est une étape incontournable qui couronne le processus de formation et de maturité de l'individu. Un parcours migratoire est toujours plein d'enseignements, d'expériences aussi valorisantes que la fortune. L'émigration était à but éducatif et contribuait à compléter les connaissances du jeune adulte. Elle faisait partie du processus de socialisation dans certains milieux et était essentiellement masculine.

Section 2 : Population active, emploi et chômage, Population inactive

Nous rappelons ici aussi que dans cette section nous nous sommes basés sur les données fournies dans le cadre de l'EPAM 2007.

Les concepts et définitions adoptés dans le cadre de cette enquête sont basés sur ce que l'on appelle le principe de la population active (en anglais « the labour force framework»), dont le concept de base est la main d'œuvre, qui permet de déterminer le nombre de personnes constituant l'offre d'emploi à un moment donné. Pour mesurer l'offre d'emploi, le principe de la population active classe, sur la base de critères spécifiques, la population en âge de travailler en trois catégories exhaustives et mutuellement exclusives : la population occupée, c'est-à-dire ayant un emploi, les chômeurs et les inactifs. Le critère discriminant est « avoir travaillé pendant au moins une heure durant la période de référence d'une semaine ».

Le principe de la population active établit des règles de priorités parmi les différentes catégories. C'est ainsi que « avoir travaillé » (avoir exercé une activité économique) sera privilégié par rapport au chômage, lui-même privilégié par rapport à l'inactivité économique. Suivant ces règles, une personne par exemple qui a perdu son travail le premier jour de la période de référence, donc qui n'a pas travaillé au cours des six derniers jours de la période, sera considérée comme occupée.

Pour une meilleure compréhension de cette section, il est nécessaire de définir certains concepts clés :

Travail. Le concept de travail adopté ici est celui de l'exercice d'une activité économique suivant la définition du Système de Comptabilité Nationale (SCN rév.4 de 1993) qui stipule que l'activité économique a pour objet de produire des biens et services, marchands ou non, moyennant un salaire ou un traitement, en espèces ou en nature, ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial. Conformément à cette définition, la femme au foyer, bien que s'occupant des travaux ménagers, est considérée comme inactive, dans le cadre de la présente enquête, si elle n'exerce aucune activité économique au sens de la définition ci-dessus.

Personne en âge de travailler : Est considéré comme en âge de travailler, tout individu ayant au moins l'âge minimum d'entrée en activité. Certains pays fixent cet âge à 10 ans. Toutefois, du fait qu'à cet âge là, la majeure partie de la population est supposée fréquenter encore l'école, le Bureau International du Travail (BIT) recommande d'adopter un âge minimum de 15 ans, mais tout en donnant des degrés de liberté aux pays afin de l'adapter à leur propre contexte juridique ou socio-économique. Dans le cadre de la présente enquête l'âge d'entrée en activité a été fixé à 15 ans.

De ce fait, est considéré ici comme en âge de travailler, toute personne âgée d'au moins 15 ans révolus au moment de l'enquête. L'ensemble de la population de 15 ans ou plus constitue la population en âge de travailler aussi appelée Population Active Potentielle (PAP). Cependant, la pratique du travail des enfants peut être plus ou moins développée suivant les pays. Pour mesurer ce phénomène au niveau du Mali, les questions relatives à l'activité économique ont été posées, au cours de l'enquête, à tout individu âgé de 10 ans ou plus. Dans ce cadre, le groupe d'âge 10 – 14 ans est alors considéré comme le groupe des enfants et fait l'objet d'une analyse spécifique.

Actif occupé : Est classé actif occupé, tout individu en âge de travailler qui a effectivement travaillé, au sens de la définition ci-dessus, pendant **au moins une (1) heure** au cours des 7 derniers jours précédant l'interview ou qui, s'il n'a pas travaillé, a encore un lien formel avec un emploi (en congé, permission, etc.). Ces personnes peuvent avoir travaillé pour un employeur dans une entreprise, dans l'administration ou pour un ménage, comme indépendant (patron et travailleur à son propre compte) ou comme apprenti ou aide familial.

Chômeur : Suivant le BIT, est considéré comme chômeur, toute personne en âge de travailler répondant simultanément aux quatre conditions suivantes : ne pas avoir eu d'activité économique au cours de la période de référence ou n'avoir pas gardé un lien formel avec un emploi ; rechercher un emploi ; faire des démarches pour cette recherche ; être disponible pour occuper un emploi.

On peut élargir la définition du chômage en y ajoutant les chômeurs découragés, c'est-à-dire les personnes sans emploi et disponibles pour travailler même si elles ne sont pas à la

recherche d'un emploi. Lorsque l'on prend en compte les chômeurs découragés, on parle alors de chômage élargi. C'est l'option adoptée dans le cadre de l'EPAM.

La Population Economiquement Active (PEA), ou tout simplement population active, est composée des actifs occupés et des chômeurs. Selon que l'on considère les chômeurs découragés ou pas, on parle de population active au sens strict ou du BIT ou de population active élargie. Etant donné que les canaux de recherche de l'emploi ne sont pas toujours accessibles à toutes les catégories d'individus en Afrique en général, et au Mali en particulier, nous avons retenu, dans le cadre de la présente étude, nous avons adopté la population active élargie, c'est-à-dire en comptant comme chômeurs les chômeurs au sens strict du BIT plus les chômeurs découragés. Ainsi, dans la suite de la présente étude, le terme population active désignera en fait la population active élargie.

I- Population active, Emploi et Chômage

Le module "**Emploi actuel**" du questionnaire permet de caractériser la situation de chaque individu vis-à-vis du marché du travail. Par l'application du principe de la population active, il permet de décomposer la population en âge de travailler en trois catégories :

- les actifs occupés ;
- les chômeurs ; et
- les inactifs.

1- Composition de la population en âge de travailler ou population active potentielle

La population en âge de travailler ou population active potentielle (PAP) est estimée à 5 661 382 individus en 2007, soit 46% de la population totale du pays. Elle est composée de 3 097 343 femmes et de 2 564 039 hommes soit respectivement 54,7% et 45,3% de la main-d'œuvre potentielle. On remarque que la population active est en hausse d'environ 8% par rapport à celle de 2004, la part des femmes enregistrant un léger recul de 1,8 point de pourcentage en faveur de celle des hommes.

La répartition spatiale de la population active potentielle montre que 71% de cette population réside en milieu rural. La capitale Bamako représente environ 13% et les autres villes 16%. Malgré l'évolution à la hausse dans la capitale, qui abrite 743 185 individus potentiellement actifs (de 15 ans ou plus) contre 727 813 individus en 2004 et 616 447 individus en 2000, on enregistre une baisse continue de sa part qui est passée de 18% en 2000 à 14% en 2004 pour s'établir à 13% en 2007.

Par ailleurs, la population féminine en âge de travailler est toujours supérieure à celle des hommes quelque soit le milieu de résidence. Elle représente 51,4% à Bamako, 54,7% dans les autres villes urbaines et 55,3% en milieu rural.

Sur l'ensemble de la main d'œuvre potentielle du Mali, la part des actifs occupés (celle pourvue d'un emploi) représente environ 73%, la part des chômeurs est d'environ 8% et la population inactive y représente presque 20%. Cette évolution montre un gain dans l'activité avec une augmentation notable du nombre de chômeurs par rapport à l'année 2004. En effet, le nombre de demandeurs d'emplois est passé de 227 000 en 2004 à 437 617 en 2007, soit une augmentation moyenne de presque 25% par an. La répartition des individus selon la situation dans l'activité cache des disparités selon le milieu de résidence et le sexe.

Alors qu'en milieu rural les actifs occupés représentent 79% de la population active potentielle, cette proportion s'établit à 65% dans les autres villes urbaines et 46% dans la capitale. Bamako enregistre ainsi la plus faible part d'actifs occupés mais par contre renferme les parts de chômeurs et d'inactifs les plus élevées soit respectivement 17% et 37%. Quel que soit le milieu de résidence, le nombre de femmes au chômage est plus élevé que celui des hommes au chômage particulièrement dans la capitale Bamako (20% contre 14%) et l'inactivité touche plus de femmes que d'hommes. En effet, la proportion de femmes de 15-64 ans se déclarant inactives est de 24% contre 14% chez les hommes au niveau national.

La population économiquement active du moment (15 – 64 ans) s'est établie à 4 546 396 individus en 2007, ce qui permet de dégager un ratio de main-d'œuvre économiquement active non négligeable de 80,3% par rapport à la population active potentielle du moment.

Cependant, l'analyse de ce ratio montre des disparités selon le milieu de résidence et le sexe.

Tableau 13 : Répartition en % de la population active potentielle suivant le sexe, la situation dans l'activité et la zone de résidence.

Situation dans l'activité	Ville de Bamako			Autres villes			Zones rurales			Ensemble du Mali		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Actifs Occupés	55,8	36,8	46	67,9	61,8	64,5	85,8	73,8	79,1	78,8	67,4	72,6
Chômeurs	14,2	20,3	17,3	11,9	12,7	12,3	4,5	5,3	5	7	8,3	7,7
Population Active (PEA)	69,9	57	63,3	79,7	74,5	76,9	90,3	79,1	84,1	85,8	75,7	80,3
Inactifs	30,1	43	36,7	20,3	25,5	23,1	9,7	20,9	15,9	14,2	24,3	19,7
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

H=Homme F= Femme Ens.=Ensemble

2- Taux d'activité

Le taux d'activité est un indicateur fondamental de la situation du marché du travail dans un pays. Il est le rapport entre la somme des personnes ayant un emploi et des chômeurs (population économiquement active) et la population en âge de travailler (population active potentielle). Nous distinguons ici les taux brut et net d'activité.

Le taux brut d'activité est le rapport entre l'ensemble de la population économiquement active et l'ensemble de la population âgée de 15 ans ou plus, tandis que le taux net d'activité est le rapport de la population économiquement active âgée de 15 à 64 ans sur l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans, 65 ans étant considéré ici comme l'âge auquel la majorité des actifs ont déjà fait valoir leurs droits à la retraite.

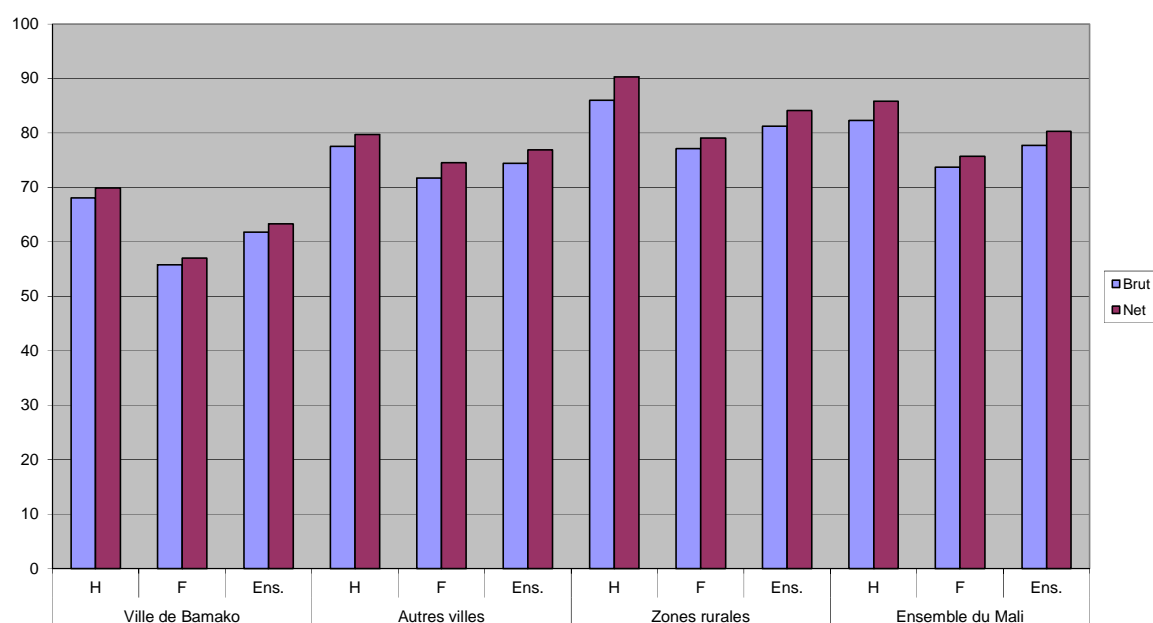
Le tableau et le graphique ci-après présentent les taux bruts et nets d'activité de la population par zone de résidence et par sexe.

Tableau 14 : Taux bruts et taux nets d'activité en % par sexe et zone de résidence

Situation dans l'activité	Ville de Bamako			Autres villes			Zones rurales			Ensemble du Mali		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Brut	68,1	55,8	61,8	77,5	71,7	74,4	86	77,1	81,2	82,3	73,7	77,7
Net	69,9	57	63,3	79,7	74,5	76,9	90,3	79,1	84,1	85,8	75,7	80,3

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Graphique 4 : Taux bruts et taux nets d'activité en % par sexe et zone de résidence



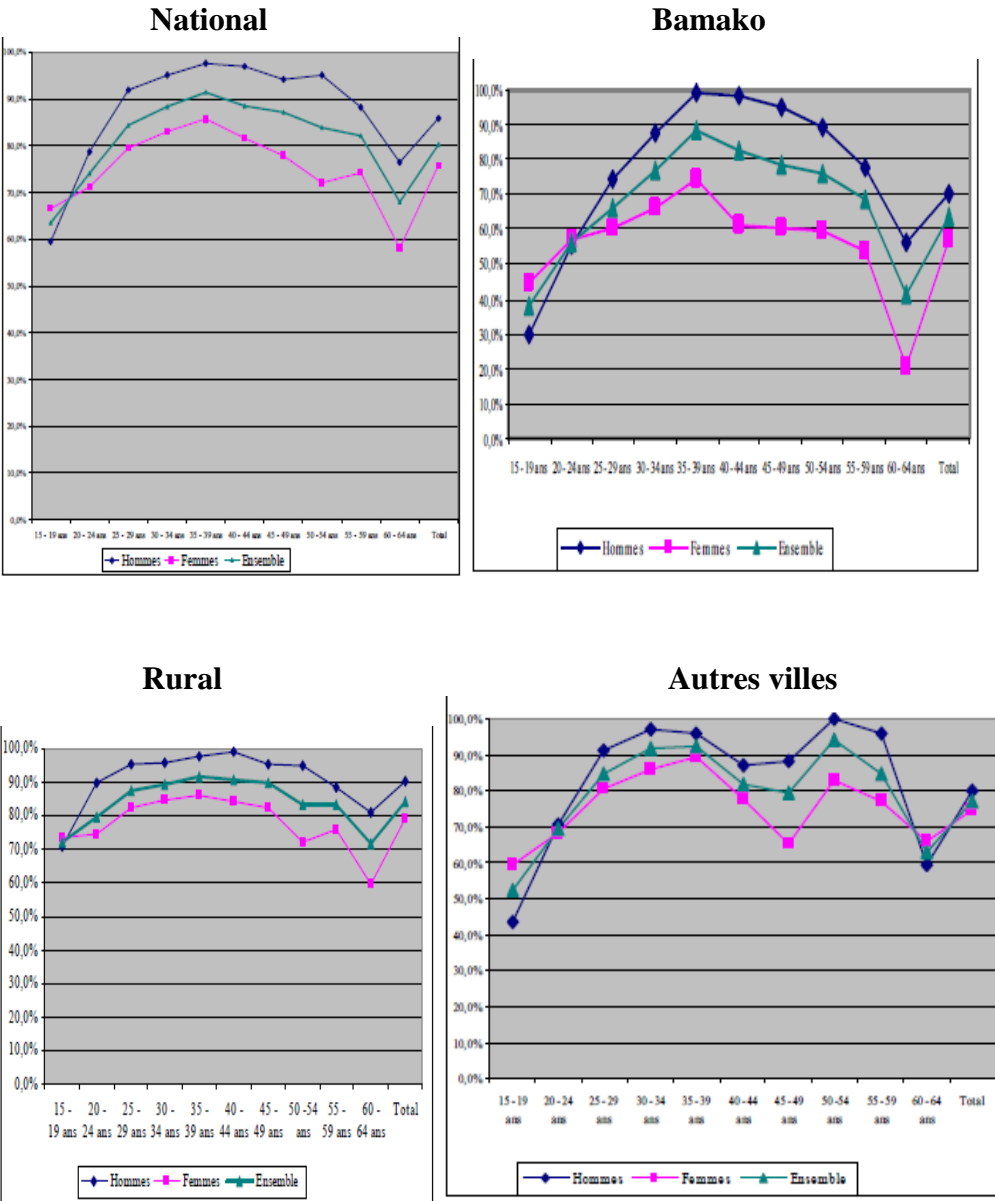
Les taux brut et net d'activité de l'ensemble de la population du Mali s'établissent respectivement à 78% et 80% environ. Ainsi en moyenne 8 individus sur dix dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans sont sur le marché du travail, ils occupent un emploi ou sont à la recherche d'un emploi au sens du BIT. Ces taux élevés cachent cependant des disparités suivant la zone de résidence et le sexe.

Les taux d'activité sont plus élevés en milieu rural que dans les autres villes soit respectivement 84% contre 77% pour le taux net, 81% contre 74% pour le taux brut. C'est à Bamako que les taux observés sont les plus bas avec 63% de taux net et 62% de taux brut. Ces résultats observés sont contraires à ceux de 2004, ce qui montre que l'activité a fortement augmenté entre 2004 et 2007, tant en milieu rural que dans les autres villes de l'ordre de 25 à 35 points de pourcentage. Il y aurait ainsi une hausse constante du taux brut d'activité de 2 points de pourcentage entre chacune des enquêtes EPAM à Bamako (2000, 2004, 2007) même si cette dernière enregistre contrairement aux autres EPAM une part plus faible dans l'activité.

Au niveau national et quel que soit le milieu de résidence, les taux d'activité des hommes sont légèrement plus élevés que ceux des femmes. L'écart est de l'ordre de 10 points de pourcentage au niveau national en faveur des hommes soit respectivement 86% contre 76% pour le taux net, 82% contre 74% pour le taux brut. L'analyse selon le genre révèle ainsi une différence nette dans l'activité économique entre les hommes et les femmes, différence qui est plus accentuée dans la capitale où on enregistre 70% pour les hommes et 57% pour les femmes.

Par ailleurs, ces taux révèlent d'importantes disparités selon les groupes d'âge spécifiques. Les graphiques ci-dessous présentent l'évolution des taux net d'activité par groupe d'âge et sexe au niveau national et selon les trois milieux de résidence identifiés.

Graphique 5 : L'évolution des taux net d'activité par groupe d'âge et sexe



On constate que l'activité est plus intense au niveau d'âge inférieur en milieu rural où au moins 70% des individus de moins de 20 ans sont actifs tant pour les hommes que pour les femmes. Par contre dans les autres villes urbaines, les femmes sont plus actives que les hommes au niveau d'âge inférieur (moins de 20 ans), âge à partir duquel les hommes deviennent plus actifs que les femmes jusqu'à l'âge de la retraite. A Bamako, l'évolution est plus conforme au cycle de vie des individus où l'activité est une fonction croissante de l'âge jusqu'à 40-45 ans (activité maximale) puis décroissante de l'âge jusqu'à la retraite. En général, on enregistre une légère baisse du taux d'activité entre 35 – 55 ans, due probablement à la part très élevée des inactifs de cette tranche d'âge et particulièrement dans les villes urbaines.

3- Emploi

Cette section porte sur la partie de la main-d'œuvre potentielle qui est effectivement occupée, les emplois occupés par les individus ayant un travail. L'ensemble des personnes occupant un emploi constitue la main d'œuvre.

a- Profil des taux d'emploi

Le taux d'emploi désigne le rapport entre la population pourvue d'un emploi (actifs occupés) et la population en âge de travailler (15 – 64 ans). Le taux d'emploi permet de savoir dans quelle mesure la population participe à des activités productives sur le marché du travail. Plus le rapport est élevé, plus la participation est forte. Le tableau ci-dessous donne la synthèse des taux d'emploi par sexe et milieu de résidence.

Tableau 15 : Répartition des taux d'emploi par sexe et zone de résidence

Zone de résidence	Hommes	Femmes	Ensemble
Bamako	55,8	36,8	46
Autres villes	67,9	61,8	64,5
Zones rurales	85,8	73,8	79,1
Ensemble	78,8	67,4	72,6

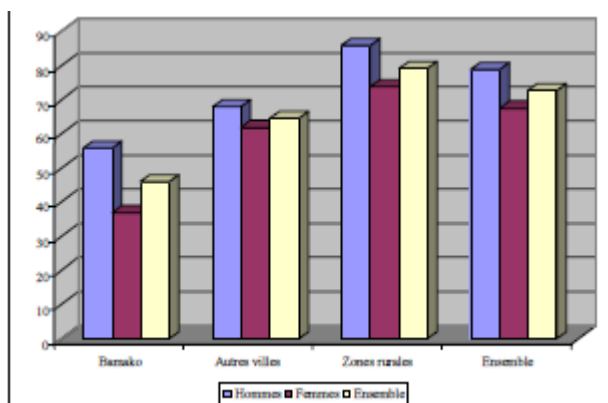
Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Dans l'ensemble de la population active potentielle, le taux d'emploi au niveau national est d'environ 73% en 2007 dont 79% chez les hommes et 67% chez les femmes. Autrement dit sept individus sur dix de la population en âge de travailler participent effectivement aux activités économiques dans le pays. C'est dans la capitale Bamako que cette participation est la plus faible, soit 46% suivie des autres villes urbaines (64%), le milieu rural enregistre la participation la plus élevée (79%).

Quelle que soit la zone de résidence, on enregistre une participation plus importante chez les hommes que chez les femmes et particulièrement accentuée dans la capitale avec un écart de l'ordre de 19 points de pourcentage pour un taux de participation de 37% chez les femmes. L'écart est plus faible dans les autres villes urbaines (9 points de pourcentage) avec 62% chez les femmes, le taux d'emploi est de 74% chez les femmes en milieu rural.

La courbe du taux d'emploi est similaire à celle du taux d'activité cependant elle est plus sensible à l'évolution de la situation économique du pays. A cet effet, le taux d'emploi peut mettre en évidence des tendances différentes selon le groupe d'âge, le sexe et la zone de résidence des individus. Le graphique suivant permet d'illustrer la répartition des taux d'emploi selon le sexe et le milieu de résidence.

Graphique 6 : Répartition des taux d'emploi selon le sexe et le milieu de résidence



b- Structure des emplois

- Emploi par zone de résidence

Le tableau ci-dessous présente la répartition des emplois occupés au moment de l'EPAM 2007.

Tableau 16 : Répartition des emplois suivant le sexe de l'occupant et la zone de Résidence.

Sexe	Bamako	Autres villes		Zones rurales		Ensemble du Mali		
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Hommes	193 145	59	285 155	47,7	1 541 943	48,4	2 020 243	49,2
Femmes	134 449	41	312 935	52,3	1 641 152	51,6	2 088 536	50,8
Ensemble	327 597	100	598 090	100	3 183 095	100	4 108 779	100
%	7,97		14,56		77,47		100,00	

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Avec 77% des emplois occupés, le milieu rural reste dominant au Mali. Cette proportion diminue au fur et à mesure que l'on s'éloigne de la zone rurale avec 15% dans les autres villes urbaines et 8% à Bamako.

Sur les 4 108 779 emplois, 51% environ sont occupés par des femmes et 49% par les hommes contrairement à l'EPAM 2004 où la part des femmes dans les emplois occupés était de 41%.

Cette tendance est observée tant en milieu rural que dans les autres villes urbaines avec légèrement plus d'emplois pour les femmes (52%). Par contre elle est inversée dans la capitale où les hommes occupent 59% des emplois.

- Age moyen des actifs occupés

L'âge moyen des actifs occupés est d'environ 34 ans en 2007. D'une part, il augmente au fur et à mesure que l'on s'approche de la capitale, passant ainsi de 35 ans à Bamako à 34 ans dans les autres villes urbaines et en milieu rural. Cependant, il n'y a pas de différence significative d'âge moyen entre les milieux identifiés. D'autre part, les femmes occupées sont en moyenne plus jeunes que les hommes et ce quel que soit le milieu de résidence, 32 ans contre 36 ans environ au niveau national. Cela montre que les femmes se retirent de l'activité économique beaucoup plutôt que les hommes.

Le tableau ci-dessous présente l'âge moyen des actifs occupés par zone de résidence

Tableau 17 : Age moyen des actifs occupés suivant la zone de résidence

Milieu de résidence	Sexe	Age moyen
Bamako	Masculin	36,6
	Féminin	31,62
	Ensemble	34,56
Autres villes	Masculin	36,05
	Féminin	32,64
	Ensemble	34,27
Zones rurales	Masculin	35,8
	Féminin	32,08
	Total	33,88
Ensemble	Masculin	35,91
	Féminin	32,13
	Ensemble	33,99

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

- Nature du travail

Les emplois occupés diffèrent suivant leur nature. On distingue les emplois permanents et les emplois intermittents ou irréguliers.

Tableau 18 : Répartition des emplois selon la nature du travail

Zone de résidence	Nature du travail							
	Permanents		Intermittents		ND		Ensemble	
Bamako	233 164	71,2%	69 171	21,1%	25 259	7,7%	327 594	8,0%
Autres villes	430 057	71,9%	151 402	25,3%	16 632	2,8%	598 091	14,6%
Zones rurales	1 764 003	55,4%	1 265 633	39,8%	153 459	4,8%	3 183 095	77,5%
Ensemble	2 427 224	59,1%	1 486 206	36,2%	195 350	4,8%	4 108 780	100,0%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Il ressort que sur les 4 108 780 emplois pour lesquels cette information a été fournie (individus âgés de 15 à 64 ans), 59% sont des emplois continus tandis que 36% sont des emplois intermittents. Cette proportion diminue au fur et à mesure que l'on s'éloigne de la capitale qui enregistre 71% d'emplois réguliers contre 72% dans les autres villes et 55% en milieu rural.

Au niveau national, les emplois continus prédominent de façon identique chez les hommes que chez les femmes avec 62% des emplois. Quel que soit le milieu de résidence, le phénomène d'emploi continu prédomine autant chez les hommes (82%, 74%, 56%) que chez les femmes (69%, 73% et 60%) pour respectivement Bamako, les autres villes urbaines et les zones rurales.

Tableau 19 : Répartition des emplois selon la nature du travail et l'âge

Groupe d'âge	Nature du travail			
	Permanent	Intermittents	ND	Total
15 - 19 ans	12,7%	13,0%	17,3%	13,1%
20 - 24 ans	10,6%	14,8%	15,8%	12,4%
25 - 29 ans	14,9%	15,4%	14,0%	15,0%
30 - 34 ans	14,1%	13,3%	13,4%	13,8%
35 - 39 ans	13,4%	12,5%	11,1%	12,9%
40 - 44 ans	10,3%	9,3%	10,0%	9,9%
45 - 49 ans	8,1%	7,6%	7,7%	7,9%
50 - 54 ans	6,7%	5,9%	4,9%	6,3%
55 - 59 ans	5,5%	4,8%	3,6%	5,2%
60 - 64 ans	3,7%	3,3%	2,2%	3,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Aussi au niveau national, la proportion des actifs occupés dans l'emploi intermittent enregistre une hausse de 13% pour les 15-19 ans à 14,8% pour les 20-24 ans pour s'établir à 15,4% à partir de 25-29 ans. A partir de 30 ans, cette proportion diminue ensuite progressivement jusqu'à 3% à l'âge de la retraite (60-64 ans). On en déduit qu'en attendant de trouver un emploi permanent, les jeunes occupent d'abord des emplois précaires comme stratégie de survie. Ce phénomène est quasiment observé en milieu rural, mais pour les villes urbaines et Bamako il faut attendre les niveaux d'âges avancés soit respectivement à partir de 50 ans et 40 ans pour enregistrer une baisse significative d'emplois intermittents.

Ce travail intermittent peut être de trois types : occasionnel à la journée, occasionnel à la tâche et occasionnel saisonnier. Le tableau ci-dessous présente la répartition des emplois intermittents selon le type et le milieu de résidence.

Tableau 20 : Répartition des emplois intermittents suivant le type et le milieu de Résidence

Type de travail intermittent	Bamako	%	Autres villes	%	Zones rurales	%	Ensemble	%
Occasionnel à la journée	15 346	22,2%	25 988	17,2%	85 186	6,7%	126 520	8,5%
Occasionnel à la tâche	28 854	41,7%	32 208	21,3%	109 464	8,6%	170 526	11,5%
Occasionnel saisonnier	14 715	21,3%	76 576	50,6%	1 016 914	80,3%	1 108 205	74,6%
ND	10 256	14,8%	16 631	11,0%	54 069	4,3%	80 956	5,4%
Ensemble	69 171	100	151 403	100	1 265 633	100	1 486 207	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Au niveau national, tant en milieu rural que dans les autres villes urbaines, le travail saisonnier est de loin le travail intermittent le plus dominant. Il occupe en moyenne 75% des travailleurs intermittents au niveau national et 8 travailleurs sur dix en milieu rural.

Cependant, la saisonnalité du travail intermittent est plus importante en milieu rural que dans les villes urbaines (51%) du fait de la prédominance des activités agricoles de subsistance.

L'intensité de la saisonnalité est beaucoup plus faible dans la capitale où seulement 1 travailleur sur quatre effectue un travail saisonnier. Près de la moitié des emplois intermittents dans la capitale est effectuée à la tâche.

Au niveau national, tant en milieu rural que dans les autres villes urbaines, le travail saisonnier est de loin le travail intermittent le plus dominant. Il occupe en moyenne 75% des travailleurs intermittents au niveau national.

Cependant, la saisonnalité du travail intermittent est plus important en milieu rural (huit travailleurs sur dix soit 80,3%) que dans les villes urbaines (51%) du fait de la prédominance des activités agricoles de subsistance. L'intensité de la saisonnalité est beaucoup plus faible dans la capitale où seulement un travailleur sur quatre effectue un travail saisonnier. Près de la moitié des emplois intermittents dans la capitale est effectuée à la tâche.

- Situation dans la profession

Les situations possibles dans la profession ont été regroupées en quatre grandes catégories :

- les salariés ;
- les patrons et travailleurs indépendants ;
- les associés ;
- les apprentis et aides familiaux.

Les indicateurs de la situation dans l'emploi permettent de connaître l'importance relative (exprimée en % de l'emploi total) des quatre grandes catégories ci-dessus définies. Cet indicateur aide à comprendre à la fois la dynamique du marché du travail et le niveau de développement de l'économie.

Tableau 21 : Répartition des emplois selon la situation dans la profession et par sexe

Situation dans la profession	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	250 778	12,4%	76 089	3,6%	326 867	8,0%
Patron, travailleur indépendant	1 171 451	58,0%	1 148 084	55,0%	2 319 535	56,5%
Associé	182 144	9,0%	36 508	1,7%	218 622	5,3%
Apprenti, aide familial	373 338	18,5%	711 373	34,1%	1 084 711	26,4%
ND	42 532	2,1%	116 483	5,6%	159 015	3,9%
Total	2 020 243	100	2 088 537	100	4 108 780	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Sur l'ensemble des actifs occupés du Mali, les salariés ne représentent que 8% alors que les patrons et les travailleurs indépendants représentent 57%, les aides familiaux 26%. Il y a presque autant de travailleurs indépendants chez les hommes que chez les femmes, par contre elles sont plus nombreuses à occuper des emplois d'aides familiaux (34%). Peu de femmes sont salariées contrairement aux hommes où on observe 12% de salariés. Ces disparités de genre sont accentuées au niveau des zones de résidence.

Tableau 22 : Répartition des emplois selon la situation dans la profession, le milieu de résidence et le sexe

Situation dans la profession	Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Salarié	46,0	27,0	38,2	28,6	5,3	16,4	5,2	1,4	3,3
Patron, travailleur indépendant	37,3	58,8	46,1	49,1	57,4	53,4	62,2	54,2	58,1
Associé	5,1	1,3	3,5	6,2	1,0	3,4	10,0	1,9	5,9
Apprenti, aide familial	9,0	7,9	8,6	14,9	34,6	25,2	20,3	36,1	28,5
ND	2,7	5,0	3,6	1,3	1,9	1,6	2,2	6,3	4,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

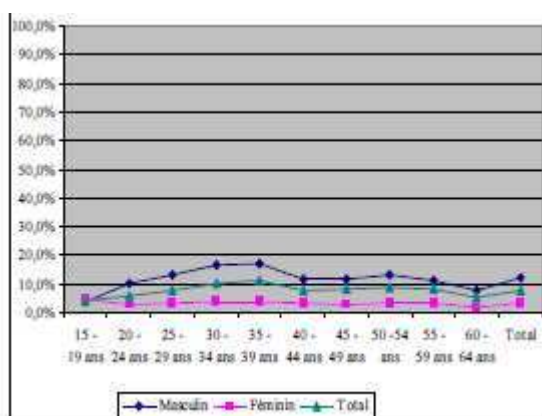
La proportion de salariés en milieu rural s'établit à seulement 3% contrairement dans les autres villes où on observe une part plus élevée d'environ 16%. Inversement, c'est en zones rurales qu'il y a une forte prédominance de travailleurs indépendants et d'aides familiaux avec respectivement 58% et 29%.

Ces résultats suggèrent qu'au moins 90% des emplois occupés concernent des unités informelles dont la plupart sont précaires surtout en milieu rural. Comme prévisible, Bamako enregistre le plus grand nombre de salariés avec près de 38% (dont 46% chez les hommes et 27% chez les femmes) et 46% de travailleurs indépendants (dont 59% chez les femmes et 37% chez les hommes).

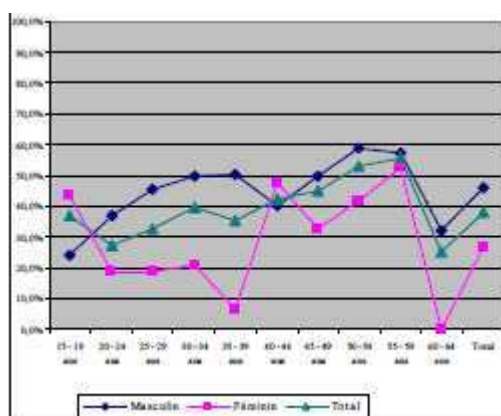
Pour un raffinement, il est intéressant d'analyser le taux de salarisation pour des groupes spécifiques d'individus. Le taux de salarisation est le rapport du nombre d'actifs salariés à la population active occupée. Les graphiques ci-après donnent les taux de salarisation par groupe d'âge et le milieu de résidence.

Graphique 7 : Taux de salarisation par sexe et groupe d'âge

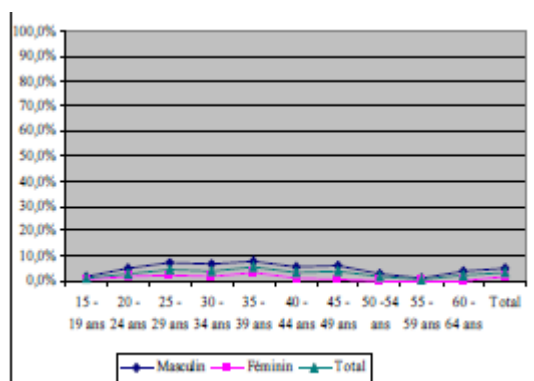
Ensemble du Mali



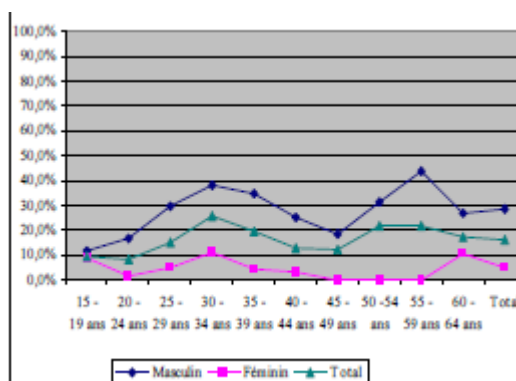
Bamako



Milieu Rural



Autres villes



On observe qu'en milieu rural le taux de salarisation est relativement très bas, de l'ordre de 3%, et il est plus élevé chez les hommes que chez les femmes quel que soit le groupe d'âge soit respectivement 5% contre 1%. Dans les autres villes, il est d'environ 16% et relativement plus élevé chez les hommes (29%) que chez les femmes (5%). Cet écart de genre est particulièrement plus accentué pour les 30-34 ans avec 38% pour les hommes et 11% pour les femmes, et les 55-59 ans avec 44% pour les hommes et un taux nul pour les femmes.

La capitale se distingue par des taux de salarisation les plus élevés de l'ordre de 38% dont 46% pour les hommes et 27% pour les femmes.

Pour les hommes résidant dans la capitale, il y a une tendance à la hausse de 27% pour les jeunes de 20-24 ans à 56% aux individus âgés de 50-54 ans, âge à partir duquel le taux amorce une baisse jusqu'à l'âge de la retraite.

Cette même tendance est observée au niveau national avec moins d'ampleur, où le taux de salarisation d'ensemble est de 8% avec 12% chez les hommes et 4% chez les femmes.

Tableau 23 : Age moyen des actifs occupés suivant la situation dans la profession

Situation dans la profession	Sexe	Age moyen
Salarié	Masculin	36,91
	Féminin	31,18
	Ensemble	35,57
Patron, travailleur indépendant	Masculin	39,35
	Féminin	33,57
	Ensemble	36,66
Apprenti, aide familial	Masculin	23,06
	Féminin	29,92
	Ensemble	27,56
Ensemble	Masculin	35,97
	Féminin	32,16
	Ensemble	34,07

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

L'âge moyen des actifs occupés varie suivant la situation dans la profession. Les apprentis et les aides familiaux sont en général plus jeunes avec environ 28 ans en moyenne (23 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes).

La moyenne d'âge des salariés s'établit à 36 ans environ avec un âge moyen des hommes supérieur de 6 ans à celui des femmes (31 ans).

Les patrons et travailleurs indépendants sont en général plus âgés avec environ 37 ans de moyenne d'âge, les hommes étant toutefois plus âgés que les femmes (39 ans contre 34 ans).

- Catégorie socioprofessionnelle

Tableau 24 : Répartition des emplois selon la catégorie socioprofessionnelle et par sexe

Catégorie socioprofessionnelle	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	26 285	1,3%	5 880	0,3%	32 165	0,8%
Cadre moyen, agent de maîtrise	69 834	3,5%	20 977	1,0%	90 811	2,2%
Employé	73 866	3,7%	22 779	1,1%	96 645	2,4%
Ouvrier	43 895	2,2%	12 651	0,6%	56 546	1,4%
Manœuvre	36 897	1,8%	13 801	0,7%	50 698	1,2%
Patron employeur	15 707	0,8%	5 372	0,3%	21 079	0,5%
Travailleur à son propre compte	1 155 743	57,2%	1 142 712	54,7%	2 298 455	55,9%
Associé	182 144	9,0%	36 508	1,7%	218 652	5,3%
Apprenti	40 397	2,0%	9 491	0,5%	49 888	1,2%
Aide familial	332 942	16,5%	701 881	33,6%	1 034 823	25,2%
ND	42 533	2,1%	116 485	5,6%	159 018	3,9%
Total	2 020 243	100	2 088 537	100	4 108 780	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Au niveau national, les individus qui travaillent à leur propre compte constituent la catégorie dominante avec 56% des emplois, et autant chez les hommes que chez les femmes. Les emplois d'aide familial sont non négligeables se plaçant en deuxième position avec 25% dont 34% chez les femmes et 17% chez les hommes. Les emplois occupés par les cadres sont de 3% sur le marché du travail.

Cette dominance des professions libérales suggère un degré d'informalisation assez élevé de l'économie malienne avec au moins 75% d'actifs occupés comme travailleurs indépendants (propre compte et aide familial). Très peu des actifs occupés sont des cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés et des patrons, employeurs avec moins de 1%, ce qui révèle un faible niveau d'éducation de la majorité des actifs occupés pour prétendre à ces postes. Cependant, cette situation varie d'un milieu de résidence à l'autre comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 25 : Répartition des emplois selon la catégorie socioprofessionnelle par zone de résidence et par sexe (en%)

Catégorie socioprofessionnelle	Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	7,8	2,6	5,6	3,1	0,0	1,5	0,1	0,1	0,1
Cadre moyen, agent de maîtrise	9,2	8,5	8,9	7,6	1,9	4,7	2,0	0,2	1,1
Employé	11,3	3,8	8,2	9,4	1,7	5,4	1,6	0,7	1,2

Ouvrier	15,1	8,4	12,4	2,6		1,3	0,5	0,1	0,3
Manœuvre	2,6	3,8	3,1	5,7	1,6	3,6	1,0	0,2	0,6
Patron employeur	3,0	1,3	2,3	1,3	0,4	0,8	0,4	0,1	0,3
Travailleur à son propre compte	34,2	57,5	43,8	47,8	56,9	52,5	61,8	54,1	57,8
Associé	5,1	1,3	3,5	6,2	1,0	3,4	10,0	1,9	5,9
Apprenti	7,6	0,5	4,7	5,0	0,9	2,9	0,7	0,4	0,5
Aide familial	1,4	7,4	3,9	9,8	33,7	22,3	19,6	35,7	27,9
ND	2,7	5,0	3,6	1,3	1,9	1,6	2,2	6,3	4,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

Bien que les travailleurs indépendants prédominent quel que soit la zone de résidence, on constate qu'à Bamako ils sont majoritaires avec 44%, 53% dans les autres villes urbaines et 58% en zones rurales. Il y a plus de travailleurs indépendants chez les hommes que chez les femmes en zones rurales contrairement dans les autres villes urbaines (y compris Bamako).

La proportion d'aide familiale est plus importante en zones rurales (28%) que dans les autres villes (22%) et très faible dans la capitale (4%), où par contre la proportion de cadre supérieur est la plus élevée (6%). Venant en deuxième position, les ouvriers occupent 12% des emplois dans la capitale où la proportion de cadre moyen, agent de maîtrise et d'employé est d'environ 17% contre 10% dans les autres villes et 2% en milieu rural.

- Emploi par branche et secteur d'activité économique

Les branches d'activités ont été regroupées en trois grandes catégories à savoir :

- l'agriculture, l'élevage et la pêche (secteur primaire) ;
- les industries (secteur secondaire) ;
- les services (secteur tertiaire).

Le tableau et le graphique suivants donnent la répartition des emplois occupés par branche d'activité et la zone de résidence.

Tableau 26 : Répartition des emplois par zone de résidence suivant le secteur d'activité

Zones de résidence	Agriculture, élevage, forêt, pêche	Industrie	Services	ND	ENSEMBLE
Bamako	7 084	65 414	244 780	10 316	327 594
	2,2%	20,0%	74,7%	3,1%	100,0%
Autres villes	177 232	96 187	316 437	8 235	598 090
	29,6%	16,1%	52,9%	1,4%	100,0%
Zones rurales	2 288 022	321 822	461 683	111 567	3 183 094
	71,9%	10,1%	14,5%	3,5%	100,0%
Ensemble	2 472 338	483 423	1 022 900	130 118	4 108 779
	60,2%	11,8%	24,9%	3,2%	100,0%

c- Chômage

Le chômage représente l'ensemble des personnes sans emploi, disponibles pour travailler et qui sont effectivement à la recherche d'un emploi. Certains auteurs le définissent comme la situation de tout travailleur qui, ne pouvant et voulant occuper un emploi soumis à un contrat de travail, se trouve sans travail et dans l'impossibilité, par suite de l'état du marché du travail, d'être occupé dans un tel emploi⁴⁶. Au Mali, le taux de chômage calculé correspond

⁴⁶ Comte M., Besson J.L., (1999) « Les trois âges du chômage », in L'observé Statistique, J.L. Besson, L. Abdelmalki (ed), op. cit. page 3.

au taux de chômage élargi du BIT, en incluant les chômeurs découragés, c'est-à-dire les personnes sans emploi et disponibles pour travailler même si elles ne sont pas à la recherche d'un emploi. Dans ce cas, on parle alors de chômage élargi. Cette option est adoptée dans le cadre de l'EPAM 2007 de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation à laquelle nous nous référons dans ce chapitre.

- Profil des taux de chômage

Le taux de chômage de l'ensemble de la population du Mali s'établit en 2007 à 9,6%⁴⁷ (pour la population de 15 à 64 ans) c'est-à-dire qu'environ un actif sur dix est actuellement sans emploi. Cependant, ce taux d'ensemble masque des disparités suivantes, entre autres, la zone de résidence, le sexe et l'âge.

Par rapport à la zone de résidence, l'enquête indique que c'est dans les villes secondaires c'est-à-dire autres zones urbaines, que le chômage est le plus important, en moyenne 14%. Au delà du constat en 2004 de l'apparition du chômage en milieu rural (6,6%), il ressort en 2007 qu'il existe un maintien de ce phénomène même s'il connaît une baisse de 0,7% ; ceci pourrait être imputable aux impacts et effets positifs du processus de décentralisation surtout en matière d'exploitation des opportunités locales de développement. A Bamako, le taux de chômage est de 27,3%.

Le chômage touche plus les femmes que les hommes, elles représentent 58,8% de la population générale des chômeurs. Au niveau national, le taux de chômage des femmes atteint environ 11% contre 8,2% pour les hommes. Cette situation est constante quel que soit le milieu de résidence.

⁴⁷ Ce taux ne semble pas être fiable parce qu'il ne correspond pas à la définition internationale. Il semble être sous estimé en raison de la couverture géographique de l'enquête et des techniques de collecte et traitement des données

Tableau 27 : Les taux de chômage pour la population de 15 à 64 ans selon le groupe d'âge, la zone de résidence et le sexe.

Groupe d'âge	Ville de Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales			Ensemble du Mali		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
15-19 ans	43,2	42,4	42,6	38,9	21,5	27,6	10,4	7,2	8,6	16,6	13,3	14,7
20-24 ans	42,1	45,7	44,0	26,2	24,4	25,2	7,9	8,1	8,0	16,4	14,8	15,4
25-29 ans	29,9	41,0	35,9	20,1	19,2	19,5	5,2	8,7	7,2	10,0	13,4	12,0
30-34 ans	9,4	40,0	23,4	7,7	7,2	7,5	5,1	6,0	5,6	6,0	9,0	7,6
35-39 ans	8,5	27,4	15,9	4,7	23,1	14,9	1,8	8,6	5,0	3,1	13,2	8,0
40-44 ans	10,9	17,3	13,0	17,7	6,4	11,7	1,4	6,6	4,1	4,9	7,2	6,1
45-49 ans	5,4	27,6	13,4	6,8	4,4	6,0	7,4	4,6	6,3	7,1	6,5	6,9
50-54 ans	16,5	7,2	13,4	5,7	12,2	7,8	0,9	3,4	2,1	3,6	4,7	4,1
55-59 ans	15,5	5,8	12,4	4,3	21,1	13,5	3,6	1,1	2,7	4,8	6,6	5,5
60-64 ans	6,0	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0	1,8	2,8	0,0	1,7
Total	20,2	35,6	27,3	14,9	17,1	16,1	5,0	6,8	5,9	8,2	11,0	9,6

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

M = Masculin

F = Féminin

Avant 20 ans, l'apparition du chômage concerne généralement des jeunes déscolarisés ou non scolarisés et ce du fait de la longueur des études car beaucoup de jeunes de cette classe d'âge sont encore aux études et pas encore dans la vie active.

Mais ceux qui sont déjà sur le marché du travail connaissent un chômage important, même en milieu rural où on enregistre un taux de chômage de l'ordre de 8,56% à ces âges. Cette caractéristique mérite une analyse beaucoup plus approfondie car elle pourrait cacher un sous emploi déguisé.

A Bamako, les jeunes hommes sont ceux qui enregistrent le taux de chômage le plus élevé, plus de 27,3%. Au sein de la population des chômeurs en milieu urbain, il est inquiétant de constater que 63% ont moins de 29 ans et ce serait un truisme de dire que le chômage frappe beaucoup plus les jeunes et qu'il demeure essentiellement un phénomène urbain. Aussi, il est établi qu'à partir de la tranche 35-39 ans, le pourcentage de chômeurs enregistre une chute vertigineuse jusqu'à 0,74% pour la tranche 55-59 ans.

Ensuite, le taux de chômage augmente progressivement pour atteindre son maximum à 25-29 ans. Autrement dit, aux âges où tous les jeunes ont terminé leurs études, ils connaissent des difficultés de première insertion. Le chômage des jeunes diplômés est donc préoccupant. D'où l'intérêt de la présente thèse.

A partir de 30 ans, le taux de chômage baisse progressivement jusqu'aux environs de 45-49 ans, âges auxquels ceux qui perdent leur emploi éprouvent de plus en plus de difficultés à en trouver.

- Profil des jeunes en situation de chômage

Dans cette partie, il sera essentiellement question d'analyser les statistiques du chômage suivant le niveau d'instruction. Le lieu de résidence et le sexe étant des déterminants non moins importants ont été évoqués précédemment.

Il existe une différence significative entre les taux de chômage selon le niveau d'instruction. En effet, de façon générale – et paradoxale – le chômage touche plus les diplômés du secondaire technique et professionnel et ceux du supérieur (tableau suivant). Cette situation est d'autant plus problématique que les formations techniques et professionnelles ont été conçues pour mieux répondre aux besoins de l'économie et favoriser l'insertion des diplômés. En outre, le taux de chômage élevé des diplômés constitue un signal très négatif pour les personnes encore scolarisées dans la mesure où il réduit le rendement de l'éducation en n'augmentant pas la probabilité de trouver un emploi⁴⁸. Cela pourrait en effet « désinciter » les personnes scolarisées et réduire l'accumulation du capital humain dans l'économie et donc réduire l'une des principales sources identifiées de la croissance à long terme (Lucas, 1988 ; Barro et Lee, 1994).

Tableau 28 : Chômeurs selon le niveau d'instruction et le sexe

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

Source : Doumbia et Traoré (2005)

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

Ensuite, il apparaît dans les enquêtes que 52,4% des chômeurs se disent disposés à accepter tout emploi qu'on leur proposerait (OEF, 2004). Ce pourcentage correspond presque exactement à la part des « sans instruction » dans le chômage total. Il se peut que les diplômés, contrairement aux autres catégories, soient moins enclins à accepter « n'importe quel travail ». Comme souligné par O'Higgins (2003), cette catégorie de chômeurs provient plutôt de

⁴⁸ Même si l'espérance de revenu peut toujours rester plus élevée pour une personne diplômée par rapport à une personne sans diplôme, car même si la première jouit d'une probabilité moindre, elle peut espérer un revenu plus important lorsqu'elle est employée. Cependant, il faut comprendre que le vouloir d'évoluer vers un diplôme du supérieur n'est pas fondamentalement lié à l'importance du revenu espéré comme stipule la théorie du « job search ».

milieux aisés et les parents peuvent se donner le « luxe » de laisser leurs enfants au chômage jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi jugé décent⁴⁹.

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

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

On note une différence marquée entre les hommes et les femmes. En effet, en moyenne, les femmes instruites demeurent toujours sous-représentées par rapport aux hommes : 59% contre 80% pour les hommes à Bamako ; 43% contre 65% dans les autres zones urbaines et 19% contre 32% en milieu rural (Doumbia et Traoré, 2005). Du fait d'un accès limité à l'école (réticences des parents à envoyer les filles à l'école⁵⁰) ou de la sortie du système éducatif (mariages précoces, grossesses...), les femmes forment la majorité des illettrés, et donc des chômeurs (puisque, d'après le tableau 7, près de 55% des chômeurs sont illettrés).

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

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

II- Population Inactive

Sont considérés comme inactifs, les individus âgés de 15 à 64 ans qui, pour une raison ou une autre, ne se présentent pas sur le marché du travail.

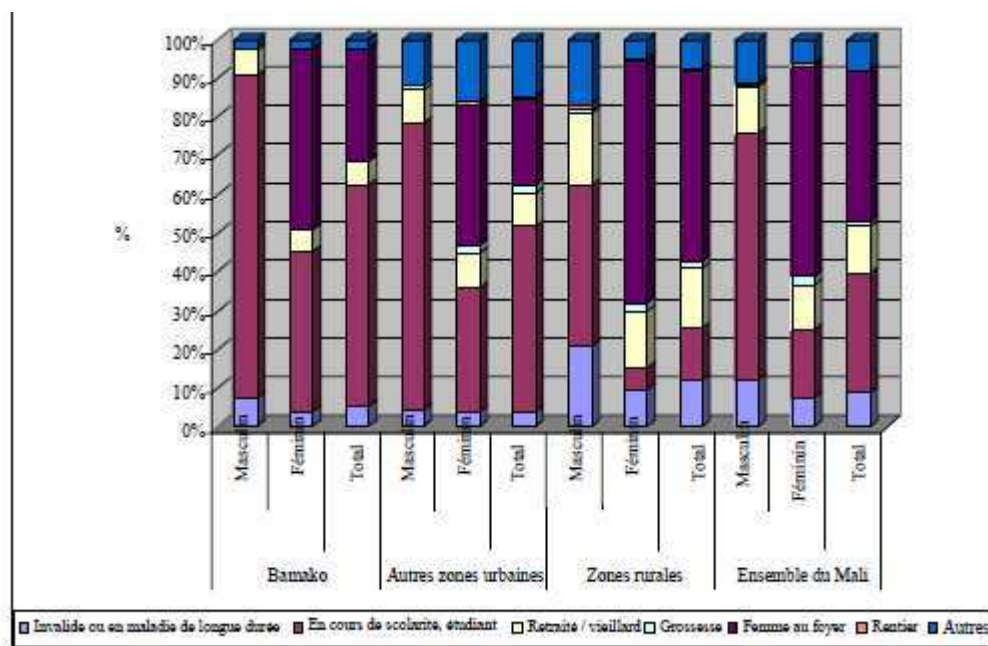
1- Composition de la population inactive

Le graphique suivant donne la répartition des inactifs (15 à 64 ans) selon la nature de l'inactivité :

⁴⁹ A titre d'anecdote, on peut citer le cas – très fréquent au Mali – de nombreux chômeurs issus de milieux plutôt favorisés dont les parents continuent d'avancer de l'argent (argent de poche, dépenses courantes...).

⁵⁰ Même si les mentalités commencent à évoluer, comme on l'a vu en étudiant les taux de scolarisation.

Graphique 8 : Composition de la population inactive selon le sexe et le milieu de résidence



La population inactive est composée de plusieurs catégories de personnes :

- Femmes au foyer : ce sont des femmes qui s'occupent exclusivement des travaux ménagers sans percevoir de salaire ;
- Etudiants/Elèves : ce sont toutes les personnes qui fréquentent régulièrement un établissement scolaire ;
- Rentiers : ce sont les personnes qui ne travaillent pas et qui vivent exclusivement des revenus de leur propriété ou de leur capital ;
- Retraités : ce sont des personnes qui se sont définitivement retirées de la vie active et qui vivent exclusivement d'une pension ;
- Vieillards (Seniors⁵¹) : ce sont les personnes âgées qui ne travaillent pas et qui vivent exclusivement des aides financières d'autres personnes ;
- Invalides : ce sont des personnes frappées d'une incapacité physique ou mentale, les empêchant d'exercer une activité d'ordre économique ;
- Autres inactifs : ce sont les personnes qui n'exercent aucune activité économique non classées ailleurs.

⁵¹ « Senior » est l'expression utilisée en France pour désigner les personnes âgées

Tableau 29 : Répartition de la population de 15 ans ou plus inactive suivant le sexe, le type d'inactivité et la zone de résidence (%)

	Ville de Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales			Ensemble du Mali		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Invalide ou en maladie de longue durée	7,3	4,2	5,4	4,6	3,9	4,2	20,9	9,9	12,3	12,3	7,6	9
En cours de scolarité, étudiant	83,4	41,1	73,6	73,6	32,1	47,6	41,7	5,2	13,2	63,3	17,6	30,9
Retraité/Vieillard (Séniors)	6,5	5,5	5,9	8,6	8,8	8,7	18,5	14,6	15,5	12,1	11,7	11,8
Grossesse	0	0,2	0,1	1,2 ⁵²	2,4	2	0,7 ⁵³	2,2	1,9	0,6	1,8	1,5
Femme au foyer	0	46	28,5	0	35,9	22,5	0	62,3	48,6	0	54,2	38,5
Rentier	0	0,7	0,4	0	0,7	0,5	1,1	0,8	0,9	0,5	0,7	0,7
Autres	2,8	2,3	2,5	12	16,2	14,6	17,1	5	7,7	11,2	6,4	7,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

L'inactivité est surtout causée par l'occupation des femmes au foyer et la durée des études pour respectivement 38% et 31% des individus au niveau national. L'écart important dans l'inactivité entre hommes et femmes, de l'ordre de 45 points de pourcentage, du fait de la durée des études prouve la forte disparité de genre en matière de scolarisation. En effet, l'indice de parité filles/garçons au primaire est de 0,79 en 20062 donc moins de filles sont scolarisées et cela se répercute aux autres ordres d'enseignement (secondaire et supérieur). Le troisième niveau d'inactivité s'explique par le poids de l'âge. Plus les individus sont âgés plus ils deviennent inactifs autant chez les hommes que chez les femmes, soit environ 12% du total.

Cependant, ces tendances ne sont pas observées selon le milieu de résidence. Si dans les zones rurales les femmes au foyer sont les plus inactives avec 62%, ce sont les études qui prédominent l'inactivité dans les autres villes urbaines avec 48% dont 74% chez les hommes de même que dans la capitale où 57% sont en cours de scolarité.

2- Taux d'inactivité

Le taux d'inactivité est le rapport entre le nombre d'inactifs âgés de 25 à 54 ans et le nombre total d'individus appartenant à ce groupe. Ce taux concerne donc le groupe d'âge 25-54 ans où l'activité est la plus élevée étant donné que les individus de ce groupe ont normalement achevé leurs études et n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite.

Le tableau ci-dessous présente les taux d'inactivité des 25-54 ans par sexe et selon le milieu de résidence.

Tableau 30 : Taux d'inactivité par sexe et zone de résidence

Zone de résidence	Hommes	Femmes	Ensemble
Bamako	10,2	35,7	23
Autres villes	6,8	18,1	12,8
Zone rurales	3,7	17	11
Ensemble	4,9	19,1	12,6

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

⁵² Mauvais renseignement lors des enquêtes

⁵³ idem

Le taux d'inactivité de l'ensemble de la population s'établit à environ 13% en 2007. Ce taux montre que l'inactivité touche plus les femmes que les hommes, 19% contre 5% au niveau national.

Quel que soit le milieu de résidence, le taux d'inactivité des femmes est nettement plus élevé que celui des hommes et particulièrement dans la capitale Bamako où on enregistre un écart de 25 points de pourcentage. L'inactivité est particulièrement plus importante dans la capitale (23%), suivie des autres villes urbaines (13%) et du milieu rural (11%). Ces faits sont révélateurs d'une part, des coutumes sociales du pays et des attitudes à l'égard du travail des femmes et d'autre part, de l'exode rural des campagnes vers la capitale Bamako où les opportunités d'emplois sont meilleures. Même si les taux d'inactivité sont à la baisse par rapport à leurs niveaux de 2004, on constate une baisse assez timide dans la capitale et même une hausse de l'inactivité chez les hommes de presque le double.

Ces évolutions révèlent des difficultés réelles à l'économie malienne à créer des emplois surtout dans les autres villes et en milieu rural, d'où cette mobilité de la main-d'œuvre comme stratégie de survie vers la capitale à la recherche d'emploi même précaire.

Section 3. Détermination du marché du travail au Mali

En théorie, l'économie du travail analyse le fonctionnement du marché du travail. Le marché du travail est le lieu de rencontre des travailleurs et des employeurs. Dans le cadre d'une économie capitaliste, les « offreurs » de travail sont les travailleurs et les « demandeurs » de travail sont les employeurs. L'économie du travail cherche donc à analyser la fixation de l'offre et de la demande de travail ainsi que l'équilibre du marché du travail.

Dans cette section, nous aborderons des analyses sur les caractéristiques d'offre et de demande de travail au Mali ainsi que l'équilibre du marché du travail.

I- La détermination de l'offre de travail

L'analyse de l'offre de travail constitue un élément essentiel pour appréhender le fonctionnement du marché du travail. Dans le contexte du Mali, l'analyse d'un tel fonctionnement est peu développée car il faut prendre en compte la pression démographique très forte qui agit sur le marché du travail et le caractère fragmentaire des données sur les ménages a impacté sur la recherche dans ce domaine⁵⁴.

Les enquêtes réalisées par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation à travers l'EPAM 2004 nous orientent dans notre analyse.

⁵⁴ L'analyse du fonctionnement du marché du travail est fort difficile dans un pays comme le Mali où il est difficile de constater l'existence d'un réel marché du travail comme le spécifie la théorie économique. Certains spécialistes souhaiteraient même parler de système d'emploi.

1- Le concept d'offre de travail

Pour les économistes classiques, les discussions concernant les déterminants de la croissance de la population active, en particulier l'influence des variations des salaires réels, constituaient les thèmes majeurs de réflexion quant à l'offre de travail. A leur époque, peu d'économistes abordaient la question du montant de travail offert par une population ayant une taille donnée. Aujourd'hui, les économistes du travail considèrent que cette orientation analytique doit être inversée. L'offre de travail est définie comme le montant d'effort offert par une population ayant une taille donnée. Evidemment, cela ne signifie pas qu'il faille délaisser l'examen de la dynamique de la population ; mais il importe d'accorder une attention spécifique au processus d'offre de travail d'une population d'une importance donnée. A cet égard, l'une des composantes du travail offert est le taux de participation de la population active, c'est-à-dire le pourcentage de la population qui a ou qui recherche un emploi rémunéré. Il en résulte que les individus ayant une « offre de travail » sont ceux qui ont une activité économique ou qui sont engagés dans un processus de recherche d'emploi. En réalité, malgré la simplicité de cette définition, la mise en œuvre du concept d'offre de travail au niveau empirique soulève quelques difficultés⁵⁵.

2- Les déterminants de l'offre de travail

Trois (3) catégories de facteurs contribuent à la détermination de l'offre de travail⁵⁶ : les facteurs démographiques, sociaux et économiques.

a) Facteurs démographiques

On rencontre quatre (4) variables démographiques qui ont une influence directe sur le taux brut d'activité. Il s'agit de l'espérance de vie, des taux de fécondité, de natalité et de mortalité.

- L'augmentation de l'espérance de vie réduit les flux de sortie des actifs du monde du travail, donc tend à allonger la durée de la vie active en renforçant la proportion d'actifs plus âgés au sein de la population active. Les statistiques montrent que l'espérance de vie au Mali est passée de 48 à 56 ans entre 1976 et 1987.
- La variation du taux de natalité se répercute sur la population active avec un retard minimum de quinze (15) ans. Il ressort que le taux de natalité est passé à 45/1000 durant la période 1976 - 1998. On est donc dans une dynamique d'augmentation de la population amorcée en 1991 et devant durer jusqu'en 2013. On remarque que la population croît toujours mais plus vite qu'avant.
- Toute variation du taux de fécondité agit sur la population active avec le même délai de réaction que le taux de natalité. La période 1976 - 1998 a vu passer le taux de fécondité de 181 à 213/1000.

⁵⁵ Faut-il intégrer les personnes engagées dans le processus de recherche d'emploi ou pas ?

⁵⁶ Les données statistiques, tant économiques que démographiques sont tirées du Document intitulé Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM), décembre 2004, OEF, ANPE.

- l'évolution de taux net d'activité a eu une incidence sur l'évolution du taux de chômage aussi bien pour les jeunes que pour les adultes. De difficultés réelles existent quant à l'absorption des flux de demandeurs qui arrivent annuellement sur le marché. En résumé, l'évolution de ces variables démographiques a stimulé l'offre de travail.

b) Facteurs sociaux

Les changements qui ont affecté certaines valeurs et normes sociales ont contribué à déterminer l'offre de travail. Ces changements ont reflété le progrès de la scolarisation notamment celle des filles qui a eu deux effets.

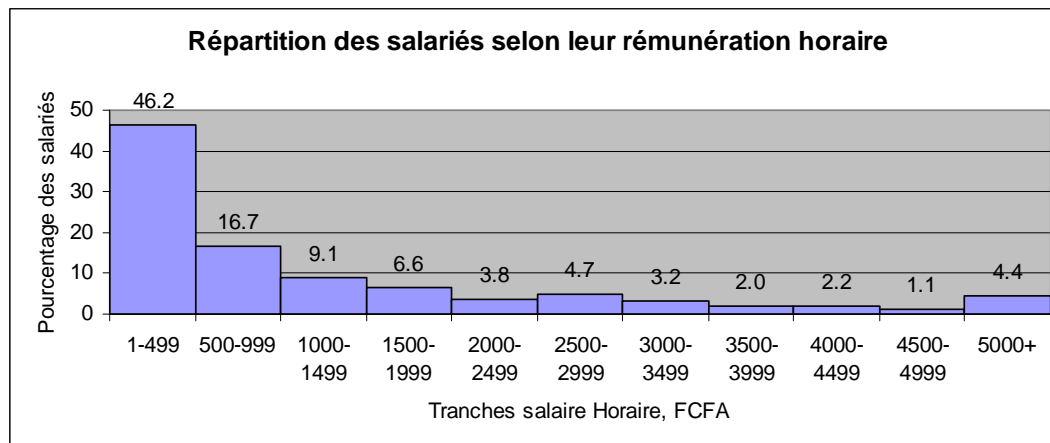
En premier lieu, la tendance au recul de l'âge du mariage pour les filles au détriment de certaines traditions sociales, a favorisé la présence de plus en plus de femmes sur le marché du travail. En effet le mariage précoce des filles accroît le nombre de femmes au foyer, c'est à dire les femmes qui se consacrent principalement aux travaux domestiques.

En second lieu, le progrès de la scolarisation des filles a contribué à accroître directement leur présence sur le marché du travail en concurrence avec les garçons, à compétences égales. Il y a certainement d'autres facteurs : modernisation, monétisation de l'économie, valeur du travail, etc.

c) Niveau des salaires

Le facteur économique représente le taux de salaire réel. Au Mali, le statut de travailleur salarié reste un privilège fort attractif.

Graphique 9 : Répartition des salariés selon leur rémunération horaire



Source : Etude Nationale sur les Politiques du marché du travail, BIT/APERP Mali, 2008, P16

La médiane de la rémunération horaire des salariés est de 575 FCFA. Si l'on calcule la moitié de cette médiane, on obtient le seuil de faible rémunération horaire, 287 FCFA. Tous les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à ce chiffre sont considérés comme faiblement rémunérés. Toutefois, ce seuil de rémunération horaire est largement supérieur au

SMIG qui était égal à 142.68 FCFA l'heure au moment de l'enquête et actuellement de 164,19 FCFA l'heure.

Le pourcentage de salariés faiblement rémunérés est de 37.7% au Mali. En effet, les femmes dans leur grande majorité occupent des emplois informels (petits commerce) qui sont très mal rémunérés. Ce pourcentage est particulièrement élevé pour les femmes (64.1%) et pour les jeunes. Ce phénomène touche 68% des 15-24 ans et 96.7% des 10-14 ans. Si l'on regarde le statut d'activité, ce sont les employés, les manœuvres et les apprentis qui sont les plus nombreux à avoir un faible taux de salaire horaire avec respectivement des pourcentages de 46.7, 63.9 et 66.8%. Le salaire mensuel moyen dans la Fonction Publique malienne en 2002 s'élevait à 125.643 FCFA. En 2003, le PIB/Habitant était de 180 420 F CFA, soit environ 360 \$ US au taux de 1\$ US= 500 F CFA (Source : Présidence de la République du Mali). Le taux de croissance du PIB était de 5 %.

Tous ces facteurs contribuent à stimuler la demande d'emplois salariés. Le SMIG est établi pour les entreprises du secteur formel et le seuil de faible rémunération concerne tous les secteurs de l'économie. Pour l'instant les salaires dans le secteur formel n'influencent pratiquement pas ceux du secteur informel car les deux secteurs collaborent très peu.

En effet, la croissance économique et ses fluctuations ont une influence sur l'offre de travail : retrait du marché du travail en cas de crise – retour à la ferme par exemple – etc., retour des femmes, des personnes en âge de retraite sur le marché du travail en période de croissance.

II- La Demande de travail : Emploi par âge, sexe, secteurs d'activités

Ici, nous avons voulu caractériser la demande de travail en fonction des emplois demandés et donc occupés en fonction de l'âge, du sexe et des secteurs d'activités. Cette analyse s'appuie sur les données du recensement et des enquêtes menées par différentes institutions de recherche.

Nous allons distinguer les trois secteurs d'activité : le primaire, le secondaire et le tertiaire. Ensuite, nous analyserons la demande de travail en fonction du secteur informel et formel.

1- Emploi par âge et par sexe

Les statistiques montrent que les emplois sont occupés en majorité par des jeunes travailleurs : près de 6 travailleurs sur 10 sont âgés de 15 à 40 ans. On constate sur le marché du travail, que les emplois occupés par les jeunes représentent pratiquement le double de ceux occupés par les adultes. Toutefois, on constate que les adultes sont surreprésentés dans les actifs occupés au détriment des jeunes : environ 16% de la population totale, 36% des emplois. L'efficacité des services et des appuis offerts pour favoriser l'installation des jeunes avant la création de l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (APEJ) n'est pas établie. La création massive d'emplois décents et productifs par les jeunes est l'une des raisons fondamentales de l'APEJ.

Aussi, la répartition des emplois occupés entre les sous-groupes de jeunes est inégale. 23,9% sont occupés par les jeunes de 15 à 24 ans, 35% par les jeunes de 25 à 39 ans.

Il ressort en outre que la structure des emplois occupés selon le genre est marquée par une présence majoritaire d'hommes : 58,4% de la demande de travail s'adressent aux hommes contre 41,6% aux femmes.

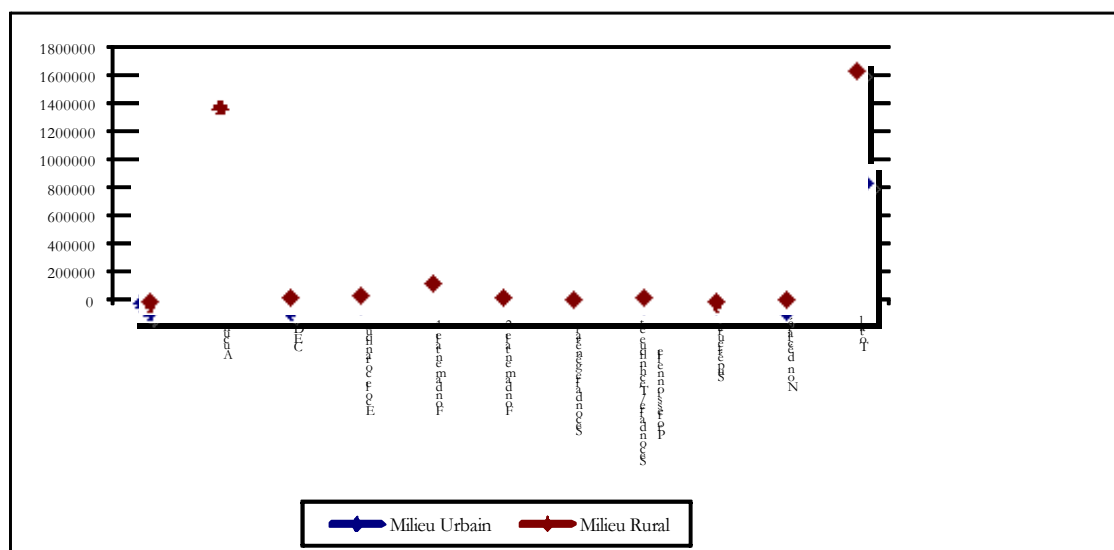
Les actifs qui travaillent à leur propre compte représentent 65,5% de l'emploi total. La demande de travailleur salarié apparaît marginale et très faible dans l'économie malienne : 13,6% en dépit de la proportion élevée d'actifs à vocation d'entrepreneurs. L'examen du niveau d'instruction des actifs montrent que ces entrepreneurs maliens ont dans leur très grande majorité un niveau d'instruction faible. Par conséquent, sur le marché du travail, seulement environ 5% de la demande de travail s'adressent aux diplômés qui occupent surtout des emplois salariés et cela probablement parce que les diplômés ne veulent pas travailler dans le secteur informel (fort pourcentage d'indépendants) mais dans l'administration (tous salariés).

L'analyse du statut individuel des actifs occupés montre que « Les travailleurs à leur propre compte, c'est à dire les indépendants » et les « aides-familiaux » représentent à eux deux plus de 80% des actifs occupés. Loin après vient en 3ème position les « employés » qui constituent seulement 7% des actifs occupés. En conséquence, la qualification de la main-d'œuvre malienne demeure préoccupante ; toute chose qui conditionne le niveau de productivité de l'économie partant le niveau de la demande de travail et de la rémunération dans l'économie.

Près de 3 actifs occupés sur 4 n'ont aucun niveau d'instruction. La main-d'œuvre occupée est largement dominée par les travailleurs illettrés. Selon le milieu de résidence actuelle, on constate que le niveau d'instruction des travailleurs en milieu urbain est supérieur à celui des travailleurs en milieu rural. Cela pourrait s'expliquer par la concentration dans les villes des administrations et entreprises privées formelles qui recourent le plus à une main-d'œuvre salariée qualifiée et d'autre part, par le taux couverture faible du milieu rural en infrastructures scolaires comparativement aux villes.

Par rapport au type d'emploi occupé, une distinction nette apparaît entre les diplômés et les personnes non instruites ou moins instruites. En effet, plus de 60% des actifs occupés ayant le niveau d'études fondamentales 2 (9 années d'études) travaillent à leur propre compte comme indépendant dans le secteur informel. Par contre les diplômés sont plutôt occupés dans les emplois salariés du secteur formel. Toutefois, de plus en plus de diplômés titulaires de licence et plus pour s'insérer sur le marché du travail acceptent d'occuper des emplois en deçà de leurs qualifications. A titre d'illustration, 39% de ces diplômés sont employés comme cadres moyens ou agents de maîtrise dans les entreprises.

Graphique 10 : Actifs occupés selon le niveau d’instruction et le milieu



2- L’Emploi par secteur d’activité

Il ressort des statistiques extraites du recensement général de la population d’avril 1998 que le secteur primaire reste le premier pourvoyeur d’emplois en occupant 81,6% des actifs, vient ensuite le secteur tertiaire deuxième plus grand pourvoyeur d’emplois avec 11,6%, le secteur secondaire arrive troisième position avec seulement 6,7% des emplois. La tendance à long terme de la répartition de l’emploi entre les trois secteurs se traduit par un transfert de main d’œuvre du secteur primaire vers les deux autres secteurs.

A l’intérieur du secteur primaire, les emplois agricoles prédominent tandis que dans le secteur secondaire, les industries manufacturières sont les plus gros demandeurs de travail. Enfin dans le secteur tertiaire, la branche commerce occupe le plus grand nombre d’actifs de loin devant l’administration. On remarque que 88% des emplois se trouvent localisés en milieu rural contre seulement 12% en milieu urbain.

3- Répartition duale de l’emploi par secteur formel et informel

L’économie informelle⁵⁷ prédomine au Mali par rapport au secteur formel, comme partout en Afrique au sud du Sahara.

La définition du secteur informel adoptée par le BIT, retient les unités économiques, caractérisées par leur enregistrement et tenue de comptabilité, leur statut juridique, leur fonctionnement, leur taille. Il s’agit d’unités économiques :

- non constituées en société ;
- constituant une entreprise familiale ou une micro entreprise ;
- ne tenant pas de comptabilité systématique ;
- employant ou pas un personnel salarié permanent, non enregistré.

⁵⁷ L’Economie informelle au Mali fera l’objet d’une étude approfondie dans la seconde partie de ce travail de recherche.

Ainsi, le secteur informel emploie entre 25 et 90% des actifs non agricoles en Afrique, selon les pays, contre 73,4% pour le Mali en 1989 (Source : Document cadre de la problématique de l'emploi, 1997). Dans l'ensemble de la population active, la proportion de l'emploi informel varie de 6 à 36% en Afrique subsaharienne.

On constate que les adultes se dirigent davantage vers le secteur informel plus que les jeunes : 81,3% contre 62,5%. Cette situation pourrait s'expliquer principalement par la différence de niveau d'instruction entre les jeunes et les adultes moins instruits en général.

L'importance relative des jeunes de 25 – 39 ans occupés dans le secteur formel s'explique par la stabilité et les conditions d'emploi dans ce secteur qui attire les jeunes qualifiés du secteur informel où les emplois sont pour la plupart précaires. Ainsi, on constate que plus leur âge avance plus les jeunes ont tendance à quitter le secteur informel au profit bien sûr du secteur formel. A cet âge, les jeunes fondent leur foyer et sont plus tentés par des emplois plus sûrs et moins précaires. Aussi, la proportion de diplômés dans cette tranche est plus forte que les autres tranches d'âge. Or, il a été établi que les diplômés ont une préférence bien marquée pour les emplois dans le secteur formel.

Ainsi, la crise économique des années 1980 et la mise en œuvre des programmes de réformes économiques consécutifs à cette crise ont contribué à l'essor du secteur informel qui est devenu un lieu de survie et de refuge transitoire. En 1989 l'ESI (Enquête sur le Secteur Informel) dénombrait 457 970 actifs dans le secteur informel et en 1996 l'OEF recensait 1.176.064 actifs, soit une progression de plus de 100% en 7 ans. Son expansion est peut être le changement le plus significatif qu'a connu l'économie malienne au cours de ces vingt dernières années. En effet, la réduction de la taille du secteur public, à la suite de la mise en œuvre du Programme d'Ajustement du Secteur des Entreprises Publiques (PASEP) et la compression de l'emploi dans le secteur moderne pris dans sa globalité ont entraîné un transfert des opportunités d'emploi vers le secteur informel.

Par ailleurs, la faculté d'adaptation dudit secteur aux réalités du marché du travail et la facilité d'accès et de sortie l'ont rendu attractif pour les entrepreneurs de toutes les sphères de la société malienne, notamment les femmes, les pauvres et les groupes vulnérables.

Contrairement au secteur formel, le secteur informel, malgré son importance dans la résorption du chômage, n'a pas assez bénéficié des interventions et des programmes d'utilité publique pouvant faciliter le développement des entreprises y opérant et aider à la mutation de ce secteur de l'économie vers le secteur moderne. Il reçoit également peu de ressources orientées vers le développement des infrastructures et la formation dont il a besoin. Des pratiques et règlements discriminatoires existants constituent aussi un obstacle à l'accès des entreprises du secteur informel aux crédits et aux opportunités du marché.

On note la prédominance des activités de commerce sur les activités de production (agricole et industrielle) dans le secteur informel. En effet, au Mali, 48,8% des unités informelles ont comme activité principale le commerce contre 32,4% ayant comme activité principale la production. Les 18,8% des unités informelles restantes opèrent dans le domaine de l'artisanat d'art ou utilitaire⁵⁸.

a- Composition selon la situation professionnelle des actifs

⁵⁸ BIT/Mali : Etude Nationale sur les politiques du marché du travail au Mali, Août 2008, P.61

La plupart des études prennent en compte cinq (5) catégories de travailleurs au sein du processus de production : employeurs, travailleurs indépendants, aides – familiaux, salariés, apprentis. Il ressort que le groupe dominant est celui des travailleurs indépendants qui représentent 65,5% des actifs (Source : EPAM 2004 OEF). Les aides familiaux avec 24,6% représentent le 2ème groupe dominant. L'importance de ce groupe de travailleurs traduit l'influence des relations de parenté sur la demande du travail au Mali.

b- Composition par sexe

La participation des femmes dans les activités du secteur informel est considérable. Le plus souvent les statistiques sous-estiment l'apport des femmes à l'économie informelle. D'après les données, la proportion de femmes occupées dans le secteur informel représente 40 à 69% dans les pays d'Afrique subsaharienne. Au Mali, on constate que la main-d'œuvre féminine est fortement demandée dans le secteur informel : 86,4%. Deux raisons majeures expliquent cette situation. La première est liée à la nature des activités exercées par les femmes, activités dont l'exercice n'exige pas de formation professionnelle et d'apport en capitaux élevés. La seconde raison tient à la compatibilité entre les activités du secteur informel et les obligations conjugales ou familiales de la femme comme par exemple la flexibilité des horaires de travail, l'exercice d'activité à domicile, etc.

Habituellement on distingue deux catégories de facteurs déterminant la demande de travail : les facteurs strictement économiques et les facteurs extra économiques.

Les facteurs strictement économiques sont au nombre de deux : le taux de salaire réel et la demande finale.

En principe, plus le taux de salaire réel est élevé moins la demande de travail est importante, en vertu de la logique de la maximisation du profit. Les statistiques relatives à la rémunération du travail sont imprécises et incomplètes pour nous permettre de dégager la tendance exacte de l'évolution des salaires réels.

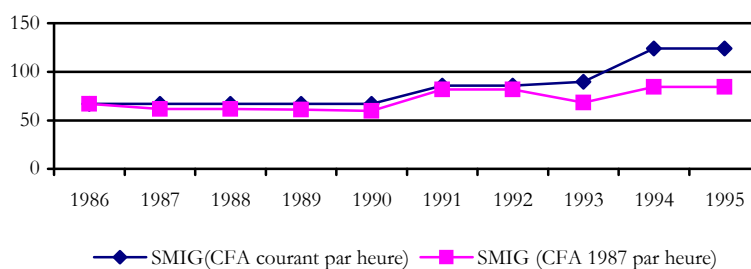
Sur la période 1998 - 2000, le coût de la main-d'œuvre est passé de 70 à 88 milliards soit une augmentation de 12,6%. Par contre, la masse salariale a vu sa part diminuer dans les coûts de la main-d'œuvre au profit des autres charges. Les charges patronales sont restées pratiquement stables. Les autres charges regroupent les charges de logement, de transport, de santé, les heures supplémentaires et autres c'est à dire l'impôt sur salaire tel que la Contribution Forfaitaire (CF) de 7.5% dont 0.5% de taxe de formation professionnelle, la Taxe de Logement (TL) de 1% et la Taxe (FNEM) 1%.

Il ressort par ailleurs que l'augmentation des salaires a été plus marquée dans le secteur public que dans le secteur privé. Par conséquent elle aurait été indépendante de la productivité du travail puisque le ratio productivité salaire a connu un déclin durant cette période, en chutant de 9 à 6%⁵⁹.

Quant au SMIG, son évolution est révélatrice de la tendance des salaires réels. Il est resté pratiquement stable de 1982 à 1990, avant de connaître une augmentation régulière depuis 1991. En Franc constant de 1987, le SMIG a enregistré un taux de croissance de 2,5% en 1995.

⁵⁹ 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:

Graphique 11 : Evolution du SMIG



Deux facteurs non strictement économiques contribuent à la détermination de la demande de travail exprimée par les unités productrice. Il s'agit du cadre réglementaire et législatif régissant les relations de travail d'une part et d'autre part, le « conflit » entre détenteur de capital physique et de capital humain, c'est-à-dire l'opposition entre chefs d'entreprises à faible niveau d'instruction et jeunes travailleurs à niveau d'instruction plus élevé.

En ce qui concerne les relations de travail, les négociations salariales ont permis l'augmentation du SMIG et du salaire réel plus que proportionnellement à la productivité. Ce qui est de nature à détériorer la situation de l'emploi.

Au Mali, on constate que l'abondance d'entrepreneurs à faible niveau d'instruction contribue à la mauvaise utilisation des facteurs de production notamment des jeunes travailleurs qualifiés issus du système éducatif et de formation professionnelle. Deux raisons expliquent cette situation : le manque de compétences des chefs d'entreprise à mettre en place et diriger des entreprises avec des méthodes modernes et la méfiance des chefs d'entreprise illettrés vis-à-vis des jeunes travailleurs instruits. En effet, une entreprise sur cinq n'emploie pas plus de 5 salariés, 4 entreprises sur 10 n'ont pas plus de 10 salariés. En conséquence, l'offre d'emplois surtout en faveur des jeunes qualifiés demeure faible dans l'économie.

Il convient de signaler que certains actifs exercent plusieurs activités. Ils interviennent dans plusieurs secteurs de l'économie aussi bien dans le public que dans le privé, dans l'informel ou le formel. Ils se trouvent dans le champ de la pluriactivité.

4- La pluriactivité

Outre leur activité principale, certains individus exercent une ou plusieurs autres activités économiques considérées ici comme des activités secondaires.

Sur le plan national, environ 15% des actifs occupés dont 18% chez les hommes et 10,4% chez les femmes, exercent au moins une activité secondaire. Quelle que soit la zone de résidence la proportion des hommes exerçant au moins une activité secondaire est supérieure à celle des femmes :

La pratique de la pluriactivité augmente progressivement avec l'âge pour atteindre son apogée vers les âges de pleine activité, vers les 30 – 45 ans où l'on fait généralement face à une grande charge familiale nécessitant des ressources financières plus importantes.

L'intensité de la pluriactivité augmente au fur et à mesure que l'on s'éloigne de Bamako. En effet, la pluriactivité est beaucoup plus intense en zone rurale, suivie des villes secondaires. En zone rurale, du fait de la prédominance de l'agriculture de subsistance, les agriculteurs ont souvent une activité secondaire, et ceux qui sont des salariés font souvent de l'agriculture comme activité secondaire. C'est ainsi que 28,6% des activités secondaires s'exercent dans la branche "Agriculture, chasse, sylviculture", 43,6% dans la branche "Pêche, pisciculture, aquaculture". Cette situation est beaucoup marquée chez les salariés du public en raison de la plus grande flexibilité du travail dans ce secteur.

A Bamako, la quasi-totalité des activités secondaires s'exercent dans la branche "Transport"⁶⁰. D'autre part, la pluriactivité est presque inexistante après 60 ans. Cela résulterait du fait qu'à la retraite beaucoup de travailleurs rentrent dans les leurs villages ou dans les chefs-lieux de leur région d'origine où ils continueraient à mener quelques activités.

Il est intéressant de voir les secteurs institutionnels de l'activité principale de ceux pratiquant au moins une activité secondaire.

Sur le plan national, les actifs occupés pratiquant une activité secondaire travaillent essentiellement dans les entreprises privées, dont plus de 81% dans les entreprises privées informelles et environ 6% dans les entreprises privées formelles. Cependant, la prédominance des actifs occupés par des entreprises privées informelles varie suivant la zone de résidence et le sexe. En zones rurales, ils représentent 87,4% (89,7% chez les hommes et 81,5% chez les femmes) contre 65,2% (40,1% chez les hommes et 100% chez les femmes) dans Bamako et 50,7% (49,2% chez les hommes et 53,8% chez les femmes) dans les villes secondaires. Il est à noter qu'à Bamako, près de 25% (1 homme sur 4) d'individus travaillant dans le secteur public s'adonnent à des activités secondaires. Dans les villes secondaires, environ 27% des individus travaillant dans le secteur public exercent une activité secondaire.

Section 4 : Les Institutions du marché du travail au Mali

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

Les relations professionnelles sont régies par des dispositions législatives et réglementaires recensées dans le code du travail. Dans le secteur privé, parapublic et dans une partie du secteur public, le code du travail détermine les règles de recrutement ou d'embauche, les modalités de licenciement, les formes de contrat et les conditions du travail. Il fixe les contours des activités syndicales et les orientations pour la détermination des salaires. Dans la fonction publique, c'est le statut général de la fonction publique qui réglemente les relations de travail. Toutefois, certains corps sont régis par des statuts autonomes, tels les personnels de l'enseignement supérieur, de la magistrature, etc.

⁶⁰ Il faut comprendre que certaines personnes disposent de moyens de transport qui évoluent dans ce secteur sans exercer eux-mêmes l'activité. C'est une forme de location qui leur procure un revenu.

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

I- La réglementation du marché du travail

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

1- Une législation relativement souple sur les contrats de travail

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

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

Le CDD peut être renouvelé deux fois (article L.20 du Code du travail) et le recours à ce type de contrat est facilité pour différents types d'emplois (temporaire, occasionnel et saisonnier), sous certaines conditions. Par ailleurs, un CDD ne peut être établi pour plus de 3 mois s'il s'agit de pourvoir un poste supprimé au cours des six mois précédents, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. La réglementation malienne est sur ce point conforme aux usages internationaux.

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

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

des contrats temporaires et saisonniers est de nature à apporter plus de souplesse aux entreprises face aux variations de leurs activités.

En 2006, le secteur formel privé et public a créé 23019 emplois (Direction Nationale de l'Emploi). Durant la même période, il a été enregistré auprès des inspections du travail sur l'ensemble du territoire 18 585 contrats de travail (RASAMT 2006, DOEF/ANPE). Le taux de contractualisation écrite des relations du travail dans le secteur informel est donc en 2006 de 81%. Un travailleur sur cinq est engagé sur la base d'un contrat verbal (environ 20 pour cent soit un travailleur sur 5).

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

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

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

2- Des procédures complexes de recrutement et de licenciement

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

Le recrutement

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

Dans le cadre de la négociation des conventions collectives, l'Etat intervient dans le processus car la convention collective nationale est élaborée par une commission mixte composée, en nombre égal, des représentants des employeurs et des travailleurs, nommés par un arrêté du ministre du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. Cette commission mixte est constituée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, soit à l'initiative du ministre du travail.

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

Le licenciement économique

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

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

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

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

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

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

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

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

Néanmoins, les employeurs, soumis au Code du travail malien, estiment en grande majorité que celui-ci est suffisamment souple, nonobstant certains articles dont la

relecture a été demandée à maintes reprises, notamment les articles L.40 et L.98. Le dernier alinéa du premier précise que « le recours devant le tribunal du travail est suspensif de la décision de l'employeur » et l'alinéa in fine de l'article L.40 fait obligation à l'employeur de surseoir au licenciement jusqu'à la décision du juge si celui-ci est saisi.

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

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

Le licenciement pour motif personnel

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

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

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

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

3- La fixation des salaires dans le cadre des conventions collectives

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

en catégories professionnelles, la rémunération du travail applicable par catégorie professionnelle et éventuellement par région, et l'établissement des salaires minimums.

La plupart des conventions sont de rédaction ancienne. Il en existe une douzaine, chacune fixant, outre le cadre général des relations de travail, le SMIG dans son domaine d'application⁶¹.

Les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement

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

Le salaire minimum

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

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

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

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

⁶¹ Ceci pourrait nous amener à nous poser la question sur le caractère réellement interprofessionnel du SMIG.

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

Les cotisations sociales

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

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

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

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

La contribution forfaitaire de 7,5% a été jugée comme un impôt contre l'emploi (une entreprise qui n'emploie pas de salariés ne la paie pas) et a été décriée par les employeurs désirant changer l'objet de son affectation. Actuellement, 2% de la contribution sont alloués au FAFPA pour le financement des formations demandées par les entreprises, 2% à l'APEJ pour le financement des programmes de promotion d'emplois des jeunes. Les 3,5% restant pourraient être affectés à d'autres usages⁶².

⁶² Si on ajoute aux taux de cotisation sociale, la contribution forfaitaire de 7,5%, la charge sur les salaires qui incombe à l'entreprise oscille autour de 28,5 et 31,5%. La contribution forfaitaire est collectée par le Trésor Public via les services d'assiette, les impôts. La taxe de l'ANPE est collectée par l'INPS en même temps que les charges sociales sur les entreprises (à ce jour, l'ANPE ne reçoit absolument rien de la contribution forfaitaire).

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

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

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

Enfin, l'absence de paiement de cotisation entraîne l'application des majorations de retard à raison de 2% par mois ou fraction de mois pour chaque cotisation non payée à l'échéance. L'absence de la déclaration de cotisation entraîne l'application de la taxation d'office (10% des salaires déclarés antérieurement) et la non production de relevé nominatif entraîne des pénalités⁶³.

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

4- Un salaire minimum faible et de fortes inégalités salariales

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

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

L'instauration du SMIG induit une rigidité à la baisse du salaire réel, mais qui n'a aucun effet car le marché du travail est tel que l'offre et la demande s'équilibrent à un niveau de salaire réel supérieur au SMIG. Dans une telle configuration en effet le SMIG, n'est pas perturbant puisque le jeu spontané des mécanismes de marché garantit un salaire réel

⁶³ Les pénalités sont les suivantes : 7 500 FCFA pour les employeurs de gens de maison, 15 000 F pour les employeurs de moins de 10 salariés, 30 000 F pour les employeurs de plus de 9 salariés et 45 000 F pour les employeurs de plus de 100 salariés.

⁶⁴ Le salaire mensuel moyen dans la Fonction Publique en 2002 s'élevait à 125 643 FCFA. En 2003, le PIB par habitant était de 180 420 FCFA.

supérieur au salaire minimum. Celui-ci joue plus le rôle de garant d'une meilleure répartition des fruits de la croissance en permettant de limiter les inégalités entre salariés, que source de rigidité sur le marché du travail.

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

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

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

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

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

Tableau 31 : SMIG et revenus mensuels moyens

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

Source : EPAM 2004

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

Enfin, les conditions de travail sont soumises à une réglementation, portant notamment sur la durée du travail (fixée à 40 heures par semaine dans le secteur non agricole et à 48 heures dans le secteur agricole)⁶⁵, sur la protection sociale (inscription obligatoire à la caisse de sécurité sociale) et sur le recours à la main-d'œuvre temporaire, occasionnelle ou saisonnière, qui reste soumis à une déclaration adressée à l'inspecteur du travail. Par ailleurs, les travailleurs nationaux (hors personnel cadre) sont privilégiés car le recours à des travailleurs étrangers est soumis à la présentation d'une attestation délivrée par l'Inspecteur du travail, après visa des services de la main d'œuvre (ANPE) certifiant le manque de travailleurs qualifiés dans la spécialité concernée. Ces réglementations ne sont cependant appliquées que dans la limite des capacités institutionnelles de contrôle, d'incitation ou de contrainte.

5- Une législation du travail relativement flexible

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

Les procédures de recrutement et de licenciement

En 2005, au Mali, le coût de l'embauche est estimé à 22% du salaire et le coût du licenciement à 57 semaines de salaire. Le coût de l'embauche couvre toutes les prestations sociales et les taxes sur le revenu liées à l'engagement d'un nouvel employé, exprimées en pourcentage du salaire du travailleur. Le coût du licenciement comprend le coût des exigences en matière de préavis, les prestations de départ et les pénalités, exprimées en salaires hebdomadaires. L'indice mesurant la rigidité de l'emploi⁶⁶ est estimé à 84 sur cent. En 2008, le Mali est classé 158^e sur 178 pays notés par la Banque Mondiale, alors qu'il était classé 162^e en 2007 (Banque Mondiale, 2005 et 2008).

Globalement, les procédures d'embauche et de licenciement au Mali sont plutôt complexes (le Mali est noté 154^e en termes de facilité d'embauche et de licenciement⁶⁷ par le rapport Doing Business en 2005). Par ailleurs, la complexité de l'exécution des contrats⁶⁸ au Mali est relativement importante (39 étapes entre le dépôt de la plainte et le règlement du litige contre 31 en moyenne dans les pays de l'OCDE, ainsi que la durée moyenne des procédures (860 jours contre 660 jours en Afrique et 463 jours dans les pays de l'OCDE).

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

⁶⁵ Pour toute heure supplémentaire au-delà de 40 heures, les entreprises doivent payer une prime de 10% (41-48 heures), ou de 25% (plus de 48 heures). Pour les jours non ouvrables, la prime est de 50% pour le travail du jour et de 100% pour le travail de nuit.

⁶⁶ Il est calculé sur la base de trois indices : (i) l'indice de difficulté d'embauche (flexibilité des contrats et ratio du salaire minimum sur la valeur ajoutée par l'employé), (ii) la rigidité des heures de travail (en fin de semaine ou de nuit, temps de travail, congés payés) et (iii) les difficultés de licenciement.

⁶⁷ Cela dénote de la rigidité dans la réglementation en termes d'embauche et de licenciement

⁶⁸ Cette complexité justifie l'existence au Mali des relations de travail basées sur la non existence de contrat. Il existe rarement au Mali les différentes formes de contrat entre autres : Intérim, CDD, CDI, Emploi partiel, Emploi à temps plein etc...

Tableau 32 : Contraintes liées à la réglementation du travail (pour cent des entreprises enquêtées)

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

Source : Banque Mondiale, Doing Business 2005

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

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

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

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

II- La Gouvernance du marché du travail

1- Les systèmes de règlement des différends

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

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

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

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

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

2- Le dialogue social

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

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

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

En effet, dans le monde du travail, le dialogue social a toujours été un instrument de résolution de nombreux problèmes, un outil pertinent de cohésion sociale. La législation nationale confère aux travailleurs un droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs.

Ces dernières années, la concertation sociale a connu un essor considérable. De nombreuses structures de concertation ont fait leur apparition. En plus de celles qui existaient traditionnellement, d'autres se sont créées pour permettre aux partenaires sociaux de participer à l'élaboration des politiques et programmes de développement. Ces structures sont à la fois tripartites et bipartites et existent au niveau national ainsi qu'au niveau des

entreprises. Les plus importantes sont les suivantes : le Conseil Supérieur du Travail, le Conseil Economique Social et Culturel, le Conseil d'arbitrage, le Comité de Développement du Secteur privé et le Comité National de Coordination Economique. Néanmoins, en dépit de ces cadres formels de concertation, le dialogue social au Mali n'est pas suffisamment développé au niveau opérationnel.

Le Gouvernement n'a pas encore pris la pleine mesure des enjeux du dialogue social. Seul le département du travail met en pratique les principes du tripartisme qui imposent aux gouvernements de faire participer les employeurs et les travailleurs aux décisions les concernant, et de tenir compte de leurs avis⁶⁹.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, les partenaires sociaux privilégient les négociations autour des salaires, des conventions collectives et de la sécurité sociale, conformément aux prescriptions du Code du travail, qui indiquent que les syndicats professionnels doivent se focaliser sur

⁶⁹ Cet effort du département du travail est le fruit d'une collaboration entre le Bureau International du Travail pour la promotion du tripartisme en application de la Convention n°144 de l'Organisation Internationale du Travail sur la consultation tripartite.

l'étude et de la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des seuls travailleurs ou employeurs (Article L.232).

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

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

La prise en compte de l'économie informelle, passe notamment par les organisations professionnelles qui sont nombreuses au Mali, notamment parmi les artisans (plus de 450 associations de base dont 21 pour cent à Bamako et 79 pour cent dans les régions administratives, selon la Fédération Nationale des Artisans du Mali)⁷⁰. Avec la mise en place des chambres de métiers, et l'adoption du Code de l'Artisanat, 35 000 artisans étaient identifiés en 1999 dans le seul district de Bamako, tandis que 30 à 40 pour cent des actifs ruraux sont des artisans.

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

Conclusion du chapitre II

Après avoir fait une caractérisation du marché du travail au Mali à travers sa structuration et ses tendances, un certain nombre de constats se dégagent lorsqu'on se réfère à la problématique de la présente recherche. Il apparaît que :

Le chômage touche plus les diplômés et les personnes instruites que les non diplômés et les personnes moins instruites voire non instruites. Au niveau national, le taux de chômage des personnes ayant le niveau d'instruction secondaire, technique et professionnel (CAP et BT) atteint les 18%. Pour les personnes de niveau d'instruction supérieur (Licence, Maîtrise et plus), le taux de chômage est encore plus élevé, soit 19,4%. Par contre, le taux de chômage des personnes sans instruction (7,5%) est en dessous du taux de chômage moyen observé au niveau national (9%). Ce taux de chômage s'élève à 12% pour les personnes de niveau fondamental 1 (6ème année de l'école fondamentale). (EPAM 2004, DOUMBIA et TRAORE, 2005).

⁷⁰ La FNAM a un statut d'organisation professionnelle (Arrêté N°2949 MEFP-SG, 08 novembre 2001).

L'auto emploi/ l'emploi indépendant/ l'entrepreneuriat ou tout simplement travailler à son propre compte constitue la catégorie socioprofessionnelle la plus dominante avec 56% des emplois (EPAM 2007) et du coup une faiblesse de l'emploi salarié et notamment de cadres (3%), donc des diplômés du supérieur. Ceci est donc révélateur de la faiblesse d'insertion des diplômés du supérieur comme salariés.

Partant de tous ces constats, que nous enseignent les théories économiques du marché du travail ?

Chapitre III : Les théories du marché du travail

Comme toute analyse économique de marché, celle du marché du travail présente conjointement deux aspects : prix et quantité. La dimension « prix » concerne plus spécialement la détermination du salaire et la dimension « quantité » davantage le volume de l'emploi, et donc le chômage. Salaire et emploi sont deux problèmes fondamentaux que non seulement l'actualité met au premier plan des préoccupations des acteurs économiques mais aussi que l'histoire de la pensée économique a toujours placé au cœur des problématiques.⁷¹

La description du marché du travail s'appuie principalement donc sur les concepts statistiques d'activité, d'emploi et de chômage. Ces concepts permettent d'appréhender les principales caractéristiques et évolutions dans le temps et dans l'espace, ainsi que les grands enjeux du marché du travail.

L'économie du travail analyse donc le fonctionnement du marché du travail. Il y a deux approches possibles pour analyser le marché du travail. Le marché du travail peut être analysé à l'aide des techniques microéconomiques ou macroéconomiques. Les techniques microéconomiques étudient le rôle des individus sur le marché du travail. Les techniques macroéconomiques s'intéressent aux interactions entre le marché du travail et les autres marchés (biens, monnaie, commerce extérieur). Il s'agit de savoir comment ces interactions influencent les variables macroéconomiques telles que le niveau de chômage, taux de participation au marché du travail, revenu agrégé et le produit intérieur brut.

Nous présenterons ici les grandes analyses du marché du travail en termes, à la fois microéconomique et macroéconomique. En premier lieu, nous aborderons la théorie microéconomique standard du marché du travail, dont la formalisation remonte aux travaux des auteurs classiques (Walras, Marshall et Pigou). Cette analyse identifie comme cause fondamentale du chômage l'absence d'ajustement à la baisse du salaire réel. En ce sens, le chômage a été caractérisé comme étant de nature volontaire. La pensée de Keynes est venue bouleverser la construction théorique alors dominante en identifiant d'autres causes du chômage, comme l'insuffisance de la demande effective.

Toutefois, l'analyse keynésienne du marché du travail, considérée en général comme absente de l'œuvre même de Keynes, a elle-même été l'objet de controverses. Nous présenterons les éléments importants de l'analyse marxienne du marché du travail, parce qu'ils semblent aujourd'hui nécessaires à la compréhension de certains débats sur le fonctionnement du marché du travail. Ensuite, les nouvelles théories du marché du travail et les causes principales du chômage seront présentées de façon synthétique. Nous finirons ce chapitre par évoquer brièvement la théorie du capital humain et le lien avec les compétences entrepreneuriales. Ce dernier aspect sera plus développé dans la deuxième partie de ce travail puisqu'il constitue l'ossature de la thèse.

⁷¹ Deux remarques préalables : 1) pour laisser davantage de place aux éléments théoriques contemporains, nous développons moins les théories traditionnelles. 2) il est souvent difficile de ranger les apports théoriques soit dans le champ de l'orthodoxie néo-classique soit dans celui des hétérodoxies, car de nombreux auteurs participent en fait à des tentatives de synthèse.

Section1- L'analyse classique ou néoclassique du marché du travail

Dans l'analyse néoclassique (généralement appelé comme classique), le fonctionnement de l'économie est analysé à partir d'individus types (le consommateur et le producteur) réputés rationnels et maximisateurs. Chaque individu cherche à maximiser sa fonction « objectif » sous contrainte de son budget ou de son coût. Nous pouvons construire ainsi, sur le marché du travail comme sur les autres marchés, une offre individuelle et une demande individuelle qui sont ensuite agrégées.

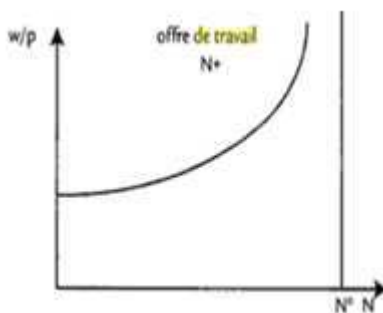
I- L'Offre de travail

Par construction du modèle classique, tous les prix sont déterminés par le marché. Ils assurent l'équilibre de l'offre et de la demande. Ils traduisent l'ensemble des anticipations, des offres et des demandes de tous les acteurs des marchés, Pour Walras, tous les prix de tous les marchés sont les solutions instantanées. Ce système décrit la structure des offres et des demandes.

Le choix de l'offre et de la demande de la part des individus se fait synchroniquement avec le choix de la demande de biens. En effet la fonction d'utilité des individus ne comporte pas seulement des biens de consommation habituels, mais inclut également un bien particulier, le loisir. La détermination de l'offre de travail s'effectue à partir de quatre hypothèses⁷² :

- L'individu effectue une allocation du temps total N^o dont il dispose entre travail N et loisir L . On a ainsi par définition $N^o = N+L$. A priori toutes les allocations (travail, loisir) respectant la contrainte de temps total sont possibles ;
- L'individu doit optimiser son travail offert pour un prix donné, le salaire réel (w/p). Le marché du travail est donc supposé concurrentiel ;
- L'individu n'est pas sujet à l'illusion monétaire : il se détermine en fonction du salaire réel (w/p) et non du salaire nominal w ;
- L'individu maximise son utilité sous contrainte de budget (R).

Figure 2 : Courbes d'offre de travail



⁷² Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte

Remarque : Il existe un salaire en dessous duquel l'offre de travail devient négative (elle est en fait nulle). C'est le salaire de réservation que nous aborderons dans la suite du document.

Source : Perrot Anne (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail, la découverte.*

Le Calcul économique permet de déterminer simultanément⁷³ :

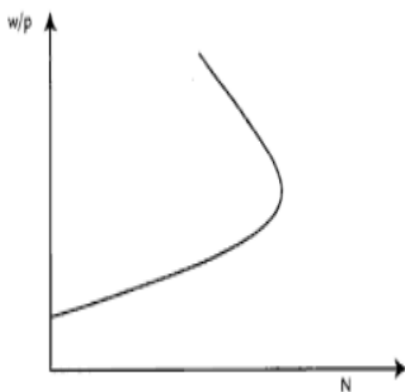
- La demande de biens qui est croissante avec R/p et w/p mais décroissante en fonction de p/w .
- La demande de loisirs qui est croissante avec R/p et décroissante avec w/p .
- L'offre de travail qui est croissante avec w/p et décroissante avec R/p . Cependant, en l'absence de revenu non salarial, l'offre de travail ne dépend pas du salaire et est verticale.

La courbe d'offre de travail est en principe croissante avec le salaire réel, mais il arrive qu'elle soit en partie décroissante. Ce problème est lié à la réaction de l'individu face à une variation de w/p , quand w/p augmente :

- L'individu voudra offrir plus de travail (demander moins de loisir) car le prix du travail a augmenté (le loisir coûte plus cher et le travail procure une désutilité moindre). L'effet de substitution est négatif sur le loisir et positif sur le travail :
- L'individu étant plus riche, il peut, à temps de travail offert égal vouloir conserver le même niveau de consommation et demander plus de loisir. L'effet de revenu est positif sur le loisir et négatif sur le travail.

Au total, les deux effets sont de sens contraire. Si l'effet de revenu est supérieur à l'effet de substitution (en valeur absolue) cela peut donner une allure anormale à la courbe d'offre de travail (retour vers l'arrière).

Figure 3 : Courbe d'offre de travail anormale



Source : Perrot Anne (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail, la découverte.*

Ainsi, certaines catégories de main d'œuvre (femmes mariées, jeunes) peuvent présenter des fonctions d'offre de travail « anormales » : l'effet de revenu peut être supérieur à l'effet de substitution, le revenu étant une composante marginale du revenu total du ménage.

⁷³ Perrot Anne (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail. La découverte.*

Certains auteurs, comme J. Robinson, défendent l'idée que ces effets ne jouent pas de la même manière à la hausse et à la baisse : notamment en cas de baisse du salaire, le ménage voudra conserver un même niveau de revenu et cherchera à augmenter son offre de travail. L'élasticité de l'offre de travail au salaire (qui mesure la variation relative de l'offre de travail à son prix) peut ainsi être négative.

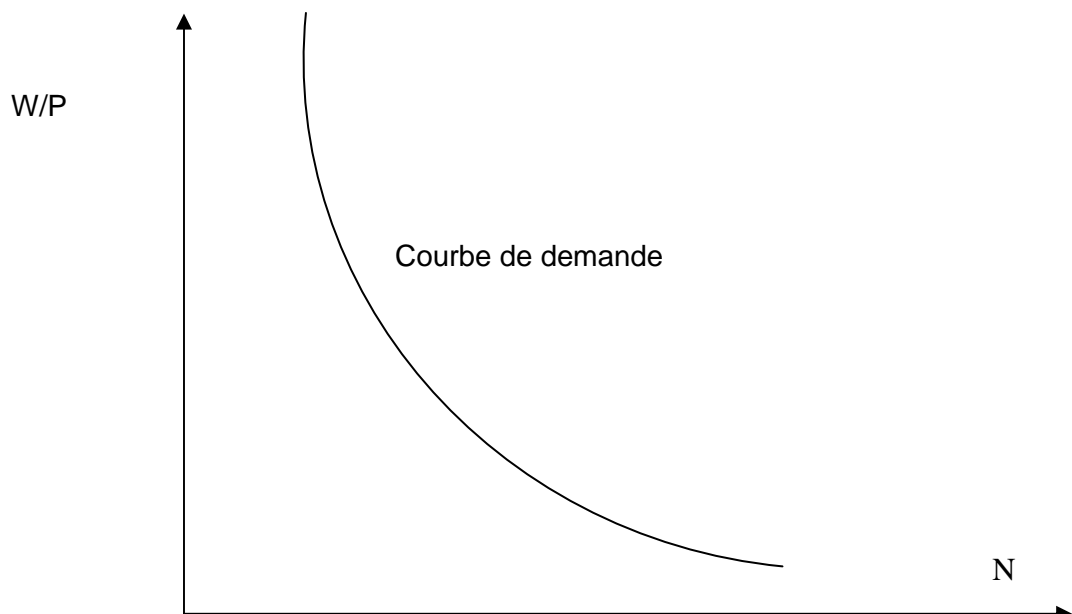
De ce fait, la négativité ou la positivité des effets de substitution et de revenu par rapport au loisir et au travail doit être appréhendée avec beaucoup de réserves car il peut dépendre du fonctionnement du marché du travail. Dans un marché du travail comme celui du Mali où le travail est rare et le sous-emploi est considérable, l'individu consacre plus de temps au loisir, pourtant son revenu aussi est relativement bas. Donc dans ce cas de figure l'effet de substitution deviendrait positif sur le loisir.

C'est pourquoi la prise en compte de la demande de travail ou du fonctionnement du marché du travail pourrait produire des effets inverses.

II- La demande de travail

La demande de travail émane des entreprises. La théorie microéconomique traditionnelle indique que le choix du producteur s'effectue en deux temps : en premier lieu l'entreprise doit choisir sa technique optimale compte tenu du prix des facteurs de production (travail et capital). Ensuite, considérant l'ensemble des techniques optimales, elle doit choisir le volume de production qui maximise son profit.

Figure 4 : La courbe de demande de travail



Source : PERROT Anne (1992), les nouvelles théories du marché du travail, la découverte.

A court terme, on suppose en général que le seul facteur variable est le travail, ce qui permet de simplifier l'écriture de la fonction de production (qui dépend alors du seul travail), avec les propriétés normales attachées à cette fonction : la qualité produite croît avec le volume de travail, mais de moins en moins vite (fonction de production croissante avec N ,

productivité marginale du travail décroissante). La courbe de demande de travail est obtenue à partir du principe de maximisation du profit de la firme et elle est fonction décroissante du salaire réel⁷⁴. (Voir figure 4).

III- L'équilibre partiel du marché du travail et ses perturbations

Sur le marché du travail, l'offre d'emploi des entreprises fait face à la demande d'emploi des candidats à l'embauche. Le prix du travail en résulte. Il s'agit du taux de salaire. Il détermine la quantité de monnaie qui sera échangée contre une quantité unitaire de travail. C'est ce que l'on appelle le salaire nominal et il ne se confond pas avec le salaire réel⁷⁵.

Une fois l'offre et la demande de travail construites (et agrégées), il suffit de chercher l'intersection des courbes comme sur n'importe quel marché. On obtient alors, pour le salaire d'équilibre $(w/p)^*$, les quantités offertes et demandées de travail telles que l'offre égale à la demande. Si le salaire effectif se situe au-dessus du salaire d'équilibre, alors l'offre de travail augmente et la demande de travail diminue. L'écart entre l'offre et la demande de travail est le chômage.

Comme pour un autre marché, la flexibilité à la baisse du salaire réel doit rétablir l'équilibre. Dans la mesure où le salaire réel est non flexible à la baisse, le chômage peut avoir un caractère volontaire⁷⁶. L'explication de cette propriété fera notamment l'objet du point suivant.

L'équilibre partiel du marché du travail ne dépend que de l'offre et de la demande de travail⁷⁷. Le salaire dépend de l'offre et de la demande momentanée de travail. Le salaire n'est pas défini par des règlements corporatifs. Il fluctue en permanence. Cela correspond à la pratique actuelle de certaines entreprises qui modulent le salaire en fonction de l'activité mensuelle. Pour la théorie classique, la flexibilité du salaire assure l'équilibre sur le marché du travail. Du point de vue du seul marché du travail, un demandeur d'emploi reste au chômage s'il demande un salaire qui dépasse le produit marginal de son travail pour les offreurs d'emploi. Le chômage individuel provient de la demande d'un salaire nominal (exprimé en monnaie) trop élevé. Il y aura plein-emploi si les candidats savent demander le bon niveau de salaire.

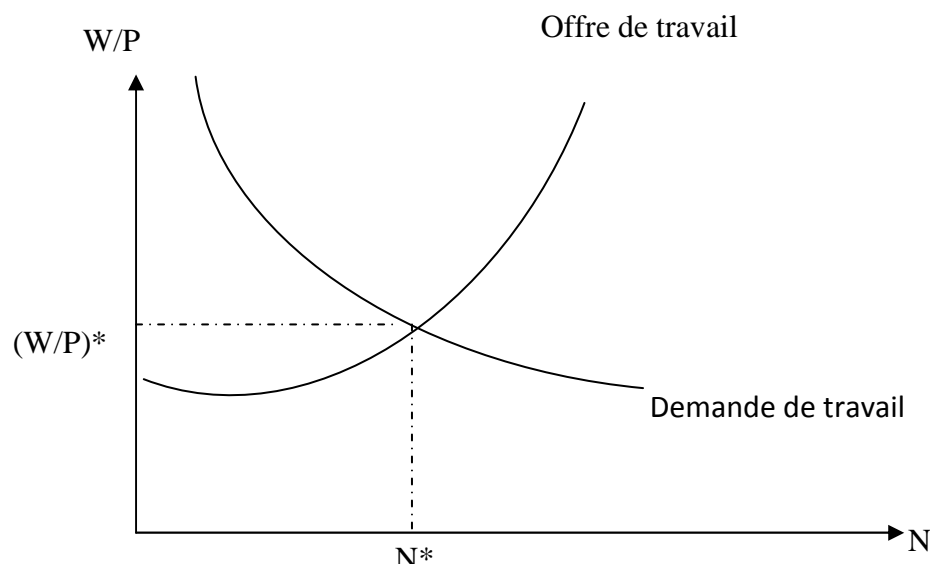
Figure 5 : Equilibre sur le marché du travail

⁷⁴ Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte

⁷⁵ Entre les deux se trouve le salaire de la monnaie. Le salaire réel correspond à la quantité de biens que l'on peut acheter avec le salaire nominal. En cas de hausse des prix (inflation) il arrive que les salariés perdent d'un côté (baisse du salaire réel) ce qu'ils ont gagné de l'autre (hausse du salaire nominal). Sur le marché de la monnaie cela se traduit par une hausse du pouvoir d'achat de la monnaie. En effet, la théorie quantitative de la monnaie (David Ricardo) montre que si la quantité de monnaie en circulation augmente, toutes choses égales par ailleurs, le prix des marchandises (biens et services) ne fait qu'augmenter en proportion

⁷⁶ Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie (SMIG) ou les salaires par branche d'activités n'ont pas de caractère « volontaire »

⁷⁷ Pour que fonctionne effectivement le schéma d'ajustement de l'offre et de la demande qui vient d'être décrit, un certain nombre de conditions doivent être réunies (absence de barrières à l'entrée sur le marché, transparence de l'information, atomisation de l'offre et de la demande...). Dans la réalité, ces conditions sont imparfaitement remplies. Il en résulte des frictions, des délais ou des blocages dans la réalisation des ajustements prévus, qui sont cause de chômage.



Source : PERROT Anne (1992), les nouvelles théories du marché du travail, la découverte.

Mais l'équilibre du marché du travail dépend aussi de l'équilibre sur tous les autres marchés. Nous avons vu que les marchés des biens et services jouaient un rôle central.

Encore que cette formule n'ait pas beaucoup de sens dans un système d'interdépendances. Considérons-là plutôt comme une manière de dérouler notre raisonnement.

Sur les marchés des biens et services, la flexibilité des prix assure l'équilibre de l'offre et de la demande. A l'équilibre, les offreurs réalisent un profit par la vente de leurs marchandises. En fonction des profits réalisés (disponibilités monétaires) et anticipés (espérance de gain), les entrepreneurs vont investir dans des matières premières et des machines. Ils accroissent la demande sur ces marchés. A l'équilibre, il y a pleine utilisation des capacités de production. Les entrepreneurs vont aussi embaucher sur le marché du travail. A l'équilibre, il y a plein emploi des candidats qui demandent le bon niveau de salaire⁷⁸.

⁷⁸ PERROT Anne, (1992), « Les nouvelles théories du marché du travail », La découverte.

IV- Les explications du chômage

1- Explications classiques et néoclassiques

Pour les économistes classiques de la fin du XVIIIème et du début du XIXème siècle, la régulation du marché du travail se faisant par l'élimination physique des travailleurs les plus pauvres.

On distribue en effet à ceux qui font les travaux « simples et grossiers » un salaire de « subsistance » dira par exemple J.B. SAY au début des années 1800. Puis, quand le besoin de ces travaux diminue, les salaires « tombent au dessous du taux assurant la perpétuation de la classe des manœuvres »⁷⁹.

T. MALTHUS est encore plus cynique. « Au grand banquet de la nature, pas de couvert pour les pauvres » dit-il en 1798. Même son de cloche chez D. RICARDO en 1817. Lorsque le salaire tombe au dessous de ce qu'il appelle le « prix naturel du travail » par excès d'offre de ce travail, alors seule la réduction du nombre de travailleurs consécutive à leur misère permettra au salaire de remonter à son taux naturel⁸⁰.

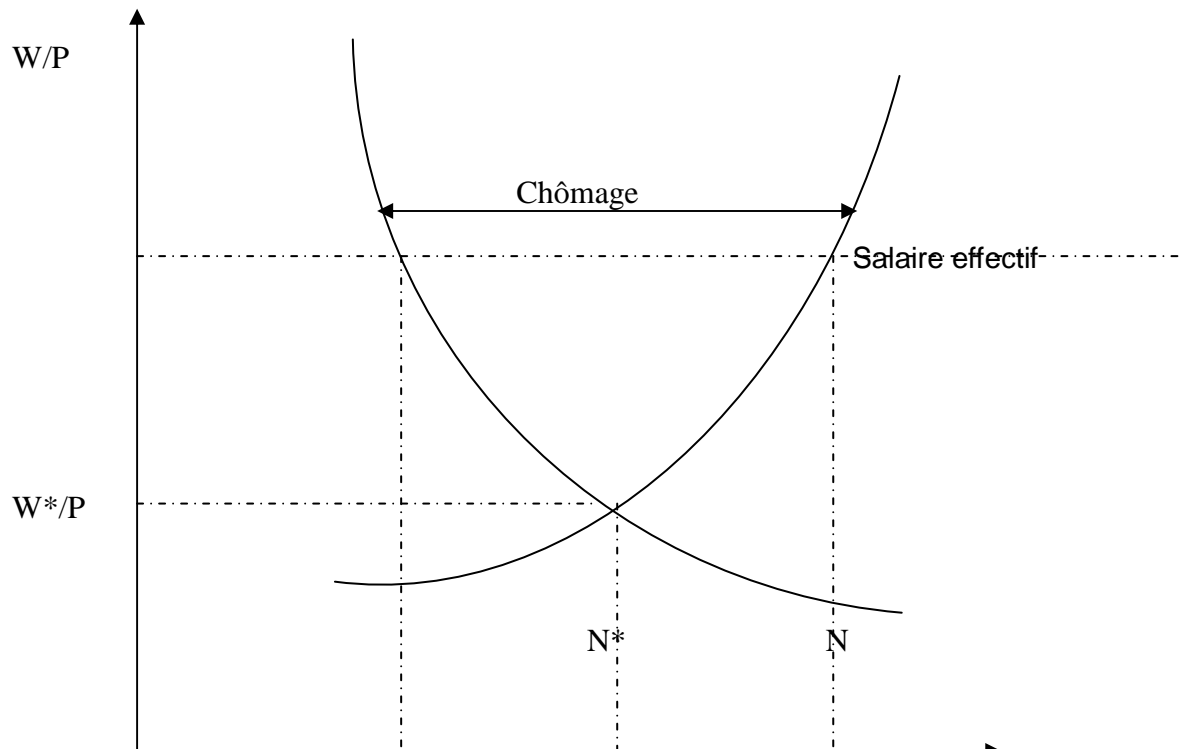
Dans le modèle classique, le chômage ne peut correspondre qu'à un déséquilibre provisoire. En cas de déséquilibre, les ajustements sur les différents marchés provoqueront un retour à l'équilibre. Le salaire d'équilibre est celui qui correspond à la productivité marginale du travail. Supposons donc que le salaire soit provisoirement au dessus de son niveau d'équilibre. Les entrepreneurs vont réduire leur embauche et réviser à la baisse leurs anticipations de production. Un chômage va donc se manifester. Les chômeurs qui désirent travailler à tout prix vont accepter un salaire réel plus bas que le niveau précédent. Le chômage se résorbe par la baisse des salaires. L'économie de marché se dirige de nouveau vers le plein-emploi, la pleine utilisation des capacités de production et l'équilibre général des marchés. Dans le modèle classique, le chômage ne peut provenir que d'un salaire réel trop élevé⁸¹.

⁷⁹ Cité par Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

⁸⁰ Rueff J., « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent », Revue d'Economie Politique, mars-avril 1931, p. 212-250

⁸¹ Idem

Figure 6 : Chômage classique



Source : Rueff J., « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent », *Revue d'Economie Politique*, mars-avril 1931, p. 211-250.

Selon le modèle classique, l'Etat ne peut remédier à une situation de chômage autrement que par une baisse de salaires. Toute politique de l'emploi est vouée à l'échec. Toute hausse des dépenses publiques en faveur de l'emploi est prélevée (via l'impôt) sur les revenus disponibles. La demande des entreprises et des ménages diminue dans la proportion même où les dépenses de l'Etat augmentent. La consommation publique remplace la consommation privée sans augmenter l'offre d'emploi. Seule la baisse du salaire réel (moins de consommation) peut résorber le chômage et rétablir l'ensemble des équilibres⁸².

Les néoclassiques tels que L. Walras, A. Marshall ou K. Menger conserveront l'idée classique d'une impossibilité du sous-emploi grâce à une régulation par le salaire. Le salaire agit comme n'importe quel prix sur n'importe quel marché. Si l'offre de travail excède la demande, le salaire baissera à condition que l'on soit en situation de concurrence et, du coup, l'embauche des travailleurs deviendra possible. Dans ces conditions optimales, le chômage est impossible. S'il apparaît, il ne peut être dû qu'aux délais d'adaptation entre l'offre et la demande de travail (chômage « frictionnel ») ou encore aux rigidités du marché du travail : opposition ouvrière et syndicale à la baisse du salaire ; salaire minimum institutionnalisé par les pouvoirs publics ; allocations de chômage.... Dans tous ces cas, le chômage est donc « volontaire »⁸³.

⁸² Ce point de vue sera critiqué par la Théorie Keynésienne du Chômage.

⁸³ Perrot Anne (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail*, La découverte

Le débat sur les causes du chômage s'est cristallisé sur deux points : le premier, plus ancien, porte sur le rôle des allocations chômage et des syndicats ; le second, plus récent, porte sur le salaire minimum⁸⁴.

Dès 1925⁸⁵, J. Rueff développe une analyse statistique et théorique détaillée sur les liens entre flexibilité du salaire réel et ajustement du marché du travail. Selon lui, en effet, il existe une variation concomitante de l'indice des salaires réels et du taux de chômage.

L'absence d'ajustement des salaires réels est ainsi cause du chômage. Mais les prix et les salaires nominaux ne s'ajustent pas à la même vitesse : les prix s'ajustent plus vite que les salaires. Ainsi, une hausse des prix fait baisser (au moins temporairement) le chômage. Rueff esquisse ensuite une explication de la rigidité du salaire réel, explication développée en détail dans son article de 1931⁸⁶.

J. Rueff (1931) rend explicitement responsables les allocations chômage de la persistance du chômage en Grande-Bretagne : elles empêchent l'ajustement des salaires, ce qui permettrait, selon, lui, de maintenir le plein-emploi. L'argumentation est indirecte. Les allocations chômage ne sont pas condamnées en tant que telles, mais comme instrument permettant le respect de la discipline syndicale ouvrière (rendant impossible une baisse du salaire réel).

Les allocations chômage sont de ce fait rendues responsables de la rigidité des salaires réels et du chômage permanent. De plus, elles exercent un effet désincitatif manifeste dans la mesure où elles constituent un seuil du salaire de réserve).

A l'inverse, un peu plus tard, J. Robinson (1947)⁸⁷ affirme que les allocations chômage sont un élément indispensable de la recherche d'emploi, car elles la rendent possible. En l'absence d'allocations, les chômeurs s'emploieront dans le secteur informel et contribueront ainsi à l'activité économique. Cette situation est assimilable à celle du Mali en raison de l'inexistence d'un système d'allocation chômage et d'un pourcentage remarquable d'actifs évoluant dans le secteur informel. Mais cela ne veut nullement pas dire que nous soutiendrons l'idée de la mise en place d'un régime d'allocation chômage.

La thèse néoclassique la plus connue est une prise de position critique vis-à-vis de l'institution d'un salaire minimum : celui-ci fait monter l'offre de travail et diminuer la demande, générant ainsi du chômage.

Un cas particulier a cependant été étudié par Robinson (1934) et Stigler (1946)⁸⁸ : celui du monopsonne. Ce cas peut s'appliquer à des situations dans lesquelles un employeur est en position dominante sur un bassin d'emploi. L'employeur fixe alors la quantité de travail demandée sur sa courbe de coût marginal, et le prix du travail est obtenu à l'intersection de la demande de travail. L'instauration d'une rémunération minimale permet alors conjointement la hausse du salaire et de l'emploi. Elle peut même restaurer l'équilibre walrasien.

⁸⁴ Idem, page 55

⁸⁵ Rueff J., « Les variations du chômage en Angleterre », Revue Politique et Parlementaire, 1925, tome CXXV, p. 425-435, cité par Perrot Anne (1992).

⁸⁶ Rueff J., « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent », Revue d'Economie Politique, mars-avril 1931, p. 211-250 cité par Perrot Anne (1992).

⁸⁷ Robinson J., Essays in the theory of employment, Hyperion Press, first published in 1947, dans Perrot Anne (1992)

⁸⁸ Stigler J., « The economics of Minimum Wage legislation », American Economic Review, n° 36, June 1946, p. 358-365, dans Perrot Anne (1992). Robinson J., The Economics of imperfect Competition, 1934, dans Perrot Anne (1992).

L'idée de la théorie néoclassique d'attribuer aux causes du chômage le niveau de salaire réel élevé ne pourra pas être validée dans un pays comme le Mali qui connaît un niveau de salaire bas⁸⁹ et pourtant le taux de chômage est pressant. Nous avons évoqué ce faible niveau de salaire dans le chapitre précédent. Cela remet donc en cause la théorie néoclassique selon laquelle l'équilibre sur le marché du travail devrait se réaliser à travers une baisse du taux de salaire.

Toutefois, nous sommes tentés de valider l'idée néoclassique du chômage « volontaire » par le fait que les individus ne se présentent pas sur le marché du travail pour des raisons quelconques. Cette validation résulte du fait qu'au Mali certaines catégories de chômeurs notamment les diplômés du système de formation utilisent peu ou pas les structures d'aide ou d'appuis à l'accès à l'emploi une fois leur sortie du système éducatif⁹⁰. Ils restent « assignés à résidence sous la dépendance matérielle et morale de leurs pères », selon l'expression de l'économiste Mouhoub El Mouhoud⁹¹ et que nous nous permettons d'ajouter que cette dépendance va au-delà de leurs pères mais de leurs parents et de la société toute entière.

La théorie de la prospection d'emploi permet de mieux analyser ce comportement.

2- Une nouvelle application du postulat de rationalité : Les théories de la prospection d'emploi

Un autre approfondissement de la théorie néo-classique consiste à analyser le chômage comme provenant de formes spécifiques de la rationalité des agents économiques. Ainsi, la théorie de la recherche d'emploi ou « job search » a cherché une explication du chômage dans la volonté des demandeurs d'emploi de mettre à profit leur temps de chômage pour trouver le meilleur emploi possible. Et le coût du chômage (absence de salaire) étant moins lourd pour les femmes dont le mari travaille et pour les enfants entretenus par leur famille, ceux-ci seraient moins pressés d'obtenir un emploi. Le chômage toucherait ainsi particulièrement ces catégories en raison d'un calcul bien compris.

Comme le suggère l'analyse précédente, l'existence d'un taux de salaire en dessous duquel les travailleurs refusent un emploi est la seule origine possible du chômage, dans l'univers de concurrence parfaite que décrivent les modèles néoclassiques. Une explication possible de cette rigidité salariale est l'hypothèse d'indemnités versées aux travailleurs sans emploi : dans ce cas, le salaire de marché doit compenser la désutilité du travail. Une telle voie d'explication ne fait cependant aucune part à la rationalité individuelle, et reste donc largement ad hoc⁹².

La prise en compte du comportement de prospection d'emploi (job search) des chômeurs explique par des comportements cohérents des agents l'existence d'un salaire de réservation. Le sous-emploi (volontaire) qui en résulte a un caractère de chômage frictionnel : il est dû au fait qu'un chômeur possède des informations imparfaites sur les caractéristiques des emplois vacants. Bien entendu, une telle hypothèse nous éloigne des modèles de concurrence parfaite, mais permet d'expliquer la formation du salaire de réservation⁹³.

⁸⁹ Le chapitre II relatif au fonctionnement du marché du travail

⁹⁰ Même si nous reconnaissons qu'il peut exister des obstacles d'ordre institutionnel que nous développerons dans la suite du document.

⁹¹ Il fait référence aux jeunes arabes dans « Economie politique des révolutions arabes, L'ENA hors les murs, septembre 2011 » cité dans « Alternatives Internationales, N° 53, Décembre 2011, page 32. »

⁹² Rueff J., « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent », Revue d'Economie Politique, mars-avril 1931, p. 211-250 dans Perrot Anne (1992).

⁹³ Idem

On considère la situation à laquelle fait face un chômeur à la recherche d'un emploi : cette prospection se déroule au cours de périodes successives. A chacune d'entre elles, d'une part, l'agent subit des coûts de diverses natures liés à cette activité de recherche et d'autre part, il reçoit des offres d'emploi.

Toutefois, il n'est pas capable d'évaluer avec certitude toutes les caractéristiques associées à chaque offre. Un emploi est caractérisé par le niveau de salaire qui lui est associé, et par sa « stabilité », c'est-à-dire par la probabilité, à chaque période, de ne pas être licencié : seules, la distribution des salaires et celle de la stabilité des emplois dans l'économie sont connues. La distribution sur les caractéristiques des emplois permet à chaque individu de calculer l'espérance d'utilité intertemporelle associée à un emploi offert à une période donnée : cette valeur représente le gain moyen que l'agent reçoit s'il accepte l'emploi. S'il le refuse, il subit une nouvelle période de chômage et de nouveaux coûts de prospection, mais il peut également espérer un emploi futur présentant de meilleures caractéristiques : cela lui permet à nouveau de calculer l'espérance de gain associée au refus de l'emploi. Ainsi, le prospecteur d'emploi fait face, à chaque période, à un arbitrage. Dès lors, le problème est de définir le critère selon lequel il va accepter ou refuser une proposition d'emploi⁹⁴.

Le résultat essentiel de la théorie de la recherche d'emploi tient dans la réponse apportée à cette question. La règle de décision optimale de l'agent se réduit au calcul d'un niveau de salaire de réservation vérifiant la propriété suivante : à chaque période, tout emploi assorti d'un salaire inférieur au salaire de réservation est refusé, tout emploi assorti d'un salaire de réservation dépend à la fois de la distribution des salaires dans l'économie, de celle de la stabilité des emplois, et de « l'impatience » de chaque agent, mesurée par son taux d'actualisation⁹⁵.

Le salaire de réservation a bien le statut d'un salaire de réservation au sens où nous l'avons défini, puisqu'il représente le niveau de rémunération en dessous duquel l'agent refuse l'emploi proposé. Le rejet d'un emploi, à un instant donné, a pour conséquence de prolonger d'une période le chômage subi par l'agent : celui-ci est donc de nature volontaire, mais il est lié au refus (rationnel) d'accepter un emploi associé à un salaire trop faible, au regard des opportunités qui peuvent se présenter ultérieurement. Les théories de la prospection d'emploi permettent ainsi de rendre endogène, c'est-à-dire déterminée au sein du modèle, la formation du salaire de réservation (ce qui est évidemment plus convaincant que d'en postuler l'existence) et de comprendre la genèse d'un chômage de prospection sur un marché « presque concurrentiel »⁹⁶.

Toutefois, ce modèle, comme celui de concurrence parfaite exposé plus haut, souffre de son incapacité à rendre compte d'un chômage involontaire. En outre, malgré l'approfondissement apporté par ce modèle, les explications de la rigidité des salaires restent assez pauvres, attribuant exclusivement au comportement des chômeurs l'origine d'un défaut d'ajustement du salaire à la baisse. Dans ce modèle, en effet, les firmes se comportent de manière passive : elles se bornent à offrir des emplois, sans participer de manière active à la diffusion de l'information ou de manière stratégique à la formation des salaires⁹⁷.

Partant des réflexions ci-dessus, il nous est difficile de lier le comportement des diplômés à la sortie du système éducatif, que nous avons abordé tantôt, à la compréhension de la théorie de la prospection d'emploi dans un pays comme le Mali. En ce sens, que la théorie

⁹⁴ Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte

⁹⁵ Idem

⁹⁶ Idem

⁹⁷ Idem

fait référence au refus ou à l'acceptation d'un emploi face à un taux de salaire proposé. Vu sous cet angle le chômage peut avoir un caractère « involontaire ».

Toutefois, afin de pouvoir se prononcer sur l'acceptation ou le refus à un salaire, il faudrait se présenter d'abord sur le marché du travail, aller à la recherche d'un emploi ou encore aller à la rencontre des offreurs d'emploi, faute de quoi on « s'auto exclu » ou « s'auto censure » du système. Vu sous cet autre angle le chômage peut être « volontaire ».

Aussi, nous pouvons fonder notre analyse du point de vue de la théorie des trajectoires notionnelles (Adama Zerbo, 2008, p1) qui indique que l'offre de travail dépend aussi du niveau de vie du ménage ou selon Amartya Sen des capacités⁹⁸ du ménage. En effet, les individus issus des ménages aisés et dont les contraintes socio économiques sont limitées décident de ne pas se présenter sur le marché du travail et acceptent volontairement de poursuivre les études ou de s'offrir une formation et espérer sur l'obtention d'un travail qu'ils estiment plus rémunérés⁹⁹. Cependant, il y a lieu d'admettre que le choix de la poursuite d'études peut être lié aux potentialités des individus eux-mêmes à poursuivre les études, à la satisfaction de leurs ambitions mais aussi par la perspective ou la certitude d'obtention d'une ressource notamment la bourse.

L'approche développée dans les travaux de la synthèse néoclassique, dérivés de la macroéconomie keynésienne, tente de dépasser cette limite en proposant une explication macroéconomique des déséquilibres fondée sur le défaut de coordination des actions individuelles.

Contrairement à la théorie standard du marché du travail exposée ci-dessus, Marx s'intéresse plutôt à la valeur de la force de travail, à la plus-value et à l'exploitation du travailleur par le capitaliste. Les trois éléments qui entrent dans la composition de l'analyse de Marx ont fait expliciter ainsi le marché du travail selon lui.

Section 2- L'économie du travail chez Marx

Présenter l'analyse de Marx du marché du travail en quelques lignes peut sembler une gageure. Il est cependant possible, en choisissant une perspective analytique restreinte, d'indiquer les grandes lignes du schéma de fonctionnement de l'économie capitaliste (appelé « mode de production capitaliste ») tel que l'a présenté cet auteur.

Cette présentation se centrera essentiellement sur l'aspect méthodologique de la démarche (la « critique de l'économie politique »), ainsi que sur l'analyse du marché du travail.

I- La critique de l'économie politique

A la différence de l'analyse néoclassique, la démarche de Marx est historique et réaliste. Selon lui, la manière dont les sociétés organisent la production de richesses évolue dans le

⁹⁸ Au travers du concept de développement humain, l'amélioration des capacités permet un meilleur accès aux services de santé, à l'éducation, à une bonne alimentation induisant donc une augmentation du capital humain. Les capacités définissent les différents vecteurs de fonctionnement qu'il est possible de mettre en œuvre à une époque et un lieu donnés (Sen 1991 cité par Sophie Rousseau, 2003, p1 et 4).

⁹⁹ En général, ces catégories d'individus disposent d'autres réseaux ou relations pouvant leur ouvrir les portes d'accès à l'emploi. Leur situation de chômage volontaire est parfois de courte durée.

temps et ne peut être négligée¹⁰⁰. A partir de là, un postulat de départ est posé : les conditions matérielles de reproduction d'une société sont jugées déterminantes¹⁰¹.

Le MPC (Mode de Production Capitaliste) est une configuration particulière d'organisation sociale dans laquelle les rapports marchands tiennent une place déterminante.

Le MPC généralise les rapports marchands à tout l'espace social, y compris aux relations de travail. Le travail devient une marchandise. Le MPC se caractérise par trois éléments :

- la propriété privée des moyens de production ;
- la liberté formelle des agents économiques (salarié, capitaliste, rentier) ;
- le développement des rapports marchands.

Ce développement des rapports marchands masque la réalité du rapport de domination qui existe dans le système marchand et que l'économie dite vulgaire s'attache à ne pas reconnaître, en faisant croire que les catégories du MPC sont universelles.

La critique de l'économie politique se donne comme objectif de mettre à jour ce rapport de domination, qui existe principalement dans le domaine du travail : c'est la théorie de l'exploitation.

II- Fonctionnement du marché du travail : valeur travail et plus-value

1- La valeur-travail

On sait que Marx s'appuie sur une théorie de la valeur travail. Selon lui, le travail est fondement et mesure de la valeur. Ainsi, la valeur d'un bien est la quantité de travail abstrait socialement nécessaire à la production de ce bien. Cette même théorie s'applique au travail comme marchandise. Le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail qui a une valeur : la quantité de travail nécessaire à sa production, c'est-à-dire la valeur des biens nécessaires à l'entretien du salarié et de sa famille¹⁰².

Il faut noter que le travail est payé à sa valeur : l'échange marchand est un échange d'équivalents. Mais la force de travail est une marchandise particulière : sa consommation crée de la valeur. En effet, supposons que pour payer les biens nécessaires à son entretien, un ouvrier doit travailler huit heures par jour. Le temps de travail légal est de dix heures. Il y a donc deux heures de travail non rémunéré que le capitaliste s'approprie. Ce temps est le « surtravail ».

Ainsi peut-on expliquer la métamorphose de la valeur : le capitaliste achète et vend des marchandises à leur valeur, mais en retire quant même un profit, qui ne se réalise cependant qu'une fois le bien vendu.

¹⁰⁰ On parle ainsi de réalisme méthodologique qui s'oppose à la démarche instrumentale de l'analyse néoclassique

¹⁰¹ Abraham-Frois G., (1995), Dynamique Economique, Dalloz, 8^{ème} Edition, Paris

¹⁰² Muriel Maillefert (2001), L'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes Edition -STUDYRAMA

2- La plus-value

Marx distingue le travail, dont la quantité est mesurée en heures de travail, et d'autre part la force de travail, dont la valeur est donnée par la quantité de travail qui est incluse dans les biens et services que le travailleur consomme. Considérez le travailleur lui-même comme une sorte de machine dans laquelle on enfourne des biens et services, et à la sortie de la machine, cela produit de la force de travail. La force de travail est le résultat d'un processus de production. D'un côté vous mettez du pain, de l'eau, des habits, un logement, bref de quoi satisfaire les besoins élémentaires d'un être humain, et de l'autre vous obtenez une marchandise qui est la force de travail, et cette force de travail, comme toute marchandise, est soumise à la loi de la valeur-travail, c'est-à-dire que sa valeur est égale à la quantité de travail « socialement nécessaire ». Autrement dit la quantité en moyenne nécessaire pour élever, nourrir, loger le travailleur et satisfaire à ses besoins sexuels et sa reproduction¹⁰³.

Le patron tire du travailleur une quantité de travail toujours supérieure à la valeur de la force de travail. Cette différence, c'est la plus-value.

Exemple : la valeur de la force de travail est de 4 heures par jour, et la journée de travail est de 8 heures. Les 4 heures supplémentaires ne sont donc pas payées. Elles constituent la plus-value extorquée aux travailleurs. Elles donnent la mesure de l'exploitation du travailleur.

Si on rapporte la plus-value (pl) à la force de travail (V), on obtient le taux d'exploitation pl/V . Dans cet exemple, le taux d'exploitation est de 100%¹⁰⁴.

Pourquoi y aurait-il toujours une différence entre la valeur de la force de travail et la quantité de travail effectuée par les travailleurs ? C'est la difficulté de la théorie. Il y a deux manières d'y répondre : par la loi d'airain des salaires, et par la théorie de la coalition des patrons.

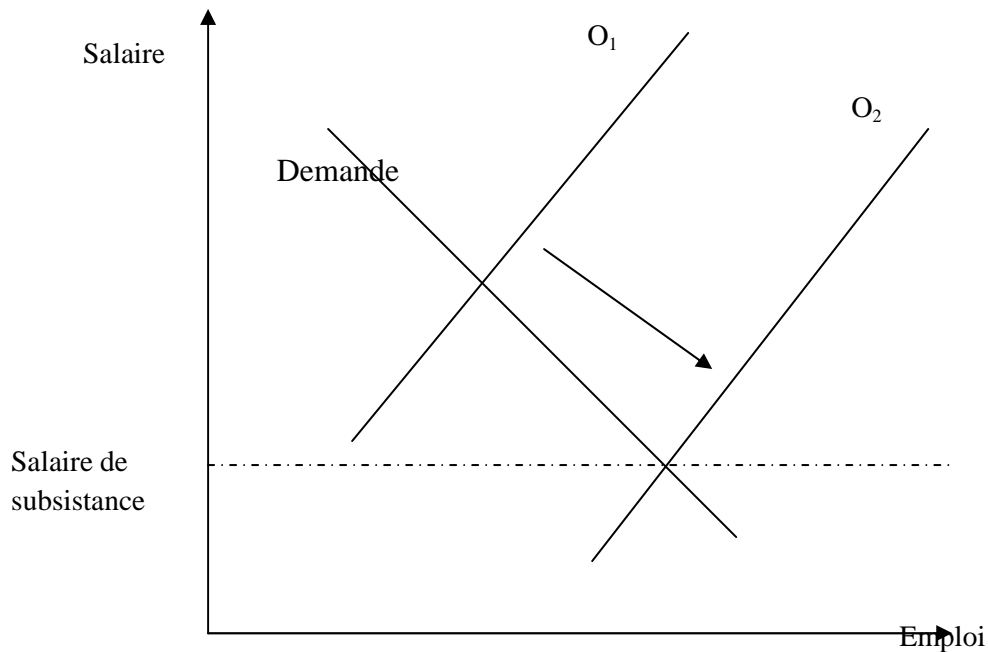
III- Les lois de paupérisation

La concurrence entre les salariés (et entre capitalistes) ainsi que la pression démographique maintiennent les salaires de longue période au minimum vital : c'est la « loi d'airain des salaires », adoptée par tous les classiques.

¹⁰³ Muriel Maillfert (2001), L'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes Edition -STUDYRAMA

¹⁰⁴ Idem

Figure 7 : La loi d'airain des salaires



Source : Muriel Maillefert (2001), *l'Economie du travail : concepts, débats et analyses*, Jeunes Editions-STUDYRAMA

Quant le prix d'une marchandise augmente au dessus, disons du prix habituel, nous savons que la production de cette marchandise augmente jusqu'à ce que le prix retrouve le niveau habituel, toutes choses égales par ailleurs. Et dans le cas inverse où le prix descend au dessous du prix minimum, la production diminue jusqu'à ce que le prix retrouve son niveau habituel, toutes choses égales par ailleurs.

Le raisonnement est exactement le même pour la production de la force de travail. Si le prix de cette force de travail augmente au dessus du salaire de subsistance nécessaire à l'entretien du travailleur, ou précisément à l'entretien et à la reproduction du travailleur, la « production » du travailleur va augmenter ! Cela revient à supposer que les travailleurs se reproduisent en fonction de leur salaire. Le nombre de travailleurs ayant augmenté, l'offre de la force de travailleurs va se trouver supérieure à la demande qu'ont fait les patrons. L'offre étant supérieure à la demande, le prix de la force de travail va baisser. Et par conséquent, le salaire va être ramené au niveau de salaire de subsistance.

Cette thématique du salaire de subsistance se décline sous diverses formes selon les auteurs¹⁰⁵ (armée de réserve industrielle chez Marx, surpopulation chez Malthus), mais l'idée est la même : celle d'une impossibilité d'élévation du salaire sur longue période. La version marxiste y ajoute l'existence d'un volant permanent de chômeurs (créé par les besoins de recherche de plus value) qui contribuent à tirer vers le bas les salaires (l'armée industrielle de réserve). Ainsi, la société tend à se polariser en deux groupes sociaux, les travailleurs et les capitalistes (détenteurs des moyens de production), car les indépendants (artisans et petits paysans) font faillite et viennent grossir les rangs des salariés¹⁰⁶. Au Mali, cette polarisation de la société est visible dans le domaine agricole et dans les zones agricoles où il existe d'un côté les propriétaires terriens et de l'autre côté les paysans non terriens, détenteurs de forces de production.

La concurrence entre les capitalistes les oblige à augmenter les investissements en capital (le capital ou travail mort ne crée pas de valeur) par rapport aux investissements en travail (source de plus-value). Cela explique la loi de la baisse tendancielle du taux de profit.

Ainsi, les entreprises cherchent-elles sans cesse à augmenter la plus-value :

Soit de manière absolue, en allongeant la durée du travail ;
Soit de manière relative, en cherchant à augmenter la productivité du travail (par exemple en investissant dans des machines plus sophistiquées). A ce moment, la valeur de la force de travail diminue car il faut moins de travail pour produire un bien.

Il existe donc deux forces endogènes qui minent le système capitaliste : une force d'origine économique, la concurrence entre les capitalistes et une force d'origine sociale, le conflit entre les salariés et les capitalistes. Selon Marx, ce conflit doit prendre une certaine direction, et c'est là qu'il avance une philosophie de l'histoire particulière.

Marx a considéré la loi d'airain comme une aberration, et s'est brouillé avec son auteur¹⁰⁷. Il veut bien du salaire de subsistance, mais il refuse son fondement démographique. L'idée que les travailleurs ne peuvent s'empêcher de proliférer dès que leur salaire augmente lui paraissait comme une insulte à l'égard de la classe ouvrière¹⁰⁸.

IV- La coalition des patrons

Les capitalistes louent aux prolétaires leur force de travail, et se constituent en cartel pour éliminer entre eux la concurrence sur le marché du travail et maintenir ainsi le salaire au plus bas niveau possible. Et ce plus bas niveau possible ne peut être que le salaire de subsistance. De fait, le salaire ne peut descendre durablement au-dessous de ce niveau, sauf à imaginer que la bourgeoisie pousse la cruauté et la bêtise jusqu'à se priver elle-même de la source de ses

¹⁰⁵ Par exemple, pour A. Smith, les salaires s'établissent selon la loi de l'offre et de la demande en fonction d'une négociation entre les maîtres et les ouvriers. En principe, ce sont les forces économiques qui guident la détermination du salaire. Mais, en règle générale, les maîtres sont avantagés, car leur coalition est tolérée. Ponctuellement, les ouvriers peuvent espérer voir monter leur salaire lorsque les bras sont rares. Mais en longue période, les salaires s'établissent au niveau de subsistance parce que l'offre de travail est surabondante

¹⁰⁶ Muriel Maillefert, (2001), L'économie du travail : concepts, débats et analyse, Jeunes Edition - STUDYRAMA

¹⁰⁷ Terme attribué à Marx (mais en réalité introduit par un de ses disciples et commentateurs, Ferdinand Lassalle, qui vulgarisa le marxisme en Allemagne à la fin du XIXe siècle) et désignant le fait que, au sein du système capitaliste, le salaire est inévitablement comprimé à un niveau proche du minimum vital et que, de ce fait, la part des salaires dans la valeur ajoutée tend inexorablement à se réduire dans un système capitaliste. Source : http://www.alternatives-economiques.fr/Dictionnaire_fr_52__def908.html

¹⁰⁸ Muriel Maillefert, (2001), L'économie du travail : concepts, débats et analyse, Jeunes Edition - STUDYRAMA

profits, la source de la plus-value étant dans le travail des salariés. Et le salaire ne peut monter, non plus, au-dessus du salaire de subsistance, car les patrons feraient alors un cadeau inutile au prolétariat, se privant pour rien d'une part de leurs profits¹⁰⁹.

La théorie est donc sauvée, mais au prix d'une faute logique qui sera lourde de conséquence. En effet, à priori, il n'y a aucune raison d'admettre que les patrons pourraient, même s'ils le voulaient, remplacer leur concurrence sur le marché du travail par une coalition. Et à supposer même qu'une telle coalition puisse se former, rien ne prouve qu'elle pourrait être durable. A priori, rien n'empêche d'imaginer une solution inverse où une coalition ouvrière louerait leurs machines aux capitalistes et leur servirait un loyer leur permettant tout juste de survivre et de se reproduire, accaparant pour elle la totalité de la plus-value. Entre ces deux situations extrêmes, rien n'empêche d'envisager une infinité de cas intermédiaires où la plus-value serait partagée entre patrons et salariés. Bref en abandonnant le fondement démo-économique du salaire de subsistance, Marx a tout simplement ruiné sa théorie¹¹⁰.

Voici la démonstration mathématique de cette faille de raisonnement. Soit V le capital variable, correspondant aux salaires, et C le capital constant, correspondant aux machines, outils, bâtiments, terre, etc. Soit pl, la plus-value tirée par le patron du travail des salariés. On définit E, le taux d'exploitation par $E=pl/V$ et P, le taux de profit, par $P=pl/(C+V)$. La composition « organique » du capital de l'entreprise considérée est définie par l'équation $K=(C+V)/V$ ¹¹¹.

A l'aide de ces différentes équations, on peut exprimer le taux de profit (P) en fonction de la composition organique du capital (K) et du taux d'exploitation (E)¹¹².

$$Pl=V*EP=V*E/(C+V) \text{ donc } P=E/K$$

Or, dans les conditions de concurrence parfaite (c'est le cas chez Marx), le taux d'exploitation (E) et le taux de profit (P) sont les mêmes dans toutes les branches de production, quelle que soit la composition organique du capital. La dernière équation montre que si la composition organique du capital (K) varie de branche à branche ou d'entreprise à entreprise, le taux d'exploitation (E) étant donné et partout le même, le taux de profit (P) varie de branche à branche ou d'entreprise à entreprise. Ce qui est impossible.

V- Les explications du chômage¹¹³

Selon Marx, le salaire tend vers un niveau de subsistance assurant la reproduction de la force de travail. Ce niveau n'est pas défini une fois pour toutes. Il est « socialement déterminé » par les conditions de vie de chaque époque. Et la logique capitaliste de maximisation du profit conduit à minimiser le salaire permettant cette reproduction.

Toutefois, Marx n'accepte pas l'idée que ce salaire soit « naturel ». Pour lui, il ne s'agit que d'une règle sociale, historique, caractéristique du mode de production capitaliste. D'autre part, selon Marx, la réduction du salaire à son niveau de subsistance n'empêche nullement le chômage car celui-ci est, au contraire, le moyen mis en œuvre par les capitalistes pour faire baisser les salaires : plus il y a de chômeurs, moins les travailleurs seront exigeants (c'est la fameuse thèse de l'« armée industrielle de réserve »).

¹⁰⁹ Idem

¹¹⁰ Idem

¹¹¹ Idem

¹¹² Idem

¹¹³ Artus Patrick et Muet Alain-Pierre, (1997), Théories du chômage, Edition Poche, Economica.

Notre motivation dans l'analyse de la vision marxiste face à l'Economie du travail résulte de « faits stylisés » qui pourraient s'apparenter à l'existence d'un mode de production capitaliste dans un secteur clé de l'économie malienne.

En effet, dans le secteur agricole et précisément dans les zones « Office du Niger »¹¹⁴, deux formes de pratiques existent dans les rapports entre les acteurs intervenants dans le système de production agricole. Il s'agit d'une part des rapports entre les acteurs institutionnels à savoir les représentants des pouvoirs publics ou encore les structures d'encadrement et les paysans et d'autre part les rapports entre les « propriétaires terriens »¹¹⁵ et les ouvriers.

Pour ce qui concerne le premier (rapport Etat-Paysan), l'Etat attribue des casiers (espaces aménagés) et octroie des équipements agricoles aux paysans, qui à la fin de la récolte rembourse à l'Etat les frais engagés. Cependant, il arrive que certains paysans qui n'arrivent pas à honorer de cet engagement décident volontairement d'abandonner en raison d'une surexploitation ou de se voir retirées purement et simplement leurs parcelles¹¹⁶. Cette forme de collaboration entre l'Etat (détenteurs de moyens de production) et les paysans (détenteurs de leurs forces productives) ne peut-elle pas s'apparenter à un système de production capitaliste ?

Aussi, dans le second (rapport propriétaires terriens et ouvriers), les propriétaires terriens disposent de leurs moyens de production qu'est la terre et font travailler des ouvriers détenteurs de leurs forces de production, donc sans moyens de production et rémunérés en fonction de leur « force de travail ». Ce rapport dans le système de production peut-il être considéré comme un système de production capitaliste ?

Nous ne saurons répondre à l'affirmatif à ces deux questions, seulement ce que nous avons voulu évoquer c'est que nous constatons dans ces zones agricoles une sorte d'exploitation « de l'homme par l'homme » où les seuls détenteurs des moyens de production sont maîtres ou imposent leur loi.

Nous développerons, bien sûr, les autres théories économiques du marché du travail, à commencer par la Théorie Générale de Keynes. Elles permettent de découvrir de nouveaux aspects de la réalité sociale. Contrairement au modèle classique de la concurrence pure et parfaite, basé sur une flexibilité de tous les prix, elles insistent chacune sur des causes de rigidité.

Section 3- L'analyse keynésienne du marché du travail

La théorie keynésienne se caractérise par l'importance qu'elle accorde à l'explication du chômage involontaire, le seul chômage véritable. Contrairement à l'optimisme candide de la théorie classique, Keynes ne croit pas que notre système économique puisse assurer

¹¹⁴ L'Office du Niger (ON) est une entreprise parapublique malienne qui gère l'un des plus étendus et des plus anciens périmètres irrigués de l'Afrique de l'Ouest. La zone d'intervention de l'ON est la partie occidentale du delta central du fleuve Niger. A partir du barrage de MARKALA, situé sur le fleuve Niger, environ 100 000 ha sont irrigués par gravité en maîtrise totale de l'eau. (<http://www.office-du-niger.org.ml>)

¹¹⁵ Les propriétaires terriens peuvent être ici soit les populations autochtones ou soit l'Etat qui accepte de céder des parcelles à des particuliers selon le principe du droit positif qui régit le code domanial en République du Mali qui stipule que la terre reste la propriété de l'Etat même si elle reconnaît la propriété coutumière (Titre I, article 1).

¹¹⁶ Mahamane Halidou MAIGA, Younoussa TOURE, Issa SACKO : Etat de lieux et partage de bénéfices autour du barrage de Selingue au Mali, Rapport final, Février 2011, P. 37

automatiquement le plein emploi. Le capitalisme volontaire, organisé par les marchés boursiers et financiers, lui paraît même moins apte que le capitalisme familial à permettre la convergence des anticipations. C'est pourquoi Keynes a prophétisé un développement du rôle économique de l'Etat¹¹⁷.

A l'occasion de la crise de 1929, John Maynard Keynes a formulé une critique cohérente de la théorie classique et prôné une certaine intervention de l'Etat. Pour Keynes, le plein-emploi de la population active n'est assuré que dans des conditions très particulières d'équilibre entre la consommation et l'investissement¹¹⁸. Il ne croit pas que les marchés puissent assurer durablement cet équilibre qui les dépasse. Le regard keynésien sur l'économie du travail est un peu paradoxal : la problématique keynésienne met au centre de ses préoccupations le plein emploi (donc la lutte contre le chômage) mais ne propose pas l'analyse spécifique du marché du travail : l'emploi est dérivé de la production (du PIB ou Produit Intérieur Brut) via une fonction de production dont les termes ne sont pas nécessairement explicités¹¹⁹.

La macroéconomie keynésienne est d'abord une critique du modèle dominant de l'époque (les années trente), donc une réaction contre les postulats du modèle néoclassique. Les critiques portent sur deux points : la relation salaire réel/productivité marginale et la nature du chômage.

I- La relation Salaire réel/Productivité marginale¹²⁰

L'analyse néoclassique montre que le producteur maximise son profit lorsqu'il rémunère le travail (et le capital) à sa (leur) productivité marginale. La demande du travail est donc dérivée de la courbe de productivité marginale (égalisation du salaire réel et de la productivité marginale).

La pensée keynésienne ne relie pas explicitement le salaire à la productivité marginale. Deux interprétations sont alors possibles. L'interprétation microéconomique prend acte d'une remarque keynésienne indiquant que la productivité marginale borne le salaire. Le salaire ne peut donc être supérieur à la productivité marginale, ce qui revient à accepter l'interprétation standard de la demande de travail¹²¹.

L'interprétation cambridgienne met l'accent sur la question de la demande effective et de la répartition des revenus. Les entreprises déterminent l'emploi à partir de la demande effective (anticipée). La demande de travail est donc la réciproque de la fonction de production.

La répartition des revenus permet de déterminer le lien entre volumes (production, emploi) et valeurs. Le niveau des prix ne se détermine pas sur le marché des biens, mais est un résultat de la répartition des revenus et l'installation est le résultat des conflits de répartition entre groupes sociaux. Le marché du travail est donc inséparable du marché des biens et de la répartition des revenus.

¹¹⁷ Blinder A. S. (1988 a), « The fall and rise of Keynesian Economics », *Economic Record*, December.

¹¹⁸ Keynes J.M. (1936), « Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie », Edition Française Payot dans Artus et Muet (1997)

¹¹⁹ Idem

¹²⁰ Laurent Th. Zajdela H., « De l'équilibre de sous-emploi au chômage d'équilibre : la recherche des fondements microéconomiques de la rigidité des salaires », *Cahiers d'Economie Politique*, n°34, 1999, p. 41-66

¹²¹ Muriel Maillefert (2001), *L'économie du travail : concepts, débats et analyses*, Jeunes Edition-STUDYRAMA.

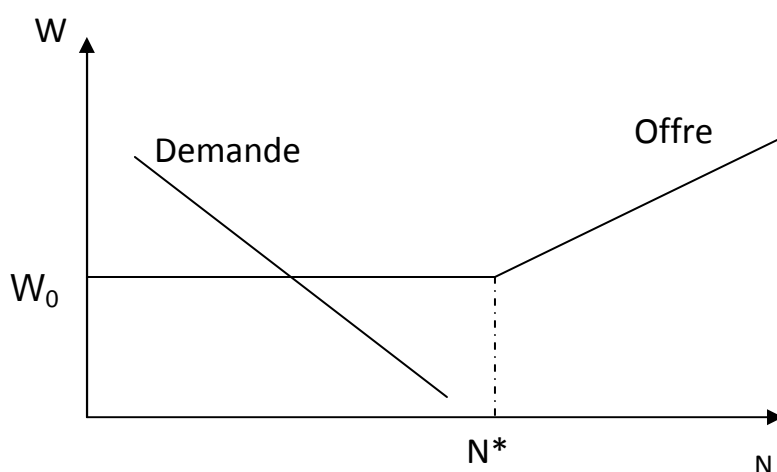
II-Equilibre du marché du travail

Le modèle néoclassique explique le chômage en termes de chômage volontaire lié à l'absence d'ajustement à la baisse du salaire réel. L'analyse keynésienne refuse l'idée d'un ajustement du marché par une flexibilité des salaires réels.

L'argumentation keynésienne s'appuie essentiellement sur une dissociation entre salaire nominal et salaire réel. Ainsi, pour Keynes, l'offre de travail dépend du salaire nominal (ou monétaire) et non du salaire réel, pour deux raisons majeures : d'une part, les agents sont soumis à l'illusion monétaire et refusent un ajustement du salaire nominal, d'autre part les salaires nominaux sont négociés périodiquement avec les employeurs et ne peuvent pas s'ajuster instantanément¹²².

La courbe d'offre de travail est donc inélastique par rapport au salaire jusqu'à un certain niveau d'emploi, elle croît en fonction du salaire nominal ensuite. Une difficulté intervient ici, qui est la définition du plein-emploi¹²³. On considèrera pour simplifier que le plein-emploi est atteint lorsque la population active trouve un emploi. Il s'établit ici en N^* .

Figure 8 : Marché du travail keynésien



Source : Dos Santos Ferreira R. (1999), « La relation salaires-emploi sous l'éclairage de la concurrence imparfaite », Cahiers d'économie politique, n°34, p 15-40.

Un autre problème est de définir la relation salaire/emploi. En effet, si les salaires nominaux sont rigides, les salaires réels eux ne le sont pas nécessairement. C'est du moins ainsi qu'est le

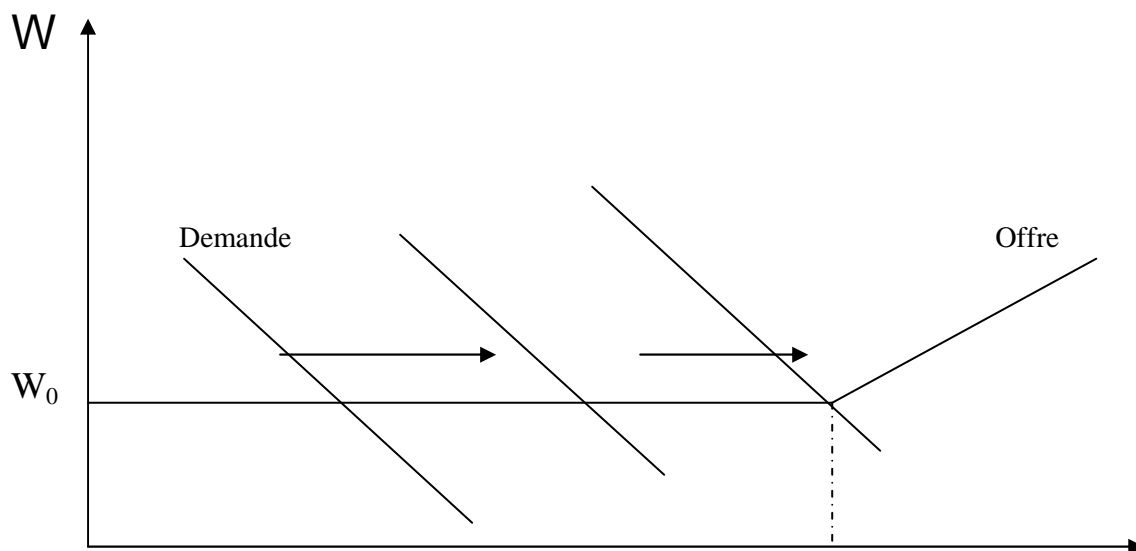
¹²² Artus Patrick et Muet Alain-Pierre, (1997), Théories du chômage, Edition Poche, Economica.

¹²³ La définition du plein-emploi dépend en fait de l'objectif que l'on se donne. Par exemple, Stewart cite le chiffre proposé par Beveridge : le plein-emploi serait atteint lorsque le taux de chômage deviendrait inférieur à 3%. L'auteur argumente autour d'un taux incompressible de 1 à 2%, ce qui semble aujourd'hui très optimiste. Stewart M., « Après Keynes », Seuil, 1970.

plus souvent interprétée la pensée keynésienne, comme l'indique déjà Pigou (1937)¹²⁴ dans sa critique serrée sur les déterminants des fluctuations de l'emploi¹²⁵.

Les agents peuvent subir des ajustements de salaire réel. Une baisse du salaire réel est possible si les prix à la consommation montent. La baisse du salaire réel peut dans ce cas engendrer un accroissement de la demande de travail. Cette hausse des prix équivaut à une hausse de la masse monétaire, ce qui fait baisser le taux d'intérêt et relance l'investissement. Cependant, l'effet en question peut ne pas se produire si l'économie est dans la « trappe à liquidités », c'est-à-dire lorsque l'investissement est inélastique au taux d'intérêt.

Figure 9 : Ajustement par la hausse des prix



Source : Dos Santos Ferreira R. (1999), « La relation salaires - emploi sous l'éclairage de la concurrence imparfaite », Cahiers d'économie politique, n°34, p. 15-40.

La dynamique keynésienne peut être ainsi représentée de deux manières, suivant l'interprétation de la relation salaire/productivité marginale (voir les deux schémas 1 et 2 suivants).

La différence avec un schéma classique réside essentiellement dans deux caractéristiques : il n'y a pas de représentation du comportement d'offre de travail des ménages, le marché des

¹²⁴ Pigou AC., « Real and Money Wages in relation to unemployment », The Economic Journal, n° 187, September 1937. p. 405-422, dans Dos Santos Ferreira R. (1999).

¹²⁵ « First, while it is granted that in certain conditions a general cut in the rate of real wages will lead to an increase in employment ; it is argued that in other conditions this need not happen. Secondly, it is argued that, even in conditions where a cut in the real wage will necessarily lead to an increase in the quality of employment, a cut in the money rate wages need not improve employment, because it need not, in some formulation will not, entail a cut in the rate of real wages ». Pigou, 1937, p. 406, cite par Dos Santos Ferreira.

biens n'est pas concurrentiel¹²⁶. Le bouclage du modèle est représenté par les flèches en pointillé, et s'effectue par l'effet de la hausse de l'emploi sur le chômage.

III- Les prolongements keynésiens

La vision cambridgienne du fonctionnement de l'économie est reprise (au moins partiellement) par la théorie de la régulation. La dynamique d'ajustement transite plus explicitement par les mécanismes de répartition des revenus. Elle est synthétisée dans le schéma ci-dessous. Dans cette interprétation, la répartition, la répartition des gains de productivité est l'élément essentiel du modèle qui boucle lui aussi sur le chômage. Mais les liens entre production et productivité représentent simplement l'existence d'une fonction de production.

Quelle que soit la démarche adoptée¹²⁷, il n'en reste pas moins que les deux conceptions sont en accord avec les hypothèses générales de la théorie keynésienne qui peuvent se résumer en quatre propositions (Laurent et Zajdela, 1999)¹²⁸.

- Le système de marché ne possède pas de mécanismes autorégulateurs infailibles.
- Il existe un chômage non imputable à une insuffisante flexibilité des salaires.
- Une telle situation est sous-optimale
- L'intervention de l'Etat, par la mise en place d'une politique économique appropriée, permet d'améliorer la situation.

C'est le rôle de la politique économique de proposer des mesures susceptibles de faire diminuer le chômage et d'augmenter l'emploi. Bien qu'elle prône l'intervention de l'Etat, la Théorie Générale de l'Emploi, de l'Intérêt et de la Monnaie reste d'inspiration libérale. Elle se démarque de la théorie marxiste de l'exploitation et de la théorie malthusienne de la sous-consommation. Son domaine d'étude est le sous-emploi et le chômage. Son originalité réside dans les phénomènes monétaires. Son cœur est l'explication du taux de l'intérêt. Sa conclusion est la nécessité du rôle de l'Etat. Et pourtant Keynes se considère comme un libéral plutôt conservateur. L'explication de la théorie keynésienne exige donc beaucoup de doigté. Et d'ailleurs, l'instance sur la monnaie est le prétexte à l'introduction de phénomènes psycho-sociologiques. La propension à consommer, l'incitation à investir et la préférence pour la liquidité sont des rapports de l'homme avec son avenir¹²⁹.

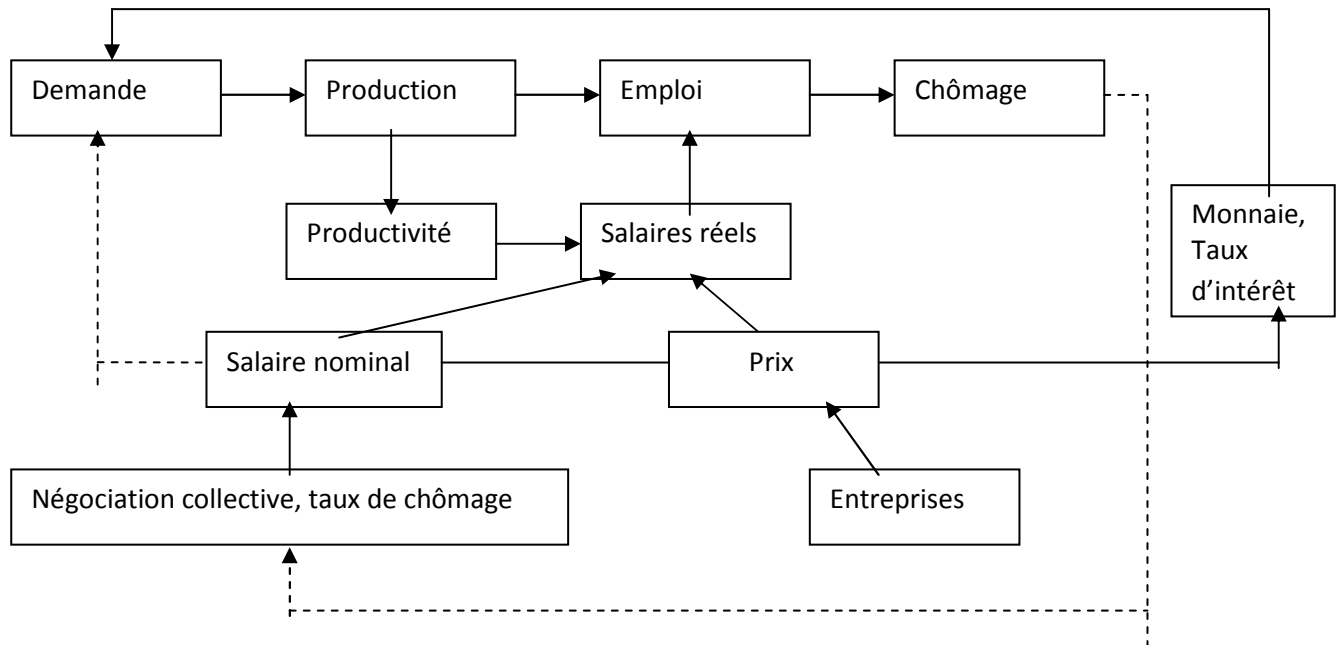
¹²⁶ Pour plus de détails, on pourra se référer au n° spécial des Cahiers d'économie politique sur la relation salaire/emploi depuis Keynes et notamment Dos Santos Ferreira R., « La relation salaires-emploi sous l'éclairage de la concurrence imparfaite », Cahiers d'Economie Politique, n° 34, 1999, p. 15-40 et Laurent Th, Zajdela H., « De l'équilibre de sous-emploi au chômage d'équilibre : la recherche des fondements microéconomiques de la rigidité des salaires », Cahiers d'Economie Politique, n° 34, 1999, p. 41-66.

¹²⁷ A noter que Reynaud B. propose une inversion de la causalité salaires réels/emploi. Son analyse est cependant centrée sur le marché du travail. Reynaud B., « Les théories du salaire », La Découverte, coll. Repère, 1994.

¹²⁸ Laurent Th. Et Zajdela H. (1999), « Emploi, salaire et coordination des activités », Cahiers d'Economie Politique.

¹²⁹ Muriel Maillefert, - Levallois-Perret (2001), l'Economie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes Edition – STUDYRAMA, p. 60

Schéma 1 : Une représentation (néo-keynésienne) de la dynamique keynésienne



Source : Muriel Maillfert, (2001), *l'Economie du travail : concepts, débats et analyses*, Jeunes Edition –STUDYRAMA, p. 61

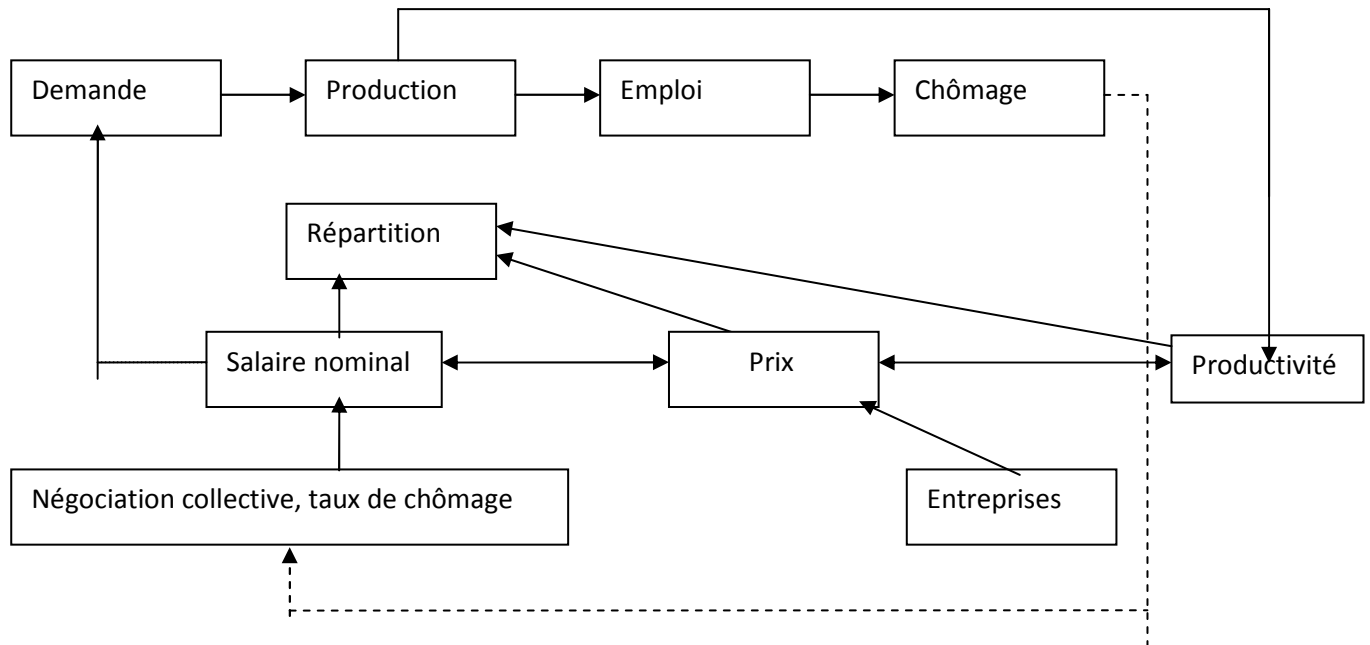
Les anticipations (options sur le futur) des agents économiques (entreprises, ménages, banques, Etat) produisent une réalité économique : l'état du marché. Les prétendus mécanismes du marché sont l'objectivation des opinions des hommes (propension à consommer, incitation à investir, préférence pour la liquidité). Par l'intermédiaire de la consommation, de l'investissement et de la demande de monnaie, les anticipations orientent la nature et le niveau de l'emploi. Il ne faut pas compter sur les marchés financiers pour donner une vision réaliste de l'avenir. C'est pourquoi l'Etat doit prendre cette responsabilité¹³⁰.

Mais Keynes n'est pas Marx. L'Etat peut être utile pour sortir du cercle vicieux des anticipations cumulativement optimistes ou pessimistes. L'Etat n'intervient pas comme distributeur de revenu dans le circuit économique. Keynes voit l'Etat comme un catalyseur des anticipations individuelles. Car le facteur majeur de l'explication keynésienne est la confiance. L'obstacle à l'investissement et à l'emploi est l'ensemble des taux d'intérêt. La meilleure manière de faire baisser les taux d'intérêt est de rétablir la confiance dans l'avenir¹³¹.

¹³⁰ Laurent Th. Et Zajdela H (1999)., « Emploi, salaire et coordination des activités », Cahiers d'Economie Politique.

¹³¹ Muriel Maillfert, (2001), *l'Economie du travail : concepts, débats et analyses*, Jeunes Edition –STUDYRAMA, p. 61.

Schéma 2 : Une représentation cambridgienne de la dynamique keynésienne



Source : Muriel Maillfert, (2001), *l'Economie du travail : concepts, débats et analyses*, Jeunes Edition –STUDYRAMA, p. 62

Les seuls bons usages du revenu monétaire sont la consommation et l'investissement. La monnaie est la meilleure et la pire des choses. Elle permet l'action à grande échelle quand les anticipations sont optimistes. Elle provoque la crise brutale quand le doute s'installe. C'est à tort que chacun compte sur elle pour se protéger¹³².

Keynes est un libéral. Il croit en la possible harmonisation des intérêts. Mais il ne croit pas en la main invisible guidant les marchés vers l'équilibre et les passions humaines vers la richesse collective. La convergence des intérêts ne réside pas dans le calcul prudent mais dans l'action confiante.

Les classiques pensent que le déterminisme quantitatif des prix peut assurer l'équilibre automatique des marchés. Entre l'ultra libéralisme et le socialisme, Keynes compte sur un programme de réformes pour réduire le taux d'intérêt. Il s'agit principalement d'une politique de baisse du taux d'intérêt et d'une politique fiscale.

IV- Les explications du chômage

1- Explications keynésiennes

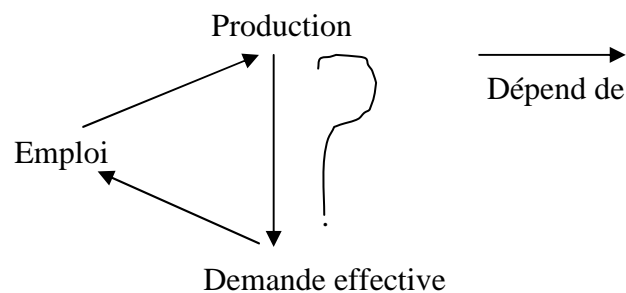
On sait comment J.M. KEYNES s'opposera dans les années trente à ce schéma. Pour lui, le chômage n'est nullement volontaire. Il résulte de l'insuffisance de la demande effective adressée à l'économie. Le niveau de l'emploi ne se détermine donc pas sur le marché du travail mais dans les demandes concrètes de biens et de services. Aussi le chômage se développera-t-il d'autant plus que les salaires baissent, puisque la consommation diminuera en

¹³² Idem, p. 62.

même temps que le revenu. Le chômage est donc toujours « involontaire » et sa réduction passe par une volonté politique de relancer la demande effective¹³³.

En ce sens que c'est la demande effective qui détermine le niveau de production et ainsi le niveau de l'emploi. Ainsi, une politique d'augmentation de la demande effective, donc de la consommation nécessite une augmentation de la production qui à son retour incite les entreprises à embaucher pour faire face à cette augmentation.

L'emploi dépend de la production, qui dépend de la demande effective, qui dépend à son tour de l'emploi. L'emploi dépend de lui-même ce qui signifie qu'aucun mécanisme n'assure le retour au plein emploi (voir schéma).



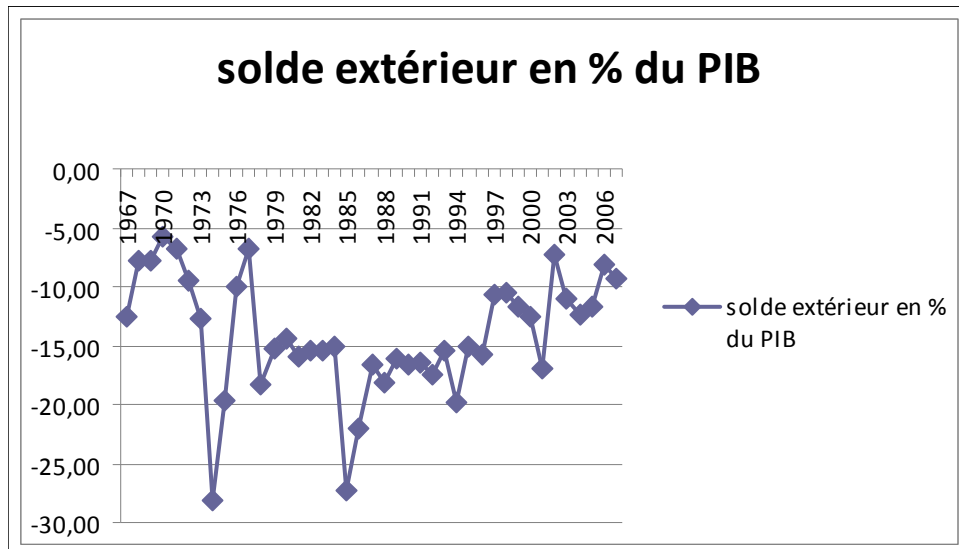
En effet, dans un pays comme le Mali, cette pensée keynésienne est fort discutable (d'où le questionnement dans le schéma précédent). Il est vrai de constater une faiblesse notoire du niveau de l'activité économique pouvant favoriser une forte création d'emploi sinon le marché du travail malien est fait de telle sorte que les chômeurs seraient prêts à accepter un travail précaire, non décent¹³⁴ pour les salaires les plus modiques.

Cependant, vouloir réduire le taux de chômage par une augmentation de la demande effective risquerait de produire des effets pervers dans des pays comme le Mali où la consommation est tirée par les produits importés (graphique 12). Ainsi, toute politique allant dans ce sens accentuerait les importations au détriment la production nationale créatrice de valeur ajoutée donc de la richesse à travers la création d'emplois.

¹³³ Brossard O. (1999), L'emploi et le chômage, Repères, La Découverte.

¹³⁴ Nous reviendrons sur le concept plus en détail dans la suite du document

Graphique 12 : Solde extérieur en % du PIB



Source : Auteur en fonction des données Banque Mondiale

2- Explications des nouveaux keynésiens

Face à la permanence du chômage, les économistes de tous les courants théoriques ont été obligés de revoir leurs interprétations. Les libéraux vont proposer de nouvelles interprétations du chômage, soit en termes de dysfonctionnement comme dans la théorie standard, soit en termes de rationalité des chômeurs. Les keynésiens continueront à l'interpréter comme insuffisance de croissance économique. A partir des années 1970-80, des synthèses vont être tentées : entre la théorie néoclassique et la théorie keynésienne d'une part, pour expliquer comment se déroule la relation marxiste d'autre part, pour ramener l'explication du chômage au cœur des mutations du système productif¹³⁵.

La réactualisation des analyses libérales du chômage s'est faite dans deux directions : au niveau macroéconomique, on a tenté d'expliquer quels dysfonctionnements altéraient l'équilibre du marché du travail ; à un niveau plus microéconomique, on proposé une application nouvelle du postulat de la rationalité des agents économiques.

a- Les déséquilibres macro-économiques

On a surtout invoqué trois explications de ces déséquilibres.

- L'augmentation des ressources en main-d'œuvre : l'offre de travail aurait augmenté, dans les années soixante dix sous l'effet de la démographie naturelle et migratoire ainsi que d'une plus grande rigidité des comportements d'activité des femmes.
- L'inadaptation des qualifications, la formation scolaire et professionnelle n'ayant pas trouvé les moyens de ses ambitions. Ce chômage d'« inadéquation » peut ainsi aller de pair avec un important gisement d'offres d'emploi non satisfaites, compte tenu de la faible mobilité professionnelle des actifs (situation souvent décrite par la notion de « non appariement » du marché du travail.

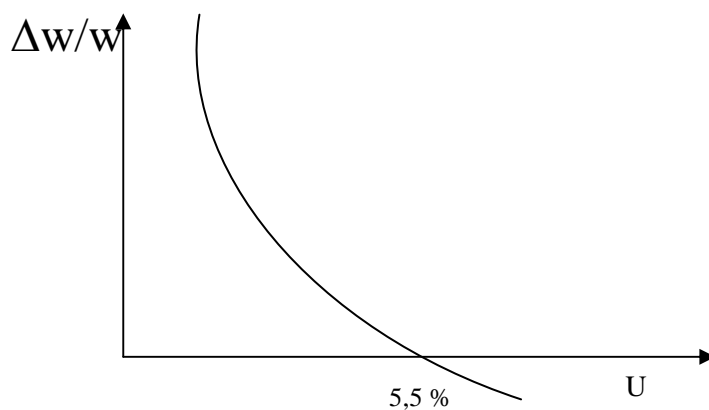
¹³⁵ Idem.

- Les politiques keynésiennes d'après-guerre qui ont laissé se développer l'inflation, persuadées, à tort, que c'était là une arme contre le chômage. Cette analyse, faite d'abord par Keynes, a été confirmée en 1958-60 par la fameuse courbe de Phillips¹³⁶-Lipsey¹³⁷ dont les études statistiques sur un siècle montraient la relation directe entre la hausse du niveau de l'activité (PIB, emploi) et celle du niveau des prix ; inversement, quand l'activité et les prix se ralentissaient le chômage augmentait. La lutte contre le chômage pouvait dès lors passer par l'acceptation d'un certain niveau d'inflation. A cette thèse, les libéraux – et notamment l'école monétariste de Chicago (M. Friedman, E. Phelps)¹³⁸ répondront que vouloir faire descendre le chômage au dessous de son « taux naturel » ne peut que générer de l'inflation.

b- La relation Inflation – Chômage

Une liaison manquait aux enchaînements du circuit : si l'on voit bien comment l'emploi dépend de l'économie entière, l'effet en retour de l'emploi sur l'économie a été passé sous silence, hors les comportements de dépense. D'où la fortune exceptionnelle d'une liaison empirique constatée en 1958 par l'économiste néo-zélandais A. W. Phillips, qui relie inversement le taux de chômage au taux de progression nominale des salaires (cf. figure 10).

Figure 10 : La relation de Phillips



La courbe de Phillips permet de choisir entre inflation et chômage (notamment par une politique appropriée de stop and go)

Source : Brossard O. (1999), L'emploi et le chômage, La Découverte.

Il suffit de raisonner en termes d'inflation salariale et d'effectuer deux suppositions pour étendre la célèbre « courbe de Phillips » à la représentation d'une liaison inverse entre chômage et inflation générale. Les deux suppositions sont qu'en deçà de 2 à 3% de hausse nominale annuelle. Les hausses nominales de salaires n'ont pas de répercussion inflationniste générale et régulière. La courbe de Phillips, qui n'est pas une théorie permettait de compléter le keynésianisme de dépression par un keynésianisme de prospérité puisqu'elle montrait que, à partir d'une certaine réduction du taux de chômage que l'on pouvait chiffrer - l'effet des relances était inflationniste, et cet effet pouvait, lui aussi, être chiffré. Un point sur la courbe

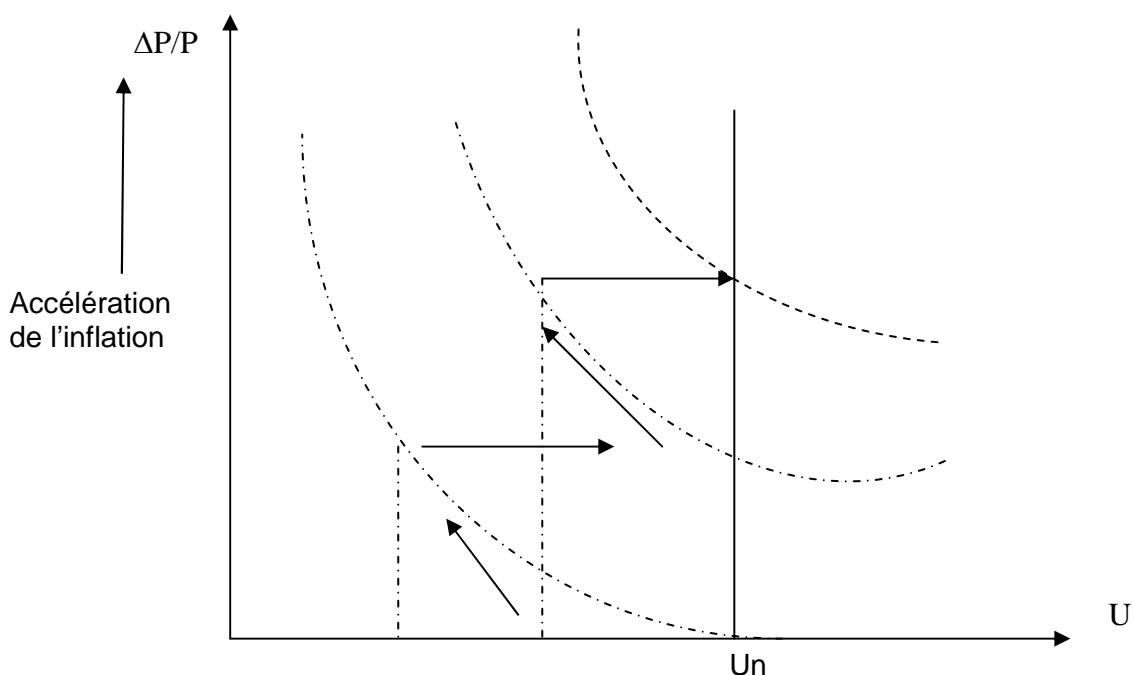
¹³⁶ Phillips A. W. (1958), « The relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the UK, 1861-1957 », *Economica*, New Series, Vol. 25, n° 100, November, pp. 283-299, dans Brossard (1999).

¹³⁷ Pour plus de détail voir Phelps E.S. (1972), *Inflation Policy and unemployment Theory. The Cost Benefit Approach to Monetary Planning*, New York. W. W. Norton.

¹³⁸ Friedman M. (1968a), « the role of Monetary policy », *American Economic Review*, October. Phelps E.S (1985), *Political Economy: an introductory text*, New York W. W. Norton.

se révélait particulièrement intéressant : le taux de chômage compatible avec la stabilité des prix, soit l'intersection de la courbe de Phillips avec l'axe horizontal. Il a reçu deux noms : le N.A.I.R.U., Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment, ou taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation, et le « taux de chômage naturel ». Le premier est neutre et technique, le second appartient au monétarisme de Milton Friedmann, l'auteur qui a le plus fait pour renverser le keynésianisme¹³⁹.

Figure 11 : La verticalité des courbes de Phillips



Source : Brossard O. (1999), *L'emploi et le chômage*, Repères, La Découverte.

Une ample littérature s'est constituée autour de la courbe, d'une part, pour en établir la stabilité et la généralité et en repérer les paramètres et, d'autre part, pour en fonder le processus. Cette mobilisation intellectuelle se comprend bien. La courbe était censée indiquer l'arbitrage disponible entre chômage et inflation (ce que l'on a pu baptiser de « menu » de la politique économique). Mais aussi le rétablissement de l'influence de l'emploi sur le reste de l'emploi offrait aux adversaires du keynésianisme une occasion rêvée de revenir aux interactions de marché qu'avait suspendue le processus séquentiel de la Théorie générale. L'idée sous-jacente est celle de pressions à la hausse des salaires rendues possibles par un marché du travail « tendu », avec des salariés en position de force pour demander des hausses de salaires et des entreprises disposées à en accorder pour capter une main-d'œuvre supplémentaire¹⁴⁰.

¹³⁹ Phillips A. W. (1958), « The relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the UK, 1861-1957 », *Economica*, New Series, Vol. 25, n° 100, novembre, pp. 283-299, dans Brossard (1999).

¹⁴⁰ Artus Patrick et Muet Alain – Pierre, (1997), *Théories du chômage*, Edition poche, Economica.

Il y eut des interprétations keynésiennes de la courbe, mais il revint à Friedmann de sonner le glas du keynésianisme élémentaire en expliquant simultanément la courbe et son instabilité, constatée peu à peu, par des mécanismes d'ajustements de prix simplement retardés. Ce raisonnement célèbre de 1969 est construit comme une pièce de théâtre en deux actes et avec trois acteurs, dont le titre pourrait être : « La courbe de Phillips est une droite ». Les trois acteurs sont les entreprises, censées être clairvoyantes et optimiser en permanence leur comportement ; les salariés, sujets à une illusion nominale temporaire ; et, enfin, l'Etat, acteur bienveillant mais à la clairvoyance limitée en permanence¹⁴¹.

Le rideau se lève sur le « taux de chômage naturel », appelé ainsi par Friedmann par ce qu'il est celui auquel spontanément l'économie s'établirait, compte tenu des mouvements inévitables sur le marché du travail. L'Etat constate du chômage, il le juge excessif, et entreprend une relance de style keynésien. D'où une injection de pouvoir d'achat et, selon la logique monétariste, une hausse des prix, abaissant le pouvoir d'achat des salariés... et rendant possible, hors de toute réaction immédiate de ceux-ci, l'embauche de salariés supplémentaires par les entreprises clairvoyantes qui ont enregistré l'abaissement du prix de la main-d'œuvre. Le premier acte donne ainsi raison à Phillips et aux keynésiens : moyennant une certaine inflation, l'Etat a pu faire reculer le chômage en deçà du taux « naturel »¹⁴².

Mais la réaction des salariés ouvre le second acte : ceux-ci constatent que leur pouvoir d'achat a baissé et en exigent la compensation, qui leur est accordée. Bien entendu, les entreprises enregistrent la hausse du coût de la main-d'œuvre et licencient le personnel supplémentaire antérieurement embauché. On retourne donc au taux de chômage antérieur, sans créer davantage d'inflation. La pièce se termine par l'étonnement de l'Etat, qui avait réussi à faire reculer le chômage et le voit revenir. Il est évidemment prêt à recommencer¹⁴³.

D'où l'explication proposée par Friedmann : à court terme, il existe bien une liaison négative entre hausse des prix et taux de chômage ; mais, à long terme, il est impossible de s'écarter durablement du taux de chômage « naturel », et les efforts interventionnistes, ne peuvent plus créer qu'une inflation sans cesse relancée. L'Etat parcourt ainsi une droite verticale, du taux de chômage « naturel » en abscisse vers des niveaux croissants d'inflation. Cette argumentation remarquable accordait ainsi une pertinence de court terme au keynésianisme pour imposer le retour au raisonnement microéconomique antérieur¹⁴⁴.

De la controverse, plusieurs résultats sont issus, plus nuancés qu'on ne pourrait l'imaginer à première vue. Le keynésianisme élémentaire a certes vécu, mais les séquences postulées par Friedmann se sont révélées largement fausses, et ce sont de multiples délais différents, affectant tous les acteurs et portant sur les répercussions inflationnistes, les ajustements d'emploi et les pressions salariales, qui sont maintenant estimés et introduits dans des modèles macroéconomiques plus sophistiqués. Ceux-ci conservent, du reste, le plus souvent, des « liaisons de Phillips », partielles et connectées à d'autres mécanismes¹⁴⁵.

Au total, dans l'approche de NAIRU, l'écart entre le taux de chômage effectif (observé) et le taux de chômage naturel est essentiellement lié à des causes macroéconomiques : ralentissement des gains de productivité, chocs pétroliers, mais aussi (et peut-être surtout)

¹⁴¹ Idem.

¹⁴² Bezbakh P., (1990), Inflation et désinflation, Repère, La Découverte

¹⁴³ Idem

¹⁴⁴ Bezbakh P., (1990), Inflation et désinflation, Repère, La Découverte.

¹⁴⁵ Idem.

politiques économiques restrictives (Sterdyniak et alii, 1997¹⁴⁶). Les critiques de la relation de Phillips mettent en avant la composante (dite) structurelle du chômage.

c- La courbe WS/PS et le chômage structurel

Depuis le début des années quatre-vingt-dix s'est développée une approche nouvelle des relations salaire-chômage introduite par les travaux de Layard, Nickell et Jackman (LNJ, 1999)¹⁴⁷.

Dans la formalisation LNJ, le taux de chômage se forme à l'intersection de deux courbes, l'une dérivée de l'offre de travail (courbe wages-setting ou WS), l'autre dérivée de la demande de travail (courbe price-setting ou PS).

D'un côté les offreurs ne sont pas en situation de concurrence et leur offre se détermine en fonction de caractéristiques de concurrence imparfaite (une cible de salaire, des revenus de remplacement etc., dont les fondements microéconomiques reposent sur les nouvelles théories du salaire)¹⁴⁸. De l'autre, les demandeurs peuvent fixer les prix à partir d'un comportement de marge sur les coûts.

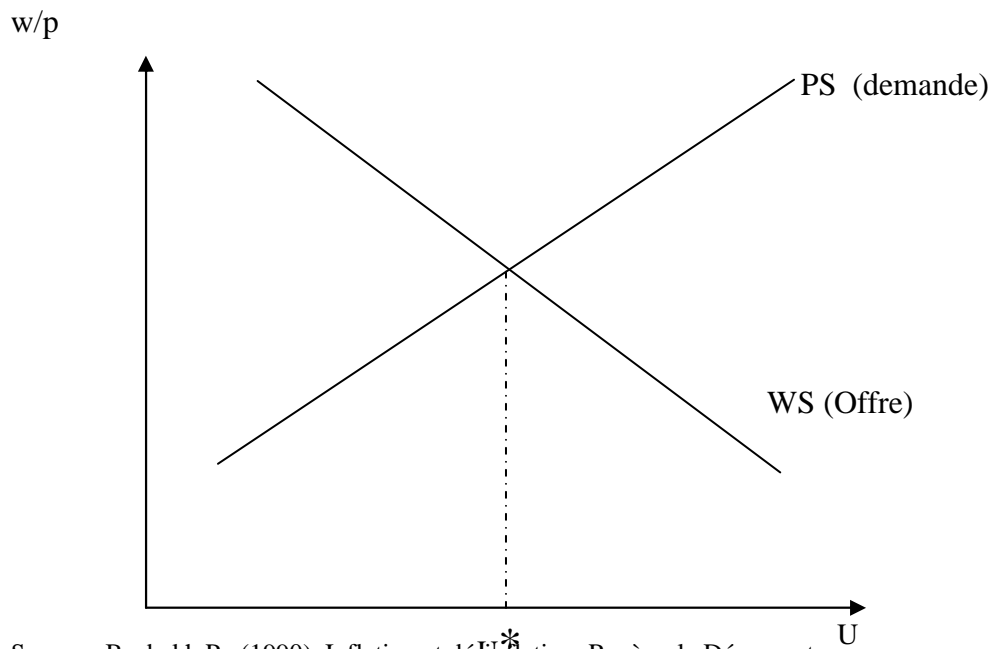
On en déduit deux courbes reliant salaire réel et chômage, l'une croissante (PS), l'autre décroissante (WS). L'intersection entre ces deux courbes donne le taux de chômage d'équilibre dont les caractéristiques (dites structurelles) dépendent des comportements d'offre et de demande.

¹⁴⁶ Sterdyniak et alii, (1997), «Le taux de chômage d'équilibre : anciennes et nouvelles approches », Revue de l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Economiques), n° 60, janvier, p. 147.

¹⁴⁷ Layard R., Nickell S., and Jackman R. (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press. Pour une synthèse voir Layard R., Nickell S., et Jackman R., *The unemployment crisis*, Oxford University Press, 1994.

¹⁴⁸ Voir partie II, chapitre 2. Pour une présentation synthétique du concept et une bibliographie voir L'Horty Y., Thibault F., « Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous ? », Revue Française d'Economie, vol XII, 4, décembre, 1998, pp. 51-81.

Figure 12 : La courbe WS/PS



Source : Bezbakh P., (1990), Inflation et désinflation, Repère, la Découverte

Ainsi la position de la courbe WS dépend de paramètres institutionnels, alors que la position de PS dépend de paramètres macroéconomiques (IRES, 2000)¹⁴⁹. Les causes de la hausse du chômage sont alors essentiellement liées à l'accroissement des imperfections sur le marché du travail : rôle des syndicats, salaire minimum, indemnités de chômage, prélèvements sur le travail et éventuellement taux d'intérêt réels (Sterdyniak et alii, 1997, art.ct. Cotis, Méary et Sobczak, 1996¹⁵⁰). La politique économique doit donc jouer sur cette composante structurelle, dont les ressorts dépendent des comportements d'offre et de demande de travail.

Notons par ailleurs qu'avec la persistance d'un chômage à un niveau élevé, les économistes ont été amenés à rejeter l'hypothèse de parfaite flexibilité des salaires. De nouveaux modèles s'efforcent de rendre compte de la rigidité des salaires réels, ainsi que de son corollaire : un ajustement du marché du travail reposant davantage sur l'emploi que sur les salaires.

Section 4 : Le courant hétérodoxe et les nouvelles théories du marché du travail

On peut différencier les rigidités endogènes du marché du travail (au sens où celles-ci sont liées au comportement même des agents économiques), des rigidités plus exogènes (qui relèvent plutôt de la législation ou de la réglementation : indemnisation du chômage, salaire minimum...).

Les nouvelles approches microéconomiques de la relation salariale montrent que le fonctionnement du marché du travail n'est pas nécessairement concurrentiel.

¹⁴⁹ IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), (2000), les marchés du travail en Europe. La Découverte,.

¹⁵⁰ Cotis J. Oh, Méary R., Sobczak N., (1996), «Le chômage d'équilibre en France, une évaluation », Direction de la Prévision, document de travail n° 96-4.

I- Le courant hétérodoxe

Le courant que nous qualifierons d'hétérodoxe est marqué par des apports très divers. L'un des points communs de ces travaux est qu'ils n'accordent pas au postulat de rationalité individuelle un rôle central. La plupart des contributions appartenant à ce courant de pensée insistent sur le contexte institutionnel dans lequel s'inscrivent les relations de travail : le syndicalisme, par exemple, apparaît bien comme une donnée propre au fonctionnement du marché du travail, et constitue l'un des objets d'analyse privilégié du courant hétérodoxe. D'une manière générale, ces approches se refusent à isoler, au sein de la relation de travail, son « moment » spécifiquement économique : dès lors, l'analyse du marché du travail doit faire appel, pour les auteurs de ce courant, à une démarche méthodologique qui emprunte à la fois à la sociologie, à la science politique, et parfois même à la psychologie¹⁵¹.

Le courant hétérodoxe se démarque nettement des approches évoquées précédemment par la méthodologie adoptée et, jusqu'au milieu des années soixante-dix, par les questions posées : la formation de l'emploi et la détermination des salaires n'y sont pas issus de mécanismes de marché, même imparfaits, mais découlent d'une vision plus globale des interactions économiques, dans laquelle le rôle des institutions est central¹⁵². La divergence la plus radicale vis-à-vis des analyses précédentes est d'ordre méthodologique : la rationalité individuelle des agents économiques est abandonnée, au profit des logiques collectives qui déterminent, selon cette approche, les choix économiques. Si certains travaux portant sur la formation et le fonctionnement des institutions ne voient pas d'opposition entre l'individualisme méthodologique, c'est-à-dire la démarche méthodologique fondée sur l'explication des phénomènes observés par les comportements individuels et leurs interactions, et leur champ d'analyse, les travaux du courant hétérodoxe adoptent, au contraire, une démarche holiste : pour cette dernière, une approche individualiste des phénomènes sociaux est réductrice par ce qu'elle ne permet pas d'appréhender leur dimension collective jugée essentielle.

Deux thèmes importants, en ce qui concerne l'analyse de l'emploi, doivent retenir l'attention : celui du syndicalisme et, plus récemment, le phénomène de la segmentation du marché du travail.

1- Le syndicalisme

« Oublié » par les méthodes néoclassiques traditionnelles, qui ne voient pas en lui un objet économique, brièvement évoqué par l'analyse keynésienne, peu préoccupée par la représentation du marché du travail, le syndicalisme n'est véritablement reconnu comme relevant de l'analyse économique que par le courant hétérodoxe. Les travaux de Dunlop¹⁵³ et de Ross¹⁵⁴, dans les années quarante, se rattachent ainsi nettement au courant institutionnaliste.

Le syndicat y apparaît comme une institution, dont la genèse est laissée dans l'ombre, mais dont les objectifs ne sont pas « réductibles » à ceux d'une collection d'individus. Son rôle actif dans la négociation salariale, et parfois même dans l'embauche des travailleurs (comme en témoignent les clauses de closed-shop, selon lesquelles le monopole de l'embauche est

¹⁵¹ Voir par exemple Adam et Reynaud, 1978, Michon, 1984, Boyer, 1986 et Gazier, 1992, pour une présentation synthétique.

¹⁵² Gazier B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz

¹⁵³ Dunlop, John T. (1949), « The Development of Labor Organization : A theoretical Framework », dans R. A. Lester et J. Shister (éd.), *Insights into Labor Issues*, New York, MacMillan, (1993), pp. 163-193.

¹⁵⁴ Ross, G. (1981), « What is Progressive About Unions? », *Theory and Society*, n° 10, pp. 609-643.

confié à un syndicat professionnel), confère à l'échange des services de travail une dimension collective¹⁵⁵.

Cette vision s'oppose à l'optique orthodoxe selon laquelle la relation d'emploi met en présence des agents économiques mus par leur rationalité individuelle : dès lors, cette caractéristique, propre au marché du travail, distingue l'échange sur ce marché des autres relations marchandes et conduit à voir, dans le processus de négociation salariale, l'expression d'un rapport de forces entre groupes sociaux. Comme pour le courant institutionnaliste, rationalités collective et individuelle procèdent de logiques foncièrement différentes, il serait vain de vouloir expliquer le résultat de l'action syndicale à la lumière de la méthodologie néoclassique¹⁵⁶.

2- La segmentation du marché du travail

Les travaux de Doeringer et Piore¹⁵⁷ mettent en avant une autre spécificité du marché du travail. Pour ces auteurs, des modes de détermination très différents des salaires et de l'emploi distinguent des « segments » de marché, entre lesquels la mobilité des travailleurs est très réduite. Dans la forme minimale de segmentation, le dualisme, coexistent ainsi un segment primaire, au sein duquel les salaires sont élevés et la sécurité d'emplois très grande, et un segment secondaire, présentant les caractéristiques inverses. Ces secteurs sont relativement étanches, certains travailleurs se trouvant confinés au secteur secondaire, sans parvenir à obtenir un emploi dans le secteur primaire : ces emplois attractifs sont en effet rationnés¹⁵⁸.

L'explication d'un tel phénomène ne provient pas de caractéristiques différentes des travailleurs, comme, par exemple, de niveaux différenciés de qualifications, d'aptitudes ou, plus généralement, d'investissement en capital humain, mais au contraire, des emplois eux-mêmes : des modes de gestion distincts de la main-d'œuvre s'appliquent dans chaque secteur et expliquent, pour les auteurs, une telle partition. En particulier, certaines firmes constituent des marchés internes du travail : elles pourvoient leurs emplois vacants en ayant principalement recours à leurs propres employés. La promotion interne explique alors la stabilité de l'emploi, ainsi que des niveaux de salaires qui diffèrent considérablement de ceux qui s'imposeraient sur le marché externe¹⁵⁹.

La promotion interne existe au sein des entreprises maliennes. Ces promotions sont liées aux postes, aux niveaux de rémunérations et faisant suite à l'acquisition par l'employé pendant sa carrière d'un savoir faire par la formation ou par l'expérience. Cependant ce phénomène est rare pour être considéré comme un marché interne en raison de la taille des unités de production. D'ailleurs, il n'est visible qu'au niveau des grandes entreprises nationales, des multinationales et dans les organismes internationaux.

Au sein d'autres secteurs productifs, la constitution de ces marchés internes n'est pas la norme : salaires et emplois sont déterminés selon un mode qui s'apparente alors au mécanisme concurrentiel. Les emplois pourvus par le biais du marché « externe » et ceux qui relèvent d'une gestion interne possèdent des caractéristiques différentes. L'explication de ce phénomène ne doit pas être recherchée dans les comportements individuels, mais, encore une fois, dans les logiques collectives qui président à la formation des échanges sur le marché du travail. La notion de marché interne du travail permettra par la suite à la théorie des

¹⁵⁵ Gazier B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz.

¹⁵⁶ Idem.

¹⁵⁷ Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington, cité par Gazier (1992)

¹⁵⁸ Cahuc P., Zylberberg A. (2003), *Microéconomie du marché du travail*, La Découverte, Paris

¹⁵⁹ Idem.

organisations naissante de comprendre pourquoi certaines formes institutionnelles, comme l'entreprise, peuvent se substituer au marché comme mode d'organisation des échanges.

Force est de reconnaître qu'en général, les marchés du travail des pays du sud comme le Mali sont très segmentés. La segmentation peut être abordée ou analysée du point de vue du formel ou de l'informel comme nous avons eu à l'évoquer tantôt dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail au Mali dans le chapitre précédent. Cependant, lorsqu'il s'agit de l'évoquer dans le cadre de la segmentation par la théorie dualiste du marché du travail comme énoncé ci-dessus, nous constatons une remise en question de ce cadre théorique en raison de la spécificité du marché du travail malien.

Au Mali, nous assistons à une forme de segmentation du marché du travail où il existe des formes de segments caractérisés soit par une main d'œuvre hautement qualifiée, soit moyennement ou peu qualifiée ou soit dépourvue de qualification. Ces différents niveaux de qualifications se retrouvent dans des activités ou dans des métiers divers. A titre illustratif, un individu peut travailler dans un secteur dit moderne donc disposant d'un contrat de travail et se voir attribuer un niveau de salaire en dessous ou équivalent au salaire minimum et ne pouvoir jouir de tous ses droits.

II- Les nouvelles théories du marché du travail

1- Le salaire d'efficience

Les théories du salaire d'efficience reposent sur l'idée selon laquelle un employeur peut avoir intérêt à payer de hauts salaires afin d'encourager ses employés à être efficace. Quatre explications ont été avancées pour justifier une relation croissante entre salaire et productivité¹⁶⁰ :

- Une politique de « bas salaires » favorise la rotation de la main d'œuvre et, par voie de conséquence, aura une influence négative sur la productivité du travail à moyen ou long terme.
- Un chef d'entreprise n'observant qu'imparfaitement les caractéristiques des individus qu'il embauche peut pratiquer une politique de « hauts salaires », afin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la population active.
- Lorsque les actions des employés sont imparfaitement observées par l'employeur, il y a un problème d'aléa moral : les employés peuvent avoir intérêt à tirer au flanc. Payer de hauts salaires peut alors permettre d'inciter les employés à s'investir dans leur travail.
- Payer des salaires relativement élevés peut aussi constituer un moyen de signifier aux employés qu'ils sont traités équitablement, avec respect. Ceci peut favoriser des comportements coopératifs qui améliorent la productivité du travail.

¹⁶⁰ Tchibozo Guy, (1998), Economie du travail. Les Topos, Dunod, Paris. Pour plus de détail, voir : Summers LH. (1998). Relative Wages, efficiency wages and keynesian unemployment », American Economic Review, May.

Cette approche met donc l'accent sur le rôle des stratégies d'incitation dans le déroulement du contrat de travail. Elle permet d'expliquer la rigidité des salaires et peut aussi servir de fondement théorique à l'analyse du dualisme du marché du travail. L'hypothèse centrale est que la productivité de chaque salarié dépend de son effort, lequel croît avec le salaire versé. L'entreprise engagera un salarié supplémentaire tant que la productivité marginale reste supérieure au salaire réel par unité efficiente de travail. Le salaire optimum, dit « d'efficience », est alors tel que l'élasticité de l'effort par rapport au salaire est unitaire. Il se peut que le salaire réel optimal soit supérieur au salaire de réservation des chômeurs. Dans ce cas, ces derniers souhaiteraient travailler pour un salaire inférieur, mais les entreprises préfèrent ne pas les embaucher à ce salaire qui diminuerait la productivité des salariés déjà embauchés. Dans cette analyse, tout choc qui modifie la productivité du travail tend à modifier l'emploi sans changer le salaire réel optimal¹⁶¹.

L'objectif des théoriciens du salaire d'efficience est en effet de combler une lacune de l'analyse en termes d'équilibre général. En effet, dans ce système, l'on ne peut expliquer que le chômage volontaire où des travailleurs refusent de travailler pour le taux de salaire établi sur le marché. Les nouveaux keynésiens considèrent néanmoins qu'il est possible de rendre compte du chômage involontaire tout en se situant dans le cadre d'analyse de l'équilibre général. Leurs travaux sur le salaire d'efficience sont donc censés démontrer cette affirmation. Leur but est aussi de réaliser une synthèse des analyses néoclassique et keynésienne, puisque le concept de chômage involontaire est un concept keynésien.

Or, pour parvenir à leur objectif, les nouveaux keynésiens sont obligés de modifier les hypothèses du système sur lequel sont fondés leurs modèles. Tout d'abord, ils introduisent la relation « d'efficience » selon laquelle l'amélioration de la productivité des travailleurs résulte de l'augmentation de leur taux de salaire. Mais cette proposition est incompatible avec le cadre de l'équilibre général où c'est la productivité des travailleurs qui détermine leur taux de salaire réel. La causalité est inversée dans la théorie néoclassique traditionnelle et il ne peut en être autrement. En effet, pour Walras, le « prix » du travail est déterminé dans les échanges, c'est-à-dire une fois la production réalisée. Il est donc nécessaire de connaître les quantités produites pour établir les prix relatifs des produits et les taux de salaire. Par ailleurs, pour les marginalistes, les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité marginale. Aussi, l'entreprise doit savoir ce que les salariés ont produit afin de déterminer leur taux de rémunération¹⁶².

Ensuite, les théoriciens du salaire d'efficience prétendent que les entreprises vont verser l'une après l'autre un taux de salaire supérieur au taux du marché afin de motiver leurs salariés. Mais là encore, cette hypothèse ne peut pas être acceptée à cause des exigences du système de l'équilibre général. Dans ce système, la concurrence impose la détermination d'un prix unique sur tous les marchés, y compris sur le marché du travail¹⁶³.

Donc, les entreprises doivent se conformer au prix établi par le marché s'ils souhaitent rester concurrentiels et ne pas disparaître. Par ailleurs, l'hypothèse de concurrence pure et imparfaite ne peut pas être écartée car elle est l'une des conditions de la réalisation de l'équilibre général.

¹⁶¹ Tchibozo Guy, (1998), Economie du travail. Les Topos, Dunod, Paris

¹⁶² Idem

¹⁶³ Idem

Ainsi, les modèles de salaire d'efficience sont dépourvus de cohérence interne, puisqu'ils se fondent sur un système sans en respecter les fondements théoriques. Les auteurs fondent leur raisonnement sur des hypothèses qui sont incompatibles avec le cadre d'analyse de l'équilibre général. Autrement dit, la théorie du salaire d'efficience repose sur un raisonnement incohérent, ce qui implique qu'elle n'apporte rien à l'analyse économique. Et cette incohérence conduit à des propositions absurdes en matière d'emploi¹⁶⁴.

En effet, pour ces théoriciens, le chômage serait la solution aux problèmes de comportement des travailleurs. Le chômage ne serait donc pas un problème ce qui implique que leurs propres travaux n'ont aucune utilité dans ce domaine.

2- Les contrats implicites

Baley (1974), D.F. Gordon (1974) et Azariadis (1975)¹⁶⁵ ont proposé les premiers modèles de contrats implicites. Après le développement de l'hypothèse du taux naturel de chômage (Friedman¹⁶⁶, 1968, Phelps¹⁶⁷, 1972), les recherches en économie ont porté sur l'évolution du marché du travail, évolution résultant d'un comportement optimisateur. La théorie des contrats implicites tente d'examiner les raisons pour lesquelles les employés et les entreprises sont maintenus dans une « glu économique » : en effet, le marché n'est pas régi selon les lois de Walras avec son secrétaire de marché mais par des contrats (souvent informels). En étudiant le comportement des entreprises, on s'aperçoit qu'elles cherchent à fidéliser leur main-d'œuvre, elles nouent des relations informelles avec leurs employés. L'accord prévoit une assurance sur les conditions de travail (le salaire) quelles que puissent être les conditions extérieures. Les modèles de ces trois auteurs examinent les conséquences de contrats de travail établis entre des entreprises neutres à l'égard du risque et des salariés qui sont « risque adverse ». Si le salaire réel est constant, les employés peuvent rendre régulière leur consommation. Quant aux entreprises, elles acceptent une telle situation car elles sont dans une meilleure position que leurs employés pour se protéger des fluctuations économiques (elles ont notamment une meilleure information). En échange d'un salaire réel stable, les travailleurs consentent un salaire inférieur à celui qui est dicté par les forces du marché du travail lequel est nettement plus variable que celui relevant du contrat de travail.

Cependant cette approche est contestable. Cette analyse permet de justifier dans une certaine mesure la moindre rémunération des salariés bénéficiant d'une garantie de l'emploi, mais, pour Abraham-Frois (1995), il est difficile de comprendre pourquoi les travailleurs seraient satisfaits du couple salaire fixe/emploi variable. Cette théorie explique qu'en cas de difficultés économiques, il ya un partage du travail à l'intérieur de l'organisation et pas de licenciements¹⁶⁸. La réalité nous a montré malheureusement maintes fois le contraire. De plus, les contrats implicites n'expliquent pas non plus pourquoi l'entreprise ne paie pas de salaires inférieurs aux nouveaux employés. C'est pour remédier à ces insuffisances que les théoriciens nouveaux keynésiens ont développé d'autres modèles d'inertie des salaires réels.

¹⁶⁴ MAGNIER. Arnaud (1998); Les limites de la théorie du salaire d'efficience, p.27-28

¹⁶⁵ Bailey M.N. (1974) « Wages and unemployment under uncertain demand » Review of Economic Studies. January. Gordon D.F. (1974), "A neoclassical theory of Keynesian unemployment", Economic Inquiry, December. Azariadis C. (1975). « Implicit contracts and underemployment equilibria », in Journal of Political Economy n°6, dans Abraham Fois (1995).

¹⁶⁶ Friedman M. (1968a). « The role of monetary policy », American Economic Review, October, dans Abraham-Fois, (1985).

¹⁶⁷ Phelps E.S. (1972), Inflation Policy and Unemployment Theory : the Cost-Benefit Approach to Monetary Planning, New York: W.W. Norton, dans Cahuc P., Zylberberg A (2003).

¹⁶⁸ Abraham-Frois G. (1995), Dynamique économique, Dalloz, 8^e Edition, Paris.

Ayant établi une première cause à la rigidité réelle des salaires, passons à la deuxième catégorie de modèles l'expliquant.

III- Le modèle « insiders-outsiders »

La théorie « insiders-outsiders » essaie d'expliquer les raisons de la rigidité des salaires alors qu'il y a du chômage involontaire. Le modèle a été développé au cours des années 80 par une série de contributions de Lindbeck et Snower (1985, 1986, 1988a, 1988b)¹⁶⁹.

Une Explication du modèle.

Les insiders sont les titulaires d'un emploi dans une entreprise, tandis que les outsiders sont des travailleurs inemployés. Nous avons vu que dans le modèle du salaire d'efficience, c'est la firme qui prend la décision de rémunérer ses employés à un niveau supérieur à celui qui permet l'ajustement du marché. Dans ce modèle, le pouvoir appartient aux insiders qui influencent les décisions de salaires et d'emploi. Une question vient immédiatement à l'esprit : d'où vient ce pouvoir des insiders ? Selon Lindbeck et Snower, il vient des coûts de rotation de la main d'œuvre. Que faut-il entendre par coûts de rotation de la main d'œuvre ? Les auteurs nous indiquent que ces coûts comprennent les coûts de recrutement et de licenciement ou celui des litiges. D'autres coûts proviennent de la formation des nouveaux employés. Mais ces types de coûts étaient déjà connus auparavant. Lindbeck et Snower ont souligné une nouvelle forme de coûts : celle de la capacité et du désir des titulaires de coopérer ou de harceler les nouveaux embauchés qui étaient donc auparavant des outsiders. Ainsi, si les insiders ont le sentiment que les outsiders les menacent, ils refuseront de coopérer, de participer à la formation des nouveaux employés. Ils peuvent même rendre la vie de ces derniers insupportable. De la sorte, il est aisé de comprendre que la désutilité du travail augmente, c'est-à-dire que le salaire de réservation des outsiders augmente, ainsi les entreprises ne sont pas incitées à les embaucher. D'ailleurs, l'entreprise ne pratiquera pas d'embauches si elle pressent que son personnel n'y est pas favorable, car il est important de noter que puisque la coopération ou le harcèlement dépendent du comportement des insiders, ils exercent un pouvoir non négligeable sur les coûts de rotation¹⁷⁰.

Il est donc onéreux pour l'entreprise d'embaucher des chômeurs plutôt que de promouvoir les insiders ; ces derniers ont à leur disposition un moyen de pression pour obtenir une partie de la rente générée par les coûts de rotation, en effet, l'entreprise est prête à payer pour éviter de subir ces coûts. Les auteurs de ce modèle supposent que les travailleurs ont assez de pouvoir de négociation pour obtenir une partie de cette rente. Si le pouvoir des travailleurs titulaires n'est pas lié à celui des syndicats, il est évident que l'existence de ces derniers renforce sensiblement la menace de grèves, ou d'autres mesures de non-coopération comme la grève du zèle¹⁷¹.

Initialement, cette théorie devait expliquer le chômage involontaire, mais elle a d'autres conséquences. D'abord, ce modèle implique que des chocs suffisamment importants pour déplacer la demande de travail peuvent exercer des effets durables sur les salaires, l'emploi et donc le chômage. Dans des pays où les coûts de rotation sont importants et où les syndicats sont puissants, cet « effet de rémanence » est significatif. Ensuite, ce modèle nous montre que lorsque les chocs sont modérés, les entreprises qui ont des coûts de rotation élevés

¹⁶⁹ Lindbeck A et Snower D.J (1985), « Explanations of unemployment », Oxford Review of Economic Policy, spring. Idem (1986). "Wage setting, unemployment and insider-outsider relations", American Economic Review 78: 167-188. Idem (1988b). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge: MIT Press.

¹⁷⁰ Abraham-Frois G. (1995), Dynamique économique, Dalloz, 8^e Edition, Paris

¹⁷¹ Idem

gardent leurs employés ; cela réduit la variabilité de l'emploi. Enfin, ce modèle a des implications sur la composition du chômage. Lindbeck et Snower (1988b) indiquent que « les taux de chômage sont comparativement plus élevés pour les individus qui ont connu peu de stabilité dans leurs emplois précédents ». Nous trouvons donc une explication aux taux de chômage relativement élevés dans la population jeune, féminine ou encore parmi divers groupes minoritaires¹⁷².

La théorie des insiders-outsiders et celle du salaire d'efficience proposent des explications du chômage involontaire différentes ; cependant, elles sont plus complémentaires qu'incompatibles dans la mesure où le volume du chômage involontaire « dépend sans doute de ce que les entreprises sont prêtes à consentir et de ce que les travailleurs sont prêts à accepter »¹⁷³.

Le marché du travail est le lieu où se concrétise l'échange entre l'offre de travail des ménages et la demande de travail des entreprises. En concurrence parfaite, et lorsque les grandeurs nominales sont parfaitement flexibles, le prix du travail (le salaire réel) s'ajuste pour assurer le plein emploi. Si l'offre d'emploi est excédentaire, les travailleurs sans emploi proposent leurs services pour un salaire inférieur à celui des travailleurs en place. Si au contraire, la demande d'emploi est excédentaire, les entreprises peuvent augmenter l'offre en proposant de meilleures rémunérations. Ce schéma théorique où le chômage n'apparaît jamais ne permet pas d'expliquer la persistance dans le temps de demandes d'emploi non satisfaites.

Deux amendements ont été apportés au cadre walrasien d'équilibre concurrentiel pour mieux rendre compte de la réalité du fonctionnement du marché du travail. Tout d'abord, en raison de coûts d'ajustement (coût de catalogue,...) ou de réglementations (contrats valables sur une période fixe), les prix, les salaires et l'emploi ne peuvent s'ajuster instantanément aux modifications de l'environnement économique. Les interactions entre les différentes sources d'inertie structurelle de l'économie, en particulier celles du marché du travail mais aussi du marché des biens et des capitaux, peuvent expliquer la rigidité des salaires réels et la persistance du chômage à moyen terme.

Une seconde manière de rendre la représentation du marché du travail plus réaliste consiste à identifier les éléments du processus de fixation des salaires susceptibles d'éloigner l'économie de l'équilibre walrasien sous-jacent. L'élément central de cette approche est que le pouvoir de négociation des salariés ayant un emploi est supérieur à celui des demandeurs d'emploi. Ainsi, à l'équilibre, le salaire se fixe à un niveau supérieur de celui de l'équilibre concurrentiel. Le chômage est alors en partie le reflet de l'incapacité des demandeurs d'emploi à faire pression sur les salaires des travailleurs en place. Les salaires s'avèrent alors peu sensibles au taux de chômage.

Trois théories peuvent expliquer une telle situation : la théorie du salaire d'efficience, la théorie des insiders et outsiders et les modèles d'appariement entre offres et demandes de travail.

Selon la théorie du salaire d'efficience, les entreprises disposent d'une information imparfaite sur les caractéristiques et les intentions des travailleurs. Elles sont alors prêtes à payer un salaire élevé pour attirer et conserver les meilleurs salariés, et pour inciter ceux-ci à travailler efficacement. Le chômage qui résulte d'un niveau de salaire supérieur à celui compatible avec le plein emploi. Ceux-ci ne sont pas directement à l'origine du niveau et de la

¹⁷² Lindbeck A. et Snower D.J. (1985), « Explanations of unemployment », Oxford Review of Economic Policy, spring.

¹⁷³ Idem

rigidité des salaires, puisque ce sont les entreprises qui fixent les rémunérations. Dans ce cadre théorique, les caractéristiques du marché du travail qui « protègent » les salariés contre le risque de licenciement réduisent l'incitation individuelle à travailler efficacement et poussent les entreprises à proposer des salaires plus élevés. Les dispositions permettant aux entreprises d'avoir plus d'information et de mieux sélectionner les travailleurs embauchés (comme par exemple la durée des périodes d'essai) jouent dans l'autre sens.

La théorie des insiders-outsiders s'intéresse au pouvoir de négociation des travailleurs ayant un emploi (les insiders) relativement à ceux qui n'en ont pas (les outsiders). Ce pouvoir vient du fait que les entreprises n'ajustent pas l'emploi immédiatement, ceci pour plusieurs raisons. Il peut exister des contraintes administratives sur les licenciements. Par ailleurs, l'ajustement de l'emploi a un coût. Des indemnités sont versées en cas de licenciement et le recrutement nécessite un effort de recherche et de formation de la part des entreprises. Tous ces éléments limitent la substituabilité entre les insiders et les outsiders. Les premiers usent de leur situation pour obtenir des augmentations de salaires plutôt que des embauches nouvelles. De leur côté, les outsiders doivent proposer des salaires nettement plus faibles pour espérer intéresser les entreprises à préférer rester sans emploi.

Lorsque la représentation des insiders est collective, le résultat de la négociation dépend de l'objectif des représentants du personnel. A moins que les syndicats ne visent exclusivement la résorption du chômage, et donc négocient une baisse du salaire ramenant à l'équilibre walrasien, les négociations collectives conduisent à un niveau de salaire supérieur au niveau d'équilibre. Le pouvoir de négociation des syndicats vient, comme précédemment, des coûts d'ajustements de l'emploi que supportent les entreprises, mais il est renforcé par le droit syndical, notamment la menace de faire grève. Le rôle et le pouvoir des syndicats sont donc susceptibles de rendre les salaires moins sensibles au déséquilibre sur le marché du travail.

Enfin, le comportement des outsiders, essentiellement l'intensité avec laquelle ils recherchent du travail, est au cœur des modèles d'appariement. La générosité des allocations chômage, la durée de chômage, mais aussi les contraintes à la mobilité sont autant de facteurs susceptibles de diminuer l'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs. En conséquence, la position des insiders est moins disputée que ne l'indique le niveau du chômage.

Si les éléments caractérisant le fonctionnement non concurrentiel du marché du travail font partie des explications potentielles de la persistance du chômage à long terme, ils s'accompagnent aussi d'une moindre sensibilité des salaires au déséquilibre sur le marché du travail (chômage), et certains d'entre eux à un ajustement plus lent de l'emploi à l'activité. Ils sont donc susceptibles d'expliquer la rigidité des salaires et de l'emploi.

Nous avons vu à travers l'étude des « insiders » et des « outsiders » que les seconds disposent de plus de pouvoir que les premiers. Ces derniers cherchent à intégrer le marché du travail parfois à tout prix et quelque fois sans succès et même s'ils sont dotés de compétences intellectuelles requises pour cela. Or, Ces capacités pourront être valorisées à travers la création d'entreprises innovantes. Ainsi, nous nous posons la question de savoir s'il pourrait exister une relation entre capital humain et entrepreneuriat.

IV- Théorie du capital humain et Entrepreneuriat

Le constat est qu'un nombre important d'entreprises créées disparaît après un certain nombre d'années plus ou moins courtes. Pour preuve, en France, près de la moitié des entreprises créées en 2002 ont disparu après cinq ans d'activité (Grégoire Cauchie, 2011). Fort de ce constat, les économistes et gestionnaires ont cherché à analyser les déterminants de la survie des entreprises sous différents angles. Nous pouvons citer la mobilisation des techniques économétriques de modèles de durée (initialement utilisées dans le domaine biomédical). Des chercheurs se sont inspirés de ces modèles pour mettre en exergue les facteurs explicatifs de la pérennité de jeunes entreprises. Selon eux, la survie ou à l'inverse la non survie d'une jeune firme peut être appréhendée selon trois niveaux : caractéristiques du marché, caractéristiques des firmes et profil du créateur¹⁷⁴.

La recherche menée par Grégoire Cauchie privilégie en réalité l'approche microéconomique en mettant en lien la théorie du capital humain et entrepreneuriat. Selon l'auteur, les hypothèses sous-jacentes dans le cadre de sa recherche ont été confirmées : les entrepreneurs disposant d'un niveau de capital humain (notamment niveau d'éducation et expérience professionnelle) plus élevé ont une plus grande probabilité de pérenniser leur entreprise.

Cette analyse du lien entre théorie du capital humain et entrepreneuriat nous a permis de constater que le caractère innovant d'un projet ou d'une entreprise peut être lié aux capacités intellectuelles dont dispose son promoteur ou du créateur. Aussi, nous avons constaté que la théorie économique établit un lien fort entre capacités entrepreneuriales et la pérennité de l'entreprise elle-même.

Nous ne pouvons nous en passer ici d'aborder la théorie du capital et son lien avec l'entrepreneuriat en raison de sa place dans l'économie du travail et par le fait qu'elle se trouve au cœur de notre problématique de recherche. Elle sera étudiée plus en détail dans la deuxième partie du document lorsque nous étudierons l'insertion professionnelle dans la théorie économique.

Conclusion du chapitre III

Après avoir analysé le fonctionnement du marché du travail, nous nous sommes intéressés à l'étude des théories économiques du marché du travail. L'objectif était de pouvoir trouver des liens entre la compréhension théorique de ces théories et certains « faits stylisés » du marché du travail malien.

Cet exercice nous a montré que certaines théories trouvent leurs interprétations au Mali. L'analyse descriptive du marché du travail a permis de valider des théories et pas pour d'autres en raison de la spécificité du marché du travail.

Bien que nous ayons trouvé la nécessité d'évoquer certaines approches et certaines pensées, nous n'avons pas par contre pu trouver un lien à travers des faits sur le marché du travail.

¹⁷⁴ Grégoire Cauchie (2011), Capital humain, entrepreneuriat et survie des firmes, Université Catholique de Lille, FLSEG, Laboratoire d'Economie et Management.

Conclusion de la Partie I

Dans un souci de mieux faire comprendre notre champ d'étude à savoir le Mali, nous avons voulu tout d'abord faire une présentation du contexte macroéconomique du Mali et les caractéristiques du marché du travail pour ensuite terminer par les théories relatives au marché du travail.

Pour ce qui concerne le cadrage macroéconomique, nous avons présenté l'évolution macroéconomique, sectorielle et les principales performances macroéconomiques enregistrées par le Mali depuis l'indépendance jusqu'en 2006. Cette période couvre trois phases : De l'indépendance à l'avènement de la démocratie (phase 1 : 1960-1991). Ensuite de l'avènement à la démocratie à l'année d'avant le CSLP (phase 2 : 1991-2002) et enfin de la période de mise en œuvre du CSLP (phase 3 : 2002-2006). Nous aurions pu analyser tout simplement en deux phases, à savoir la période d'avant la démocratie et la période démocratique, mais pour éviter de nous accentuer sur les considérations politico-politiques et pour prendre en compte l'existence des CSLP, nous avons retenu les phases ci-dessus mentionnées.

La première phase de notre présentation à savoir les 30 premières années de l'indépendance, nous avons constaté l'existence d'une économie socialiste planifiée durant la période ayant précédé le régime militaire en 1968. Le régime militaire, quant à lui s'est fait remarqué par la mise des plans quinquennaux, qui regroupent pendant cinq ans les plans, programmes et projets à exécuter par le gouvernement et qui, pour la plupart se sont soldés par des échecs entraînant la signature d'accords avec les institutions comme la Banque Mondiale afin de redresser l'économie à travers des programmes d'ajustements structurels¹⁷⁵.

La seconde phase a vu la poursuite de ces programmes d'ajustements structurels mais aussi l'afflux de financements des partenaires bilatéraux et multilatéraux suite au changement de régime politique qui a vu l'instauration de la démocratie en 1991. Cependant, malgré ces financements extérieurs, la dette extérieure n'a fait qu'augmenter et le niveau de pauvreté également. Ainsi, dans la conditionnalité d'annulation de la dette dans le cadre de l'initiative PPTE¹⁷⁶ figurait que chaque Pays classé PPTE doit présenter à la Banque Mondiale un document stratégique de réduction de la pauvreté intitulé au Mali Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) dont la mise en œuvre a démarré en 2002. Nous nous sommes servis de la base de données de la Banque Mondiale pour effectuer un certain nombre de calculs en fonction de notre centre d'intérêt afin de prouver ou non les données issues des documents officiels nationaux ou de certaines études.

La troisième phase de notre présentation a été focalisée autour de cette première version du CSLP (2002-2006) qui nous a permis d'évoquer l'évolution sectorielle du Mali et de dégager les performances macroéconomiques atteintes durant la même période. Nous nous sommes rendus compte que malgré les performances enregistrées par le Mali au niveau macroéconomique notamment à travers un taux de croissance moyen de 5%, la Pauvreté est toujours présente au Mali avec comme corollaire le chômage. Ceci a été confirmé à travers l'étude des caractéristiques du marché du travail que nous avons effectuée sur la base des résultats des Enquêtes Permanentes Auprès des Ménages (2004 et 2007), réalisées par

¹⁷⁵ Ces programmes sont fortement décriés de nos jours parce qu'ils seraient à la base de l'accentuation de la faiblesse des institutions et de l'aggravation de la pauvreté car la croissance n'a pas été au rendez vous suite à l'octroi des prêts qui avaient été engagés à l'époque pour parvenir à cela. (Christian CHAVAGNEUX *Alternatives Economiques Hors-série* n° 053 - juillet 2002).

¹⁷⁶ PPTE : Pays Pauvres Très Endettés. Le Mali a été admis à l'initiative en Septembre 1998.

l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali. Nous avons cherché à faire des liens entre ces caractéristiques du marché du travail et les théories économiques du marché du travail.

Justement au regard de toutes les théories du marché aussi bien les théories classiques que les nouvelles théories, nous nous devons de nous interroger sur la validité de ces théories dans les pays du sud notamment pour le Mali. C'est pourquoi, nous nous sommes intéressés à un ensemble de théories qui pourraient être plus ou moins intéressantes dans l'analyse du marché du travail au Mali. Nous avons trouvé effectivement que certaines théories trouvent peu ou pas leurs validités au Mali et inversement pour d'autres.

Dans le cadre de la problématique liée à notre travail de recherche, nous avons accordé un intérêt particulier au lien théorique entre entrepreneuriat et capital humain dont nous nous devons d'approfondir pour mieux analyser l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Ceci est l'objet de la deuxième partie.

Partie II : La Politique d'aide à l'entrepreneuriat et l'insertion des diplômés du supérieur

De plus en plus l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali devient préoccupante. En effet, nous assistons à un accroissement de flux d'entrée à l'enseignement supérieur et du coup un accroissement du nombre de diplômés qui sortent du système. Chaque année, les structures de formations mettent sur le marché de l'emploi des milliers de diplômés sans espoir de pouvoir trouver un emploi.

La fonction publique qui constituait leur débouché naturel en raison de la volonté politique des années de 60 de former de cadres supérieurs ou des élites au service de la jeune fonction publique malienne. A cette époque c'était le recrutement d'office dans la fonction publique une fois que les diplômés sortent du système éducatif. Cependant, le nombre de diplômés devenant de plus en plus important, l'Etat s'est trouvé dans l'incapacité de pouvoir absorber ce flux. C'est ainsi que le système de recrutement par voie de concours direct est entré en vigueur dans les années 83-84.

Le secteur privé qui était censé prendre la relève suite à cette incapacité de l'Etat, n'a pas pu relever ce défi parce qu'il était moins structuré, moins organisé, peu productif pour faire face à des embauches massives et surtout parce qu'ils jugent les avantages fiscaux moins incitatifs pour répondre favorablement à une masse critique de demandeurs d'emplois.

Aujourd'hui, compte tenu de l'ampleur du phénomène, l'Etat malien a mis en place un certain nombre de dispositifs visant à favoriser l'emploi des diplômés du supérieur notamment à travers la création d'entreprises ou l'entrepreneuriat. C'est en vue d'une analyse de ces dispositifs que sera consacrée cette deuxième partie.

Pour parvenir à cela, nous mettons d'abord en exergue les politiques de l'emploi au Mali en général et de façon particulière la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Ceci nous permet de comprendre les stratégies mises en place en matière de l'entrepreneuriat et la prise en compte de la particularité des diplômés du supérieur. Justement, puisque les diplômés du supérieur constituent de notre cible, nous essayerons d'évoquer leur insertion dans leur spécificité dans une approche théorique (Chapitre II). Nous terminerons par une analyse de l'insertion des diplômés du supérieur au Mali à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat (Chapitre III).

Chapitre I : Les politiques de l'emploi au Mali

Une meilleure analyse des politiques de l'emploi au Mali exige d'abord de faire un tour d'horizon des politiques du gouvernement malien dans sa globalité (Section 1). Ceci nous permettra d'apprécier la place des questions d'emploi dans la globalité des politiques mises en œuvre par le gouvernement du Mali. Ensuite nous procéderons à une étude approfondie des politiques de l'emploi sous l'angle théorique (section 2) et pour terminer par une analyse des politiques spécifiques en matière d'emploi au Mali y compris l'entrepreneuriat (section 3).

Section 1 : Les politiques globales du Gouvernement malien de 2008 à 2012¹⁷⁷

Le Mali ambitionne dans un scénario volontariste d'atteindre un taux moyen de croissance de 7% sur la période 2008-2012, avec pour objectif de produire davantage afin de distribuer équitablement les fruits de cette croissance, puis d'investir dans l'avenir et moderniser la société.

L'objectif de croissance économique de 7% pour la période 2008 - 2012, tout en assurant le maintien de la stabilité macroéconomique et la poursuite des réformes structurelles, s'appuie sur (i) l'amélioration de la gouvernance et le renouveau de l'action publique, (ii) le développement des secteurs productifs notamment l'agriculture, (iii) la poursuite du programme d'expansion des infrastructures de base, (iv) le développement du secteur privé, (v) et l'accroissement de l'investissement dans les ressources humaines.

L'objectif de croissance sera atteint grâce à la relance des investissements publics et privés et à l'amélioration de l'efficacité économique. Les politiques mises en œuvre viseront à relever le taux des investissements publics financés sur ressources internes rapportées aux recettes fiscales de 21,4% en 2006 à 23,5% en 2012. Le Gouvernement compte orienter les investissements publics vers la réduction des contraintes au développement du secteur privé et améliorer ainsi le système d'incitation des investissements privés. Cela pour renforcer la tendance de la période 2002 -2006, marquée par d'énormes flux d'investissements publics et privés liés essentiellement à la construction de mines d'or, au développement de la téléphonie mobile, aux grands projets routiers, aux programmes immobiliers et aux programmes d'aménagements hydro -agricoles.

Les domaines de concentration des investissements publics concerneront prioritairement le développement rural et les infrastructures de base. Ainsi, la contribution des facteurs à la croissance sera portée à 4,5%. L'amélioration de la productivité des facteurs qui atteindra un niveau de 2,5%, grâce à la mise en œuvre des réformes structurelles et la poursuite d'une politique budgétaire saine et efficace ainsi que le développement des services et de l'environnement des affaires, constituera un élément essentiel de la stratégie de croissance. Le facteur travail bénéficiera d'une attention particulière à travers la poursuite de la politique d'éducation et de formation professionnelle.

¹⁷⁷ Dans cette section toutes les statistiques sont tirées du document CSCRP 2007-2011 présenté par le Gouvernement malien

La formation professionnelle, notamment des jeunes chercheurs d'emplois, est l'une des priorités du Gouvernement. Malgré les efforts engagés dans ce sens, il existe une inadéquation entre la formation de nombreux jeunes et les besoins du marché du travail. Pour corriger cette situation, le Gouvernement poursuivra avec vigueur une politique de formation professionnelle dans les filières comme le machinisme agricole, les BTP (électricité, peinture, maçonnerie, carrelage et plomberie), le tourisme et l'artisanat, les transports, les technologies de l'information et de la communication. La réalisation d'instituts de formation professionnelle dans les régions, ainsi que la mise en œuvre du programme national d'action pour l'emploi seront accélérées, afin de répondre aux besoins en main -d'œuvre qualifiée des secteurs où le Mali possède des avantages comparatifs.

I- Le Cadre macroéconomique et la politique budgétaire

Le Gouvernement s'est engagé à maintenir les grands équilibres macroéconomiques et à continuer sa politique budgétaire prudentielle. La gestion macroéconomique sera renforcée à travers un mécanisme de suivi régulier des réformes et un schéma de suivi rapproché de la mise en œuvre du CSCR. La mise en œuvre du Schéma Directeur Statistique (SDS) sera accélérée pour mieux asseoir le pilotage des politiques économiques et sociales par l'amélioration des normes et des productions des statistiques courantes, la réalisation des enquêtes agricoles et d'autres enquêtes socio -économiques, le recensement général de la population et le développement institutionnel statistique indispensable pour attirer et retenir les cadres compétents.

La gestion des finances publiques sera améliorée dans le cadre du Plan d'Action Gouvernemental pour l'Amélioration et la Modernisation de la Gestion des Finances Publiques (PAGAM -GFP) en vue de passer à une gestion axée sur les résultats. Le Cadre Budgétaire à Moyen Terme (CBMT) global ainsi que les Cadres de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) sectoriels seront élaborés annuellement afin d'assurer (i) la discipline budgétaire qui consiste à définir une enveloppe globale de dépenses cohérentes avec les objectifs de stabilité économique, (ii) l'allocation des ressources en cohérence avec les priorités politiques et, (iii) l'utilisation efficiente et efficace des ressources dans la mise en œuvre de ces priorités. Afin de mobiliser davantage les ressources internes, l'efficacité des services de recouvrement sera renforcée pour atteindre un taux de pression fiscale de 17% dès 2008 (critère de convergence UEMOA).

Le Gouvernement mettra l'accent sur la coordination économique dans le but d'approfondir les discussions sur la conjoncture économique et d'assurer l'exécution et le suivi, dans les délais, des mesures inscrites au Plan d'action 2008-2012. Cela ira de pair avec la volonté d'un renforcement des capacités institutionnelles et d'une plus grande responsabilisation des acteurs.

Dans le cadre du renouveau de l'Action publique au service de la croissance et du développement, le Président de la République, dans sa lettre de cadrage au Premier Ministre en 2007, a mis l'accent sur la nécessité de mieux organiser l'action publique pour soutenir efficacement les autres composantes du Programme de Développement Economique et Social (PDES). Il s'agit donc de disposer d'un Etat fort, d'une administration efficace, d'une justice assainie et des collectivités territoriales au service du citoyen.

La bonne gouvernance, dont la lutte contre la corruption constitue la principale composante, est une priorité pour le Gouvernement. Le Mali a adhéré au Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs (MAEP) en 2003.

Le Gouvernement s'engage à élaborer un rapport d'auto-évaluation ainsi qu'un plan national d'actions avec la participation de l'ensemble des acteurs de la société sur les composantes de (i) la gouvernance politique et démocratique, (ii) la gouvernance socio-économique, (iii) la gouvernance des entreprises et la gestion économique. Les mesures d'amélioration de la gouvernance vont porter essentiellement sur :

- la restauration de l'autorité et le sens de la responsabilité au sein des services publics ;
- la culture du mérite, de la récompense et de la sanction ;
- la mise en œuvre du Programme de Développement Institutionnel (PDI) ;
- le renforcement de la gestion publique en vue d'améliorer quantitativement et qualitativement les services offerts aux usagers ;
- le transfert des compétences et des ressources aux collectivités territoriales ;
- la construction d'un véritable partenariat avec le secteur privé, les partenaires sociaux et la société civile ;
- la systématisation des évaluations, contrôles et audits et le renforcement des capacités pour établir et internaliser les bonnes pratiques de gestion saine et transparente ;
- le renforcement des capacités de la Section des Comptes de la Cour Suprême ;
- la mise en œuvre des recommandations des rapports du Vérificateur Général et des autres structures de contrôle des services publics ;
- l'organisation des Etats Généraux sur la Lutte contre la Corruption.

II- Les Réformes structurelles

Conscient que les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des réformes structurelles ont constitué un obstacle à l'accélération de la croissance, le Gouvernement du Mali entend donner une nouvelle impulsion à l'exécution de ces réformes.

En octobre 2006, le Conseil des Ministres a approuvé le schéma opérationnel de privatisation de la Compagnie Malienne pour le Développement des Textiles (CMDT). Cette privatisation se fera par (i) la création de sociétés filiales dans les zones d'intervention et dont les actions seront ensuite cédées, (ii) le système de zonage avec la création de quatre zones, qui serviront de support à la constitution de quatre sociétés filiales, et (iii) la répartition du capital de chacune de ces sociétés à raison de 61 % pour l'opérateur de référence, 20 % pour les producteurs, 2 % pour les travailleurs et 17 % pour l'Etat. Cette réforme sera achevée en 2008, et une nouvelle stratégie de développement du secteur coton sera élaborée et mise en œuvre pour rétablir la rentabilité de cette culture.

Au delà de la privatisation de la CMDT, un effort de diversification agricole sera entrepris dans la zone cotonnière, notamment l'introduction d'autres variétés de coton, de céréales et autres cultures et plantes à huile.

Le programme de privatisation de la SOTELMA sera accéléré, et une troisième licence de téléphonie mobile sera accordée. Dans ce cadre, l'état d'exécution des cahiers de charges des entreprises récemment privatisées sera évalué pour mieux encadrer le processus.

Afin de réduire les coûts de l'électricité, la Société Energie du Mali (EDM) sera restructurée et l'émergence d'opérateurs privés dans le secteur sera promue.

La réforme du secteur financier sera poursuivie pour élargir la gamme de produits financiers, la surveillance des banques et des institutions de microcrédit redynamisée afin de réduire les risques fiduciaires. En vue de consolider les efforts d'assainissement de la Banque de l'Habitat du Mali (BHM), le Gouvernement procèdera à la restructuration de cette banque. Par ailleurs, la privatisation de la BIM qui faisait partie des politiques du gouvernement a été effectuée en Septembre 2008.

Au titre des institutions financières non bancaires, le Gouvernement a réalisé l'audit institutionnel et financier de deux institutions, à savoir la Caisse des Retraites du Mali (CRM) et l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS). Les conclusions et recommandations de ces audits, en vue d'améliorer significativement la gestion de ces institutions, seront mises en œuvre.

III- Le Développement des secteurs productifs

1- Le Développement du secteur agricole

Le développement du potentiel agro-pastoral, vecteur d'une croissance plus forte et d'une sécurité alimentaire assurée, sera la priorité du Gouvernement dans sa stratégie de croissance accélérée. La Loi d'Orientation Agricole vise l'affectation de 20% du budget national par an au secteur rural. L'objectif est d'amener l'agriculture malienne à une production de 10 millions de tonnes par an de céréales à l'horizon 2012 pour faire du Mali une puissance agricole, le taux de croissance annuel visé du secteur primaire devant atteindre 7,8% sur la période 2008 -2012. En outre le renchérissement des prix des produits alimentaires confirme la pertinence de la priorité accordée au développement agro-pastoral du pays.

L'objectif de croissance du secteur primaire sera atteint par la mise en valeur des énormes potentialités agricoles et agroalimentaires du pays surtout dans la zone Office du Niger où le potentiel des terres irrigables par gravité est de l'ordre de 1 000 000 ha.

Ainsi, dans la perspective d'apporter une réponse structurelle à la crise céréalière généralisée et de mettre nos populations à l'abri des soubresauts des marchés internationaux, le gouvernement du Mali a décidé de mobiliser tous les atouts dont le pays dispose et les mettre en synergie dans une démarche volontariste à travers la mise en œuvre d'un plan d'opération permettant de réaliser l'autosuffisance du pays en riz.

L'analyse de la dimension demande des produits agricoles, montre qu'actuellement, la demande extérieure en céréales (mil, maïs, sorgho, fonio), provient essentiellement des pays limitrophes. Ce qui fait du Mali un partenaire pourvoyeur plutôt qu'un partenaire importateur. Pour le Mali, la sous-région constitue un débouché réel et un créneau pour les producteurs maliens. Le Burkina Faso, la Mauritanie, la Côte d'Ivoire, le Niger, le Ghana, sont importateurs de riz malien. Les perspectives de développement des légumineuses (arachide, niébé, pois de terre, soja) seront conséquentes avec des marchés urbains en pleine croissance dans la sous-région. De réelles opportunités de transformation et de commercialisation existent pour les fruits et légumes. Le Mali appartient à l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) avec 73 millions de consommateurs, et à la CEDEAO avec 220 millions d'habitants, offre de plus grands marchés d'exportation à des conditions avantageuses énoncées dans les accords d'intégration économique régionale.

Ainsi, la production, la transformation et la commercialisation des fruits et légumes (mangues,

haricots, etc.) et des produits de cueillette (karité, gomme arabique, sésame) pour lesquels le Mali dispose d'avantages comparatifs avérés, et dont le développement a un impact direct sur le revenu des producteurs, seront encouragés.

Pour accroître la production et améliorer les rendements, la Loi d'Orientation Agricole (LOA), adoptée le 16 août 2006, traduit la volonté de l'ensemble des partenaires du secteur de passer d'une agriculture de subsistance à une agriculture intensive et diversifiée capable de satisfaire les besoins croissants du pays, et tournée vers la conquête des marchés sous - régionaux et internationaux.

La Loi d'Orientation Agricole embrasse ainsi non seulement les activités agricoles au sens large du terme mais également toutes celles situées en amont et en aval. Il s'agit de : enregistrement et immatriculation des entreprises agricoles, aménagement du territoire, questions foncières, maîtrise de l'eau, formation professionnelle, recherche, financement, intrants et équipements, labellisation des produits agricoles, organisation des filières agricoles, transformation et commercialisation des produits, mise en œuvre de programme d'accroissement de la compétitivité et de diversification des produits agricoles, avec un accent particulier sur le développement des filières riz, blé et maïs.

Cette loi est renforcée par d'autres réglementations comme :

- le Code Domaniale et Foncier du 22 mars 2000 qui reconnaît le droit de propriété foncière à tout individu ou personne morale et institue, entre autres, un cadastre dans toutes les communes du Mali ;
- le Code de l'Eau du 31 janvier 2002 qui fixe les règles d'utilisation, de conservation, de protection et de gestion des ressources en eau, notamment en ce qui concerne les irrigations pour l'agriculture et les obligations des unités industrielles ;
- la Charte pastorale du 27 février 2001 qui définit les principes fondamentaux régissant l'exercice des activités pastorales et organise la gestion de l'espace pastoral ;
- le Code des Investissements du 26 février 1991 qui instaure un régime fiscal et douanier privilégié pour les investissements de capitaux dans les activités de production et de prestation de services et offre les garanties nécessaires pour sécuriser les investissements réalisés.

Par ailleurs, il est prévu un objectif d'aménagement hydro-agricole à hauteur de 100.000 hectares dont 60.000 hectares à l'Office du Niger, 5000 ha à Manantali, 3500 ha à Taoussa, et 1700 ha à Sélingué, ainsi que celui de 30.000 ha de bas -fonds.

Pour sécuriser les producteurs agricoles, la politique d'attribution des terres aux grands investisseurs et aux petits exploitants agricoles prévoit l'accès à la propriété foncière, notamment des femmes et des jeunes agriculteurs.

La production et la commercialisation des produits d'élevage et de pêche seront accrues à travers (i) l'amélioration de la compétitivité des filières d'élevage, (ii) l'aménagement des zones pastorales, (iii) la promotion des investissements dans le traitement de cuirs et des peaux et (iv) l'accélération de la mise en œuvre des programmes de pêche.

L'élevage occupe une place importante dans l'économie malienne. Le Gouvernement du Mali a initié le Cadre d'Orientation politique du Développement de l'Élevage qui s'inscrit également dans les orientations définies dans le CSCR et le PDES du Président de la République, et dans le Schéma Directeur du Secteur du Développement Rural. Ces différentes dispositions prises par le Gouvernement sont destinées à lever les contraintes qui pèsent sur

l'élevage et à en faire un vrai facteur de développement et de croissance économique. Elles visent ainsi à : améliorer l'alimentation des animaux et la santé animale, accroître les rendements des productions, développer les infrastructures et équipements de commercialisation et de transformation des produits de l'élevage, renforcer la capacité des acteurs par la formation et l'accès à des fonds de garantie et lignes de crédit, gérer rationnellement les ressources naturelles par l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'aménagement.

Par ailleurs, la filière viande rouge est une filière au haut potentiel ; elle reste cependant insuffisamment exploitée en raison principalement de déficiences dans la chaîne du froid et dans les infrastructures de transport en gros mais aussi de la production extensive et du manque de suivi sanitaire. Le Mali exporte ainsi du bétail sur pied, ce qui engendre un manque à gagner important pour le pays, que le Gouvernement va minimiser à travers les mesures envisagées dans la LOA, et dans la Charte Pastorale. Les mêmes mesures seront mises en œuvre en faveur de la filière lait, de la filière cuir et peaux, filières hautement porteuses et encore très peu exploitées.

Concernant à la pêche, il convient de rappeler que le Mali possède l'une des plus importantes pêcheries du Sahel ; et, à ce titre, il assure plus de 40% de la production de poissons d'eau douce de la sous-région ouest-africaine grâce aux fleuves Niger et Sénégal. La pêche mobilise plus de 200 000 acteurs à différents niveaux. La filière connaît cependant des contraintes liées à des pluviométries insuffisantes, à la mauvaise organisation de la production et au faible niveau de financement et d'encadrement. Il n'existe aucune unité industrielle dans la filière. La transformation reste artisanale.

Les contraintes et difficultés connues seront corrigées pour faire de la filière pêche une filière porteuse au profit de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté.

Dans le domaine du renforcement de la sécurité alimentaire, le Gouvernement a élaboré l'initiative d'accélération des OMD dans les 166 communes les plus vulnérables du Programme National de Sécurité Alimentaire (PNSA), qui viendra consolider les actions envisagées. Il s'agit, par une initiative ciblée sur des communes structurellement déficitaires sur le plan de la sécurité alimentaire, d'accélérer l'atteinte des OMD au Mali par la réalisation d'actions basées sur l'identification des besoins matériels des populations bénéficiaires. Les communes concernées par l'initiative sont rurales et réparties entre 2855 villages pour une population de près de deux millions de personnes. Cette initiative, qui capitalise l'expérience des nombreuses actions déjà entreprises au Mali dans le cadre des OMD, appliquera essentiellement l'approche concrète et trans-sectorielle de lutte contre la pauvreté, mise en œuvre par le PNSA et le Projet Villages du Millénaire.

2- Le Développement des autres secteurs productifs

Le Gouvernement accordera une attention particulière au secteur minier en raison de la baisse prévisible de la production d'or. Dans ce cadre, seront intensifiées la recherche et l'exploitation d'autres minerais et la promotion des PME minières, d'une part, et la recherche pétrolière, d'autre part. Par ailleurs, les potentiels de croissance des secteurs du tourisme, de l'artisanat et de la culture seront valorisés notamment à travers un meilleur accompagnement des acteurs et la réalisation d'infrastructures adéquates.

Pour mieux valoriser les investissements publics et privés, l'Etat mettra un accent particulier sur la formation professionnelle en créant des centres de formation dans toutes les régions. Les curricula seront adaptés aux demandes du marché.

IV- Le Développement du secteur privé

Le secteur privé sera le principal vecteur de la croissance. Les actions du Gouvernement visent une amélioration du cadre juridique et réglementaire des affaires (relecture du code de travail, fonctionnement des tribunaux de commerce et de la chambre d'arbitrage, simplification et harmonisation des documents de transit pour le commerce international, réduction des frais de mutation de la propriété). La mise en œuvre d'une charte des PME et d'une stratégie de leur promotion facilitera la création des entreprises. La création de l'agence de développement des exportations facilitera l'accès aux marchés extérieurs. Enfin, l'élaboration et l'application de la Loi d'Orientation du Secteur Privé (LOSP) vont soutenir et conforter tous les efforts de développement du secteur. Toutes ces dispositions viennent conforter la volonté politique des plus hautes autorités du Mali de faire du passage à une économie agroindustrielle la priorité des programmes de promotion des investissements. Plusieurs initiatives attestent et renforcent cette volonté politique, notamment :

- le Conseil Présidentiel pour l'Investissement (CPI), dont l'objet est de faire régulièrement le point sur le secteur privé malien et d'examiner les potentiels d'investissement existant au Mali ;
- la Lettre de Politique de Développement du Secteur Privé (LPDSP), qui définit les objectifs et les axes prioritaires d'actions prioritaires en vue d'accélérer la croissance et attirer les investisseurs étrangers ;
- le Projet d'Appui aux Sources de Croissance (PASC) qui vise à accroître de façon significative le volume des investissements privés, nationaux et étrangers, et à favoriser le développement des petites et moyennes entreprises au Mali par l'amélioration du cadre juridique et du climat des investissements, du développement des infrastructures et des services financiers.

Le développement du Partenariat Public - Privé sera un instrument privilégié de développement du secteur privé. Il s'agira de :

- concevoir une stratégie de communication pour faire mieux percevoir cette volonté politique par les investisseurs ;
- faire en sorte que les acteurs représentatifs du secteur privé soient plus impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies pour la résolution des dysfonctionnements structurels (amélioration du climat des investissements, infrastructures, électricité, etc.) ;
- appuyer le développement des entreprises formelles de certains secteurs prioritaires et moteurs de la croissance notamment en réduisant les délais de paiement au Trésor ;
- libérer les entreprises des contraintes qui affectent leur trésorerie ;
- organiser des ateliers de prospective stratégique sur la promotion de la PME au Mali sur des thèmes comme le couplage entre les systèmes de financement et l'exécution des contrats, la fraude, la concurrence déloyale entretenue par un secteur informel en croissance continue, les importations illégales ou de produits de contrefaçon ;
- doter le secteur privé et l'administration des moyens humains, méthodologiques et financiers leur permettant d'élaborer leurs stratégies ;

- lutter contre les pratiques liées à la mauvaise gouvernance (non application du droit, corruption, fraude, tracasseries et lenteurs administratives, lourdeur administrative dans l'exécution des contrats avec l'Etat).

Pour améliorer l'accès du secteur privé aux financements, le secteur bancaire et les marchés de capitaux seront renforcés. Cela à travers : le développement de nouveaux produits financiers et notamment le crédit-bail, la mise en place d'un fonds d'investissement dédié aux financements en cause, la création d'une société de capital risque et/ou de société d'investissement en fonds propres, le développement de dispositifs de facilitation de l'accès des PME au crédit et l'amélioration de la bancarisation et de la modernisation des instruments de paiement.

La micro finance sera développée en vue de rapprocher davantage les services offerts par les systèmes financiers décentralisés des bénéficiaires potentiels à travers un meilleur maillage du territoire. En outre, le lien entre les systèmes financiers décentralisés (SFD) et le secteur bancaire et des assurances sera renforcé à travers le développement de la méso finance. La ligne directrice sera la diversification de l'offre de services financiers par la création d'institutions spécialisées dans le financement des PME, la mise en place de lignes de crédits de financement et de garantie, et l'actualisation du plan national d'action pour la micro finance.

L'intégration de l'économie malienne au Système commercial multilatéral sera renforcée comme indiqué dans le CSCRP (dont il constitue le quatorzième axe prioritaire d'intervention).

V- Le Développement des infrastructures

En vue de soutenir le développement des secteurs productifs, les principales mesures porteront sur :

- le développement de l'offre énergétique ;
- la construction de 4 600 kilomètres de route ;
- la facilitation du renouvellement du parc automobile ;
- la construction et la réhabilitation d'aérogares, l'extension de la piste d'atterrissage de l'aéroport de Bamako-Sénou ;
- l'aménagement de zones industrielles, dont les 200 hectares de la zone industrielle de l'aéroport de Bamako-Sénou ;
- l'extension, dans le cadre du partenariat public -privé, du réseau téléphonique et Internet dans les zones rurales ;
- la poursuite de la couverture télévisuelle et radiophonique (TV/FM) des localités non encore couvertes.

Après avoir mis en exergue les politiques globales du gouvernement malien caractérisées par la mise en place des stratégies économiques et sociales pour atteindre un taux croissance permettant de réduire considérablement la pauvreté, analysons maintenant les politiques spécifiques menées sur le marché du travail. Mais avant cela, il nous est indispensable de situer la politique de l'emploi dans la théorie.

Section 2 : Les politiques de l'emploi : un aspect théorique

La définition des politiques de l'emploi ne va pas de soi : en première analyse, on peut considérer qu'elles comprennent l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers (Barbier, Gautié, 1998). Cette définition, bien qu'elle soit large, marque la frontière avec les politiques macroéconomiques de lutte contre le chômage conjoncturel, qui ne concernent qu'indirectement le marché du travail : les politiques de l'emploi désignent ainsi plutôt des politiques structurelles¹⁷⁸. Partant de cette analyse, nous faisons alors la différence entre les politiques structurelles et les politiques conjoncturelles¹⁷⁹.

I- Politiques structurelles de l'emploi

Les politiques de l'emploi désignent habituellement les politiques de lutte contre le chômage. Ainsi, une analyse des « politiques de l'emploi » doit donc se restreindre à l'analyse des interventions publiques portant uniquement sur le marché du travail mais sans chercher à réduire l'objectif de ces interventions à la lutte contre le chômage¹⁸⁰. Pour cela nous distinguons 2 grandes catégories : les politiques actives et les politiques passives.

1- Les politiques actives de l'emploi

On accorde depuis quelques années de plus en plus d'intérêt à ce que l'on appelle les politiques actives du marché du travail pour lutter contre le chômage persistant qui sévit en Europe occidentale. Ce n'est guère surprenant compte tenu du désenchantement suscité par les actions plus globales : d'un côté, les mesures plus traditionnelles de stimulation de la demande risquent d'avoir surtout pour effet d'aggraver l'inflation sans améliorer sensiblement l'emploi ; de l'autre, les réformes structurelles axées sur l'offre et destinées à supprimer les diverses rigidités du marché du travail ont, soit été difficiles à mettre en œuvre, soit semblées lentes à produire leurs effets. Dans ces conditions, nombreux sont ceux qui considèrent les politiques actives du marché du travail comme *le deus ex machina* qui permettra de résoudre le problème du chômage.

Il existe de nombreuses interprétations du concept de politique active du marché du travail. Nous le comprendrons ici dans une acception étroite en le définissant comme un ensemble de mesures destinées à améliorer le fonctionnement du marché du travail et axé sur les chômeurs. Au sein de cet ensemble, nous distinguerons trois principaux types d'actions. Ces actions sont : (i) les mesures qui ont pour objectif de faire mieux coïncider l'offre et la demande sur le marché du travail ; (ii) la formation organisée dans le cadre du marché du travail et qui est destinée à améliorer et à adapter les compétences des demandeurs d'emploi ; et (iii) la création directe d'emplois, qui peut revêtir la forme soit d'offres d'emplois dans la fonction publique, soit d'aides à l'embauche dans le secteur privé.

¹⁷⁸ Christine Erhel (2009) : les politiques de l'emploi, PUF, p. 7

¹⁷⁹ Les idées développées dans cette section théorique sont inspirées et extraites de plusieurs livres notamment : Artus Patrick et Muet Alain-pierre, (1997), Théories du chômage, Edition poche, Economica. Brossard O. (1999), L'emploi et le chômage, L'économie française 2000, OFCE, Repères, La Découverte. Cahuc P, Zylberberg A (2003), Microéconomie du marché du travail, La découverte, Paris. Gazier B. (1992), Economie du travail et de l'emploi, Paris, Dalloz. Geneviève Grangeas et J-M Le Page, (1993), Economie de l'emploi, Presse Universitaire de France. Michel Stambouli, (2000), L'économie du travail, Nathan. Gilles Férréol et Philippe Deubel, (1990), Economie du travail, Armand Colin. Muriel Maillefert, (2004), L'économie du travail, 2^e Edition, Studyrama,. Christine Erhel (2009), Les politiques de l'emploi, PUF. Jérôme Gautié (2009), La Découverte.

¹⁸⁰ Il y a lieu de distinguer les « politiques de l'emploi » avec les « politiques pour l'emploi » qui peuvent être déployées sur n'importe quel marché tandis que les premières n'ont lieu que sur le marché du travail.

Le but des politiques actives de l'emploi consiste à obtenir une croissance plus riche en emplois. Les moyens retenus pour les démarches de ces politiques peuvent être cités de la manière suivante :

- Inciter les entreprises à embaucher (primes à l'embauche de jeunes par exemple ou réduction du coût du travail par allègement ou exonération de cotisations sociales),
- Créer des emplois dans le secteur public (embauche de fonctionnaires par exemple),
- Aider les chômeurs à créer leur propre entreprise,
- Aider à la création d'emplois dans le secteur non marchand par un financement public (les Contrats Emplois Solidarité par exemple, en France),
- Améliorer le fonctionnement du marché du travail par une meilleure communication entre les offres et les demandes d'emplois, par des conseils donnés aux chômeurs...,
- Favoriser la formation professionnelle, afin que la main d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologiques (recyclage, stages, etc...),
- Introduire une plus grande flexibilité sur le marché du travail (suppression de l'autorisation administrative de licenciements en France, lutte contre le pouvoir des syndicats en Grande Bretagne...).

L'explication classique ou néoclassique du chômage souligne la responsabilité des imperfections des marchés dans l'évolution du chômage. Ces imperfections se traduisent par des salaires excessivement élevés et, plus généralement, par des rigidités qui empêchent l'ajustement des marchés.

Dans un contexte de croissance à la fois faible et pauvre en emplois, les solutions au chômage ont été recherchées dans des fonctionnements différents du marché du travail. Mais à cet égard, les débats sont aussi vifs qu'à propos des stratégies de croissance. Pour les uns, c'est le coût du travail et les rigidités de la relation salariale qu'il convient de réduire pour que l'offre et la demande de travail puissent s'ajuster. Pour les autres, c'est par des procédures réglementaires telles que la réduction du temps de travail que l'on parviendra à créer des emplois.

a- La réduction du coût salarial

Les politiques d'incitation à la création d'emplois par réduction du coût du travail reposent sur des allègements de charges sociales ou fiscales et sur l'octroi de subventions directes. Ces incitations ont parfois une portée générale, dans la mesure où elles peuvent permettre l'embauche de tout demandeur d'emploi, sans restriction d'âge ou de situation. L'hypothèse implicite est que le caractère excessivement élevé du coût de l'emploi est un phénomène commun à toutes les catégories d'actifs, et non spécifique à l'une ou l'autre de ces catégories.

La pertinence de l'approche n'est cependant pas parfaitement établie. En effet, pour être généralement admise en théorie, la relation entre coût du travail et emploi reste controversée quant à sa validité empirique dans le monde.

Le plus souvent cependant les incitations sont ciblées et destinées à favoriser l'embauche d'un public particulier faisant l'objet de discrimination. Les principales catégories bénéficiaires de ces incitations sont les jeunes, mais aussi les chômeurs de longue durée, généralement dépréciés par rapport à leurs concurrents demandeurs d'emploi plus récemment sortis des circuits de formation ou d'emploi. D'autres formes de discrimination peuvent encore s'exercer, par exemple à l'égard des handicapés et des actifs âgés, ou encore sur la base de critères sexistes, culturels, radicaux, d'origine sociale ou de nationalité.

Les jeunes sont généralement considérés comme insuffisamment qualifiés, expérimentés ou productifs par rapport au niveau standard du coût du travail. En ce sens, ils passent pour une catégorie de main d'œuvre dont le coût relativement élevé dissuade les employeurs potentiels. La politique de lutte contre le chômage des jeunes considère donc qu'une réduction de ce coût est de nature à provoquer une hausse de l'emploi des jeunes.

Vis-à-vis des chômeurs de longue durée, l'employeur peut, comme dans le cas des jeunes, considérer que le coût du travail est excessif par rapport à la productivité. L'argument vise la dégradation des compétences professionnelles et des réflexes, rythmes et habitudes de travail qui découlent de l'absence de pratique pendant la période de chômage. Donc, de ce point de vue, l'employabilité diminue en même temps que l'ancienneté au chômage augmente, de sorte que l'embauche requiert une diminution préalable du coût du travail. Plusieurs études empiriques, surtout aux Etats Unis et en Grande Bretagne, mettent en évidence ce comportement des employeurs. Jackman et Layard¹⁸¹ ont ainsi montré en 1991 qu'à intensité de recherche donnée, la probabilité pour un chômeur d'être embauché diminue quant son ancienneté au chômage augmente. Ces comportements génèrent une dynamique d'exclusion croissante des chômeurs de longue durée puisque ces derniers se retrouvent engagés dans une file d'attente inversée : les chômeurs les plus récents sont préférés aux chômeurs les plus anciens, ce qui éloigne encore davantage ces derniers de l'emploi et réduit d'autant leurs chances d'y accéder. Cette dynamique est elle-même renforcée par tout choc économique ayant pour effet d'augmenter le volume du chômage, dans la mesure où l'augmentation de l'effectif au chômage provoque une hausse de la durée moyenne du chômage. Mais l'analyse néo-keynésienne peut aussi être utile à la compréhension du chômage de longue durée : l'approche insiders-outsiders, dans la mesure où elle explique l'hystérèse, permet de comprendre non seulement la hausse du nombre de chômeurs, mais encore l'augmentation de la durée du chômage.

L'analyse néoclassique et néo-keynésienne se rejoignent donc ici pour montrer que le chômage de longue durée est, d'une part, engendré par un coût de main d'œuvre excessif et, d'autre part, entretenu par une dynamique autonome et irréversible. La résorption du chômage de longue durée rend donc nécessaire des politiques spécifiques prenant en compte à la fois le coût et l'employabilité de la main d'œuvre concernée.

b- La politique de flexibilité

La politique de flexibilité ne concerne pas que le volet du salaire. Elle est plus large que la seule réduction du coût salarial. Revendiquée depuis toujours par les employeurs, elle se fonde sur l'idée que l'intervention de l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence. Or, la concurrence suppose la mobilité des travailleurs. Donc, toutes les réglementations qui encadrent les relations salariales et visent à protéger les salariés ne font que parasiter les ajustements auxquels pourrait procéder le marché : elles accroissent les prix, elles engendrent

¹⁸¹ LAYARD R., NICKELL S. and JACKMAN R. (1991), "Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford: Oxford University Press.

une allocation sous-optimale des ressources en main d'œuvre et, finalement, elles aggravent le chômage.

Les politiques de flexibilisation constituent donc le second volet des politiques néoclassiques de lutte contre le chômage. La flexibilisation du marché du travail est une revendication ancienne et répétée des chefs d'entreprise. Cette revendication se fonde sur l'idée que la réglementation, comme les autres interventions de l'Etat, doit être minimale et limitée à la mise en place et au respect des conditions d'une concurrence loyale. En particulier, la concurrence parfaite implique la parfaite mobilité du travail. Or, la réglementation du travail, en ce qu'elle encadre les salaires et protège les salariés, rigidifie les salaires et les flux de main d'œuvre. Elle désactive donc l'instrument d'ajustement du marché et rend les flux de main d'œuvre insensibles aux variations de salaires. En ce sens, la réglementation obscurcit le signal prix, désorganise le marché du travail, engendre une allocation insatisfaisante des ressources et du facteur travail, et crée le chômage.

- **La flexibilité des salaires**

La flexibilité des salaires, c'est la possibilité d'ajuster les salaires, en particulier à la baisse en fonction des nécessités de gestion. L'ajustement à la baisse se heurte précisément au plancher que constitue le salaire minimum. Du point de vue macroéconomique, la suppression de ce plancher pose problème si elle se traduit par un effet dépressif sur la demande globale : la pertinence de la mesure suppose que le chômage soit de nature classique et non keynésienne.

- **La flexibilité de la gestion des effectifs**

La gestion des effectifs est flexible si l'employeur peut ajuster la nature et l'effectif de son personnel aux nécessités de gestion et, en particulier, à l'évolution des débouchés. En ce sens, le degré de flexibilité en matière de gestion des effectifs peut être mesuré par l'élasticité de l'emploi à la production. Un autre indicateur, établi à partir de la formule de Brechling, est la vitesse d'ajustement de la variation réelle de l'effectif à sa variation désirée (Grangeas et Le Page, [1993] p. 191). Les obstacles à cette forme de flexibilité quantitative externe peuvent être financiers ou institutionnels.

Les obstacles financiers prennent principalement la forme d'indemnités de licenciement. La revendication de démantèlement des indemnités de ce type ne relève pas seulement de l'analyse néoclassique, mais fait également partie des recommandations néo-keynésiennes de lutte contre le chômage (théorie insiders-outsiders). A ces positions s'opposent cependant les analyses en termes d'appariement, suivant les quelles la réduction de la protection de l'emploi est de nature à réduire la durée du chômage mais au prix d'une plus grande fréquence, c'est-à-dire en terme définitive sans modifier l'effectif du stock de chômeurs. La plupart des études économétriques montrent d'ailleurs que le niveau des indemnités de licenciement n'exerce pas d'effet sensible sur l'emploi et le chômage. Pour Cahuc et Zylberberg [1996] pp. 445-478), cette neutralité s'explique en théorie par l'idée que l'indemnité de licenciement s'analyse comme une composante de la rémunération en fonction de laquelle l'équilibre du marché du travail s'établit à long terme. Dès lors que les salaires sont négociables, ils s'ajustent aux variations des autres composantes de la rémunération, de sorte que la variation du montant des indemnités de licenciement est sans effet sur le niveau de chômage de long terme.

Du reste, la critique des rigidités relatives à la gestion des effectifs porte plutôt sur les contraintes réglementaires que sur les indemnités de licenciement. Or, en France par

exemple, différentes dispositions réglementent l'embauche et le licenciement, et encadrent l'ajustement des effectifs. L'embauche est soumise à des contraintes réglementaires :

- Le principe général de non-discrimination à l'embauche interdit à l'employeur de refuser l'embauche pour des motifs tels que les mœurs, la situation familiale, le sexe, l'appartenance ethnique, l'activité syndicale ou les convictions religieuses du candidat. Les motifs de santé peuvent cependant être retenus sous certaines conditions.
- Les limitations à l'embauche de travailleurs étrangers visent à réserver l'emploi à des travailleurs nationaux ou ressortissants de l'Union européenne. Elles consistent à soumettre l'embauche du travailleur étranger à une autorisation de travail délivrée par l'administration. Cette autorisation peut elle-même être limitée dans le temps, dans l'espace ou relativement au secteur professionnel.
- Les priorités d'embauche concernent principalement les handicapés. Jusqu'à 1987, les entreprises de plus de dix salariés devaient réserver certains emplois à des handicapés.

2- Les politiques passives de l'emploi

Le but des politiques passives de l'emploi consiste à rendre le chômage supportable par les chômeurs en leur garantissant un revenu et réduire la population active inoccupée. Il s'agit des mesures visant à assurer une certaine sécurité de revenu aux personnes dépourvues d'emploi¹⁸². Les moyens utilisés sont¹⁸³ :

- Les dispositifs d'assurance-chômage et d'indemnisation des chômeurs
- L'ensemble des dispositifs visant à réduire les candidatures jugées inopportunes, soit : les préretraites pour les travailleurs âgés ; l'aide au retour et les renvois autoritaires pour les travailleurs étrangers ; les dispositions et pressions diverses décourageant le travail féminin, notamment celui des femmes mariées.
- L'incitation au retrait d'activité (favoriser le temps partiel volontaire, financer les départs en pré retraite, le retour au pays des immigrés,
- L'abaissement de l'âge de la retraite (de 65 à 60 ans en France en 1982 par exemple),
- Le partage du travail par la réduction du temps de travail (loi Aubry en France avec les 35 heures).

Bien que la distinction entre les politiques actives portant sur les dynamiques du marché du travail et des politiques passives portant sur sa statique soit pertinente scientifiquement, elle rend difficile la compréhension précise de toutes les politiques de l'emploi en matière de mécanisme économique. A titre illustratif :

Soit une politique active de formation : elle joue sur la dynamique du marché du travail en permettant une meilleure adéquation de l'offre de travail de l'individu formé à la demande de travail des entreprises. Mais cette politique active joue dans le même temps sur l'état statique

¹⁸² GAUTIE Jérôme (2009), Le chômage, Editions la Découverte, Paris, P. 89

¹⁸³ GAZIER B. (1992), « Economie du travail et de l'emploi », Paris, Dalloz, page 391-392.

du marché du travail puisque la formation proposée à l'individu le retire temporairement de la recherche d'emploi et contribue à diminuer temporairement le taux de chômage. Une politique active de formation est ainsi également une politique passive.

De la même manière, soit une politique passive telle que l'allocation chômage. L'allocation chômage joue sur la statique du marché du travail en rémunérant temporairement un individu dynamique du marché du travail puisque l'allocation chômage constitue une subvention à la recherche d'emploi et aide l'individu à trouver l'emploi qui correspond le plus à ses capacités et à sa productivité. Une politique passive d'allocation chômage est ainsi également une politique active.

3- Sur un plan théorique

Au plan théorique, les politiques de l'emploi peuvent être analysées en fonction des courants de pensée. On s'appuie notamment sur les politiques de l'emploi d'inspiration keynésienne et celles d'inspiration libérale ; tout dépend du diagnostic à faire.

Les politiques de l'emploi d'inspiration keynésienne conviennent à un diagnostic de « chômage keynésien ». On pense que le chômage est plutôt conjoncturel, qu'il est dû à une insuffisance de la demande tandis que les capacités de production sont sous-employées. Dès lors des politiques macroéconomiques pourront viser à soutenir la croissance (politiques actives de relance par exemple). Mais les politiques de l'emploi keynésiennes peuvent inclure aussi des politiques dites passives en tant qu'actions structurelles de stabilisation durable de la demande. Ce sont donc essentiellement des « politiques de la demande ».

Les politiques de l'emploi d'inspiration libérales conviennent à un diagnostic de « chômage classique » : on pense que le chômage est plutôt d'origine structurelle, (par exemple la structure des prix relatifs serait mauvaise pour la compétitivité des entreprises et les règles du jeu politique bloqueraient un peu cette situation). Il conviendrait alors de lutter contre ces rigidités par des politiques visant à alléger les contraintes autres que la concurrence qui pèse sur l'entreprise (par exemple en favorisant plus de flexibilité sur le marché du travail). Mais les politiques de l'emploi libérales peuvent inclure aussi des politiques visant à améliorer le « capital humain » comme autre source de compétitivité de l'appareil productif (politiques de formation...). Ce sont donc essentiellement des « politiques de l'offre ».

Le chômage ayant souvent plusieurs causes, les politiques de l'emploi se sont multipliées dans de nombreuses directions.

Les politiques macroéconomiques keynésiennes ont montré leurs limites dans la lutte contre le chômage. Par exemple, on estime que les politiques de relance de la demande (relance de 1974-75 et 1981-82 en Europe) ont échoué en raison de la contrainte extérieure. Les politiques libérales (lutte contre l'inflation, modération salariale et restauration du taux de marge des profits...) n'ont pas permis non plus d'éradiquer le chômage. Devant cette difficulté à maîtriser toutes les causes et tous les obstacles au retour au plein emploi, on a vu se multiplier (en Europe surtout) des politiques de l'emploi de plusieurs inspirations en même temps, mais à différents niveaux ou dans différents secteurs d'activité ou compartiments de la population active. Il arrive par exemple qu'un gouvernement combine des mesures de relance de l'activité à court terme et des mesures de flexibilisation de la main d'œuvre à plus long terme, des mesures de protection accrue pour une catégorie de travailleurs et des mesures de protection diminuée pour d'autres...

Au delà du débat entre politiques active et passive, on retrouve le débat entre les politiques de l'offre et celles de la demande. De nos jours, le grand débat oppose d'une part les grandes options libérales et social libérales, et d'autre part les options plus institutionnalistes. Les premières, font essentiellement confiance aux « lois du marché » pour guider les grandes décisions (ou plutôt les grandes adaptations), les secondes prônent la nécessité d'une nouvelle gouvernance, par un nouvel Etat de droit dont les contours sont certainement à redéfinir à cause de la mondialisation, mais qui soit assez fort pour que le marché ne puisse fonctionner qu'à l'intérieur de règles de développement durable (écologiques et sociales) politiquement définies à l'avance. Cette seconde position est aujourd'hui largement dominée par la première dans ce débat¹⁸⁴.

Citons encore les politiques de workfare : contraction de work (travailler) et de welfare (Etat providence). Cette notion désigne le fait d'imposer aux chômeurs indemnisés ou aux allocataires d'aide sociale une activité d'utilité sociale ou un emploi aux normes dégradées, car ce serait le chemin le plus court vers leur réinsertion « libre » sur le marché du travail. Voilà donc une façon assez autoritaire de résoudre une partie de ce que les économistes nomment parfois le « chômage volontaire » qui aurait tendance à devenir un chômage « structurel ».

II- Politiques conjoncturelles de l'emploi

« La politique conjoncturelle est l'ensemble des actions des pouvoirs publics destinées à régulariser l'évolution globale de l'économie »¹⁸⁵. Les pouvoirs publics cherchent donc, par un ensemble de mesures, à agir à court terme sur l'activité économique de manière à rétablir les « grands équilibres » (prix, emploi, solde extérieur). Les mesures prises sont de nature très variées :

- La politique conjoncturelle a toujours un objectif (agir sur l'activité économique dans un sens jugé souhaitable par les pouvoirs publics). C'est en fonction de l'objectif recherché que l'on désigne politique de rigueur (ou d'austérité) et politique de relance.
- La politique conjoncturelle est mise en place après une analyse de la situation économique du pays : pour agir sur l'activité économique, il faut bien s'être demandé quelle était l'origine de cette situation, c'est-à-dire l'interpréter.

C'est pourquoi l'on peut dire que certaines politiques conjoncturelles sont d'inspiration libérale (par exemple, lutter contre le chômage est dû à un coût du travail trop élevé), que d'autres sont d'inspiration keynésienne (exemple : lutter contre le chômage en augmentant le SMIC, ce qui signifie qu'on pense que le chômage est dû à une insuffisance de la demande effective).

En pratique nous pouvons citer les exemples suivants :

- Exemples de mesures relevant d'une politique de relance : hausse sensible du SMIC, hausse du traitement des fonctionnaires, hausse du montant des allocations familiales, etc. dans l'objectif de relancer la demande, en espérant que cela limitera la hausse du chômage.

¹⁸⁴ SUM Map (2007) : Marché du travail et Emploi au Cambodge : Contraintes à court terme et Enjeux à long terme, Thèse de doctorat en Economie, Université Lumière Lyon 2, P. 201.

¹⁸⁵ CABANNES M., « Les politiques conjoncturelles », A Colin, 1998.

- Exemples de mesures relevant d'une politique de rigueur : hausse des taux d'intérêt, diminution des dépenses publiques, hausse des impôts et/ou des cotisations sociales. L'objectif est de freiner la demande et de freiner la création monétaire de manière à limiter l'inflation et à restaurer l'équilibre extérieur.

Cependant la politique conjoncturelle n'a pas que des effets à court terme : les mesures conjoncturelles ont souvent aussi une action sur les structures économiques et sociales, et il est parfois bien difficile de distinguer les deux aspects.

Connaître la politique conjoncturelle menée par un Etat à un moment donné permet non seulement de repérer les difficultés reconnues par le pays lui-même, mais aussi de connaître l'analyse qu'en font les pouvoirs publics, ce qui met en évidence en général des choix politiques et idéologiques.

- Exemple dans les pays développés : face à un chômage fort (difficulté reconnue par les pouvoirs publics), l'Etat décide de diminuer le montant des cotisations sociales patronales (mesure de politique conjoncturelle). Comment interpréter cette décision ? On peut penser que l'analyse qui est faite est d'inspiration libérale : en abaissant les cotisations sociales patronales, on abaisse le coût du travail ; en prenant cette décision, on montre que l'on pense que le chômage est dû au coût du travail, ce qui est une analyse libérale.
- Autre exemple, la France : dans la deuxième moitié des années 80, les déséquilibres portaient à la fois sur l'emploi (chômage élevé), les prix (inflation forte) et le commerce extérieur. L'Etat a choisi de s'attaquer aux prix (politique de désinflation compétitive). Cela traduit un choix politique, puisqu'en freinant la hausse des prix, on espérait retrouver une meilleure compétitivité et donc rétablir l'équilibre extérieur mais au prix, au moins dans l'immédiat, d'un chômage peut-être croissant.

Bien que les politiques de l'emploi ne se limitent pas seulement à la création d'emplois, cependant cette dernière constitue un enjeu important dans un contexte de chômage persistant¹⁸⁶ comme c'est le cas du Mali.

C'est pourquoi, l'étude des politiques de l'emploi du point de vue théorique nous servira de base pour mieux analyser les mesures envisagées ou entreprises sur le marché du travail par le gouvernement malien.

¹⁸⁶ Dans un pays où le chômage est persistant ce n'est pas la qualité de l'emploi qui est préoccupante c'est la « quantité » ou le nombre d'emplois à créer qui l'est. Si en France on s'occupe de la qualité de l'emploi à travers la lutte contre la précarité dans l'emploi et d'aller vers des emplois « décents », par contre au Mali c'est la création d'un nombre important d'emplois qui importe même si c'est au prix de la constitution des « travailleurs pauvres ». Un regard sur l'histoire française confirmera cette situation de chômage persistant du Mali.

Section 3 : Les politiques gouvernementales en matière d'emploi

Le fonctionnement du marché du travail se fait à travers les services de l'emploi chargés de l'information et de l'intermédiation sur le marché du travail (rapprochement de l'offre et de la demande de travail) et les mesures passives et actives en faveur de l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi.

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

Quatre types de programmes sont mis en œuvre¹⁸⁷ :

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

Ces programmes sont exécutés au sein des structures créées et axées soit spécifiquement sur la promotion de l'emploi, soit spécifiquement sur la formation professionnelle. Aussi, en vue de l'articulation entre la politique de l'emploi et celle de la formation professionnelle, des structures ont été créées et prenant en compte les deux aspects. Développons maintenant plus en détail ces différentes structures.

I- Les structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle

Le Ministère de l'emploi et de la Formation Professionnelle comprend plusieurs services de l'emploi (DNE, ANPE, APEJ, FARE et PNA/ERP) et de la formation professionnelle (DNFP, FAFPA, UFAE, ANPE et APEJ). Nous constatons qu'il existe 2 structures à savoir l'APEJ et l'ANPE qui sont concernés par les 2 services (emploi et formation professionnelle) en même temps.

1- Les services d'appui à l'emploi

a- La Direction Nationale de l'Emploi (DNE)

Elle est chargée de l'élaboration des éléments de la politique en matière d'emploi, de diriger, programmer, coordonner et contrôler la mise en œuvre de la politique. La DNE a été

¹⁸⁷ BIT - Document de travail de l'Emploi N° 65 (2010), Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : Cas du Mali, P.38

créée par la loi n°02-070 du 19 décembre 2002 et organisée suivant le décret n°03-191/P- RM du 12/05/2003. Le décret n° 03-217 P -RM du 30/05/03 détermine son cadre organique. La DNE est représentée au niveau des 8 régions administratives du Mali et du District de Bamako par les Direction Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

b- L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

L'Agence nationale pour l'emploi a été créée par l'Ordonnance 01-016/P-RM du 27 février 2001 ratifiée par la loi 01-019 du 30 mai 2001. Etablissement public à caractère administratif doté de l'autonomie administrative et financière, elle remplace l'Office national de la main d'œuvre et de l'emploi, avec pour missions, entre autres, de:

- ✓ produire et diffuser les données relatives au marché de l'emploi
- ✓ mettre en relation l'offre et la demande d'emploi
- ✓ promouvoir l'auto-emploi
- ✓ concourir à la mise en œuvre des politiques de promotion de l'emploi
- ✓ réaliser des études sur l'emploi et la formation professionnelle.

L'organe suprême de gestion de l'ANPE est son Conseil d'administration à composition tripartite. Son organe d'exécution est la Direction générale assistée d'un Comité de gestion et d'un service de contrôle interne et d'une agence comptable. L'ANPE est structurée en 6 départements techniques et 8 directions régionales.

Plus spécifiquement, l'ANPE est chargée de :

- procéder à la collecte, à la centralisation, à l'analyse et à la diffusion des données relatives au marché de l'emploi ;
- procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi ;
- assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emplois ;
- promouvoir l'auto-emploi à travers l'information et l'orientation des futurs entrepreneurs ;
- réaliser toutes activités en relation avec ses missions qui lui seraient confiées par l'Etat, les collectivités territoriales ou les établissements publics ;
- réaliser toutes études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- concourir à la mise en œuvre des activités de formation professionnelle, de perfectionnement, de reconversion et d'insertion ;
- concevoir et mettre en œuvre des mécanismes et des actions destinées à assurer la promotion de l'emploi, notamment de l'emploi féminin.

Elle s'occupe de toutes les couches de demandeurs d'emploi : adultes, femmes, émigrés, ruraux, etc. Pour cela elle effectue des missions d'intermédiation, développe des programmes de promotion d'emploi, fait de la formation professionnelle et s'occupe de l'information sur le marché du travail.

Justement c'est ce dernier rôle que joue l'ANPE à savoir l'information sur le marché du travail qui est confié à l'**Observation de l'Emploi et de la Formation (OEF)**. En raison de l'importance de l'Observatoire de l'Emploi dans sa mission de fournir d'informations

statistiques fiables sur le marché du travail que nous avons voulu ici faire un développement de ses missions.

Il est chargé de¹⁸⁸ :

- la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des informations sur le marché de l'emploi ;
- la mise à la disposition du public et des décideurs publics et privés des éléments de compréhension et d'orientation en matière de création d'emploi et d'amélioration de l'adéquation de la formation aux possibilités présentes et futures du marché du travail ;
- l'identification des filières porteuses en potentiel de création d'emplois ;
- l'analyse de l'incidence des décisions et mesures législatives et réglementaires sur l'emploi et la formation ;
- l'étude de l'incidence des investissements sur l'emploi et la formation ;
- l'organisation des fora d'échange et de sensibilisation sur l'emploi et la formation ;
- la création et la mise à jour régulière d'une banque de données sur l'emploi et la formation.

L'observatoire de l'Emploi et de la Formation a été créé en 1996 pour ensuite être érigé en 2002 en département de l'ANPE. Cet encrage institutionnel réduit la marge de manœuvre de la structure dans son fonctionnement adéquat.

L'une des prérogatives essentielles du Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation est la production d'Indicateurs Clés du Marché du Travail. A ce titre il coordonne et anime le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) au Mali. C'est pourquoi le mauvais fonctionnement du département constitue une entrave à la production d'informations statistiques fiables sur le marché du travail. Or, toute bonne politique repose sur des données fiables.

c- L'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ)

Créée par la loi 03-31 AN/RM du 25 août 2003 et organisée par le Décret 03-380/P-RM du 19 septembre 2003, l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes est aussi un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

L'APEJ joue le rôle d'agence d'exécution du Programme Emploi - Jeunes (PEJ), du Programme multisectoriel d'investissement à fort coefficient d'emploi en milieu rural (PROMIIER), du Programme d'Initiatives Locales pour l'Emploi (PILE).

Dans cette optique, l'APEJ a pour mission de concourir à la création d'emplois pour les jeunes de 15 à 40 ans, hommes et femmes, en milieux rural et urbain, diplômés ou non, tant dans l'emploi salarié que dans l'entrepreneuriat, notamment en facilitant leur accès au marché du travail et au crédit.

¹⁸⁸ <http://www.oef-mali.org> (présentation)

Le choix de la tranche d'âge de 15 à 40 ans s'explique par un certain nombre de faits. En effet, avec l'instauration du concours d'entrée à la fonction publique, la restructuration des Sociétés et Entreprises d'Etat (SEE) et face à la difficulté du secteur privé à prendre le relais du secteur public qui était le plus gros employeur, une réserve de chômeur s'est constituée sur une longue année. Et pires, ces chômeurs étaient confrontés à un chômage de longue durée, donc ils prenaient de l'âge. Pour une question de justice, car beaucoup de ces jeunes n'avaient bénéficié d'une seule opportunité d'emploi il a été estimé quelque part que l'Etat n'a pas mis à leur disposition tous les moyens qu'il faut, donc il a été décidé de repousser l'âge de la jeunesse de 15-35 à 15-40 ans. En ce moment, le jeune a plus de chance de bénéficier d'au moins une opportunité d'emploi et du coup un nombre important de chômeurs sera pris en compte dans le cadre du programme.

Plus particulièrement, l'APEJ est chargée de :

- ✓ renforcer l'employabilité des jeunes en leur offrant des possibilités d'apprentissage et de stages de qualification professionnelle dans les entreprises, les ONG, les services publics et les collectivités territoriales décentralisées
- ✓ développer l'entrepreneuriat des jeunes par la promotion de leur esprit d'entreprise et le montage de plans d'affaires à soumettre aux organismes de financement et de garantie
- ✓ faciliter l'accès des jeunes ruraux au marché du travail grâce à l'accroissement des opportunités d'emplois productifs et des travaux à haute intensité de main d'œuvre
- ✓ faciliter l'accès des jeunes à des lignes de crédit renouvelables mises en place à cet effet et renforcer en même temps le système de garantie existant.

Plus spécifiquement, l'APEJ est chargée de :

- assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emplois ;
- promouvoir l'auto-emploi à travers l'information et l'orientation et l'accès au financement des jeunes entrepreneurs ;
- réaliser toutes activités en relation avec ses missions qui lui seraient confiées par l'Etat, les collectivités territoriales ou les établissements publics ;
- réaliser toutes études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- offrir des possibilités d'apprentissage et de stage de qualification aux jeunes.

La gestion de l'APEJ est également supervisée par un Conseil d'administration réunissant autour des pouvoirs publics les représentants du patronat de la jeunesse. La gestion courante est assurée par une Direction générale structurée en 5 départements techniques, une agence comptable et une cellule d'information et de communication, un conseiller juridique. La Direction générale est représentée par une direction régionale dans chacune des 8 régions administratives du pays et dans le District de Bamako.

L'APEJ dispose en son sein d'un Fonds national pour l'emploi des jeunes (FNEJ) qui comporte quatre (4) guichets virtuels, à savoir :

- ✓ un guichet "Programmes de création d'emplois" ;
- ✓ un guichet "Financement de projets " ;
- ✓ un guichet "Prêts participatifs" ;
- ✓ un guichet " Fonds de garanties".

Le FNEJ est alimenté par les produits de la taxe emploi - jeunes dont le taux est fixé à 2% de la masse salariale des entreprises privées.

La création de l'APEJ s'inscrit dans le cadre du programme politique du Président de la République du Mali qui a voulu faire de l'emploi des jeunes une priorité. C'est pour la visibilité de la concrétisation d'une volonté politique que l'APEJ a été érigée en une structure à part entière.

d- Le Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi (FARE)

Le FARE a été créé par récépissé n°0501 au 13 juillet 2001 et régi par ordonnance n°041/PEG du 28/03/59. Il est une association accomplissant des activités d'appui à la création et au développement d'entreprises initiées par les jeunes promoteurs en vue de lutter contre le chômage des jeunes.

Le FARE est un fonds de garantie des projets de création ou de développement d'entreprises des jeunes. Il apporte sa garantie de financement des projets de création ou de développement d'entreprises et délivre des cautions au profit des entrepreneurs soumissionnaires ou attributaires des marchés de BTP.

Le FARE apporte des garanties dans le financement des projets initiés par les jeunes et délivre des cautions au profit des entreprises soumissionnaires et attributaires des marchés de bâtiments et de travaux publics.

e- La Cellule de mise en œuvre du Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté (PNA/ERP).

Le PNA/ERP est créé et organisé par le Décret n°01-577/PM-RM du 12 décembre 2001.

Le PNA/ERP est programme volontariste qui s'adresse spécifiquement aux groupes vulnérables, défavorisés pour leur permettre d'accéder à un emploi décent afin de s'affranchir de la pauvreté. Les bénéficiaires de ce programme sont des populations pauvres, très vulnérables qui, à cause de leur état de dénuement total se considèrent souvent en marge des programmes publics d'emplois. Parmi ces populations on retrouve des femmes (majoritaires), des hommes, des urbains, des ruraux sur l'ensemble du territoire national.

Le PNA/ERP au cours des années à venir va s'atteler à la promotion des emplois de proximité aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.

Il est généralement admis qu'il existe dans le domaine des services des «gisements d'emplois» insuffisamment exploités, correspondant à autant de « besoins non satisfaits ». En Occident, ces besoins, mis en évidence par de multiples études, sont nés d'évolutions démographiques, économiques, sociales et culturelles lourdes.

Les emplois de proximité ont au moins un triple avantage : ils sont bons pour l'environnement, bons pour la collectivité et facteur de réinsertion sociale. C'est dire qu'il existe un potentiel important de création et de valorisation d'emplois locaux destinés à apporter des réponses précises à des besoins locaux, à la demande sociale.

Par l'accroissement des revenus des familles, les emplois de proximité contribuent aussi à maintenir les relations sociales non seulement dans un climat apaisé mais aussi dans un cadre économique local satisfaisant, bref à inscrire la vie dans un mode de développement.

Le programme des emplois de proximité vise à corriger les déséquilibres exacerbés et lutter contre la pauvreté de masse en progression dans les villes et surtout dans les populations à faible revenu grâce à une exploitation judicieuse des énergies locales et un renforcement des capacités.

On peut déplorer que la multiplicité des acteurs institutionnels ne se manifeste pas dans la vitalité et l'adaptabilité du marché du travail au Mali. Aussi, le Code du travail semble laisser la protection de l'emploi à la seule initiative de l'employeur sans injonction de l'Etat en même temps qu'il lui donne la possibilité pour lui de recourir à des licenciements pour motifs économiques moyennant simplement le paiement d'une indemnité spéciale non imposable équivalant à un mois de salaire brut.

Conformément aux articles L.301, L.302 et L.303 du Code du travail, il existe deux types de structures formelles d'intermédiation du marché du travail, à savoir le service public de placement et les bureaux privés de placement. Le service public de placement est assuré, à ce jour, par deux agences publiques de promotion de l'emploi, à savoir l'ANPE et l'APEJ.

Tableau 33. Typologie des interventions des services publics d'emploi

Structures	Statut Juridique	Organe ou niveau de gestion	Missions
DNE	Service rattaché au Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle	Cabinet du Ministre	Elaborer les éléments de la Politique Nationale de l'Emploi et assurer la Coordination et le suivi de sa mise en œuvre
ANPE	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut Etablissement public à caractère administratif (EPA)	Un conseil d'administration tripartite à présidence tournante entre les employeurs et les travailleurs	Placement, Programmes de promotion d'emploi, Information sur le marché du travail, Formation professionnelle
APEJ	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut Etablissement public à caractère administratif (EPA)	Un conseil d'administration présidé par une personnalité indépendante nommée par le Président de la République	Promotion de l'emploi des jeunes
FARE	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation	Conseil d'administration constitué par les actionnaires	Garanti des projets de création d'entreprise Caution

	professionnelle. Statut Association		
PNA/ERP	Projet rattaché au Cabinet du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle	Comité de pilotage constitué par les ministères techniques	Appui aux associations de jeunes et de femmes, promotion des emplois de proximité

Source : BIT, Document de Travail de l'emploi n°65, 2010, p. 40

2- Les services d'appui à la formation professionnelle

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

b- Le **Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)**, est un établissement public à caractère administratif créé en 1997 (loi n° 97/023 du 14 Avril 1997 et décret n° 97-183/PRA du 02/06/97), qui a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage, à travers le financement de la formation professionnelle et l'appui aux organismes de formation professionnelle. Le FAFPA apporte notamment une assistance technique et financière aux opérateurs économiques enregistrés et non enregistrés, ainsi qu'aux organismes privés et parapublics de droit malien dans le cadre de l'élaboration et de la réalisation de leurs projets de formation professionnelle, et dispose d'une coordination dans toutes les régions du Mali.

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

Tableau 34 : Typologie des interventions des services publics de formation professionnelle

Structures	Statut Juridique	Organe ou niveau de gestion	Missions
DNFP	Service rattaché au Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle	Cabinet du Ministre	Elaborer la Politique Nationale de la formation professionnelle et assurer la Coordination et le suivi de sa mise en œuvre
ANPE	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut Etablissement public à caractère administratif (EPA)	Un conseil d'administration tripartite à présidence tournante entre les employeurs et les travailleurs	Placement, promotion d'emploi, Information sur le marché du travail, Formation professionnelle
APEJ	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut Etablissement public à caractère administratif (EPA)	Un conseil d'administration présidé par une personnalité indépendante nommée par le Président de la République	Promotion de l'emploi des jeunes
FAFPA	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut EPA	Conseil d'administration tripartite présidé par le secteur privé	Financer la formation professionnelle
UFAE	Service personnalisé sous tutelle de Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Statut Etablissement Public à caractère scientifique et technique	Comité de gestion présidé par le Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle	Elaborer les programmes de formation. Former, assurer l'apprentissage dans les métiers et conseiller

Source : à partir des structures de formation professionnelle

c- Les **Unités de Formation et d'Appui aux entreprises (UFAE)** ont le statut d'Établissements Publics à caractère Scientifique et Technique et sont de trois types. Il s'agit de: l'UFAE Gestion/Organisation (UFAE-GO) basée au sein de l'IUG, l'UFAE Maintenance Bâtiment (UFAE-MB) basée au sein de l'ECICA¹⁸⁹ et l'UFAE Génie civil et Mines et Industries (UFAE-GCMI) basée au sein de l'ENI. Elles ont été créées et organisées en 1997 et 2004 (loi n°94-015 du 11/02/97 et décret n°41-148/P-RM du 19/02/04) et ont pour mission d'élaborer, d'exécuter et de suivre les modules et sessions de formation à vocation qualifiante au bénéfice des actifs des secteurs productifs publics, privés ainsi que des formateurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de la formation professionnelle.

II- L'intermédiation sur le marché du travail

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

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

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

1- Les activités de placement

Les offices de main d'œuvre créés par l'Etat, étaient les seuls intermédiaires entre les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels. Le nouveau code du travail, adopté par l'Assemblée Nationale en septembre 1992, a levé le monopole de placement dévolu à l'Etat. L'Office national de la main d'œuvre et de l'Emploi (ONMOE) a été restructuré et remplacé en 2001 par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE). Des bureaux de placement privés et des entreprises de travail temporaires ont été autorisés à exercer sur le marché du travail aux côtés des services publics d'emploi.

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

¹⁸⁹ Ecole Centrale pour l'Industrie, le Commerce et l'Administration, Etablissement secondaire d'enseignement professionnel

Tableau 35 : Evolution des demandes et des offres d'emplois

Année	Demande d'emploi enregistrée		Offre d'emploi enregistré	
	Effectif	Taux d'accroissement (%)	Effectif	Taux d'accroissement (%)
1995	7133		1411	
1996	8142	14,1	3143	122,7
1997	5354	-34,2	3182	1,2
1998	6896	28,8	2660	-16,4
1999	5187	-24,8	2599	-2,3
2000	6654	28,3	2660	2,3
2001	8264	24,2	3871	45,5
2002	5571	-32,6	571	-85,2
2003	6143	10,3	1037	81,6
2004	47,61	-22,5	807	-22,2
2005	8364	75,7	2475	206,7
Ensemble	72469		24416	

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

Le volume des activités de placement est faible au regard du nombre de jeunes arrivants annuellement sur le marché du travail (estimé à environ 100 000). Les services d'emploi ne sont pas très utilisés par les demandeurs d'emploi, notamment en milieu rural. La plus forte utilisation des services d'emploi en milieu urbain reflète l'implantation géographique des agences d'emploi concentrées quasi exclusivement dans les villes.

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

De 1995 à 2005, les bureaux de placement (ANPE et bureaux privés) ont enregistré 72 469 demandeurs d'emplois contre seulement 24416 offres d'emploi. Sur la décennie, les bureaux de placement n'ont reçu en moyenne que 7247 demandes d'emplois, soit seulement 7 pour cent des demandeurs d'emploi et 2 442 offres d'emploi par an.

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

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

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

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

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

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

2- Le dispositif de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Les stages sont aussi au centre des projets et programmes de formation destinés aux demandeurs d'emploi. Pour faciliter l'obtention de stages pour les jeunes, le Gouvernement a innové en initiant un dispositif de stage de qualification (Ordonnance et décret N° 92-022/P-CTSP du 13 Avril 1992). Ce nouveau dispositif vise à « donner une formation pratique au stagiaire lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et verser une allocation forfaitaire » (Article 5 de l'Ordonnance). La possibilité est ainsi donnée aux jeunes diplômés

(de 35 ans au plus) d'effectuer un stage de qualification dans une entreprise ou une administration (entreprises publiques ou privées, collectivités territoriales), de six mois renouvelables trois fois, avec pour finalité de permettre aux jeunes diplômés de disposer d'au moins deux années d'expérience professionnelle en entrant sur le marché du travail.

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

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

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

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

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

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

Une des difficultés majeures de la mise en place de ces programmes réside dans le respect des principes de mise en œuvre de l'outil GERME : le quantitatif (nombre de jeunes formés) prend le pas sur la qualité des prestations et la multiplicité des programmes et projets sans concertation, ni coordination entre les structures de mise en œuvre.

3- Le bilan des actions d'intermédiation

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

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

a- Les programmes de formation par apprentissage de l'APEJ, l'ANPE, le FAFPA et la DNFP ont concerné 8700 jeunes en 2006, dans divers domaines (électricité/peinture/bâtiment, carrelage/mosaïque, climatisation, photographie, fabrication de savon, guides touristiques, ferrailages, équipements biomédicaux, gestion d'exploitation agricole, diversification en techniques de production, création de sites internet et NTIC, techniques de vente de produits d'assurance et techniques de recherche d'emploi). La formation par apprentissage a coûté plus de 385 millions de F. CFA entre 2004 et 2007.

b- Les stages de qualification en entreprises organisés par l'APEJ consistant à inciter les entreprises à accorder des stages de qualification professionnelle de courte durée à des jeunes diplômés en contrepartie d'une réduction de leurs charges sociales, ont concerné 3551 jeunes de 2004 à 2007, pour un coût de plus de 758 millions de FCFA.

c- Le volontariat consiste à offrir l'opportunité aux jeunes diplômés de bénéficier d'une expérience professionnelle dans l'Administration publique, les collectivités territoriales et les ONG afin de mieux les outiller pour leur positionnement sur le marché du travail. Il a coûté 1,4 milliards de FCFA, avec une première vague qui a concerné 2000 jeunes (2004-2007). Une seconde vague a concerné également 2000 jeunes (depuis octobre 2008), puis une troisième vague de 2000 volontaires en 2010. Le programme de volontariat est à sa quatrième vague en 2011 avec 3000 jeunes diplômés bénéficiaires.

L'analyse des programmes ci-dessus nous permet de constater qu'en termes d'efficience le programme de volontariat est plus coûteux à l'Etat que les deux autres programmes. En effet bien que le coût engagé au volontariat soit plus important cependant le nombre de population jeune concerné est moins important. Ainsi, seule une évaluation dans la durée pourra juger de la pertinence du choix des financements accordés. Déjà, ce que nous imaginons c'est qu'il pourrait s'agir du coût élevé des services d'intermédiation.

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

Le Projet GERME assure des formations en entrepreneuriat, dans le cadre de la version francophone du programme international « Start and improve your business » (SIYB du BIT, qui permet à de nombreux jeunes de mettre en place et de gérer une micro et petite entreprise (modules TRIE, CREE et GERME).

De 2004 à 2007, 1501 jeunes (dont 298 femmes et 1203 hommes) ont suivi à travers l'APEJ des formations sur les techniques de création d'entreprises selon le module CREE et 423 plans d'affaires ont été déposés par les jeunes formés.

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

Les principales contraintes des programmes de formation des jeunes

Plusieurs contraintes se posent et expliquent les résultats mitigés obtenus jusqu'à présent. Elles sont notamment liées : au cadre institutionnel et légal des services

publics en charge de la formation professionnelle (multiplicité des acteurs, absence, inadaptation et/ou violation des textes), à la faible coordination des programmes et projets de coopération techniques dans ses différentes composantes, à l'absence de certification de la formation professionnelle. Aussi, elles sont liées : aux problèmes d'organisation et de fonctionnement des acteurs concernés par cette stratégie (dysfonctionnement et dérives bureaucratiques), aux faibles capacités humaines et matérielles des structures chargées des programmes de formation, aux faibles ressources financières (insuffisance des ressources propres, faible capacité de mobilisation des ressources financières des agences et/ou fonds pour l'emploi des jeunes...).

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

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

III- Les programmes de création d'emplois

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

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

1- Les Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO)

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

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

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

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

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

Ce programme vise à créer des emplois durables à travers l'aménagement des périmètres irrigués en utilisant l'approche HIMO décrite ci-dessus. Ensuite, il vise : le reboisement des bassins d'approvisionnement des villes et les travaux de lutte antiérosive, la réalisation de pistes de désenclavement et de production praticables toute l'année, le renforcement de la capacité locale (communes rurales, PME, BE, associations paysannes et groupement des jeunes) dans la conception, la planification, la réalisation, le suivi et le contrôle de la gestion des projets d'infrastructures rurales et de protection environnementale en utilisant l'approche HIMO.

Le PROMIER a permis l'installation de 45 jeunes ruraux dans les périmètres rizicoles de Ké-Macina dans la zone Office du Niger, pour un coût total de 81,7 millions de FCFA pour 227 ha aménagés, soit un coût unitaire de 360 000 FCFA par hectare ou de 1,8 millions FCFA par jeune rural installé. En plus des exploitations agricoles, il a porté sur les travaux de réhabilitation de pistes rurales, notamment à Dougabougou et à N'Gara, deux localités de la région de Ségou. Ces travaux ont généré, dans la première localité 3674 journées de travail et 12 emplois permanents et dans la seconde, 5671 journées de travail et 15 emplois permanents, soit environ 77 emplois.

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

Ce projet vise à augmenter durablement l'emploi des jeunes en milieu urbain à travers la mise en œuvre d'investissements fondés sur les techniques à fort coefficient d'emploi ainsi que sur l'implication des acteurs locaux dans la mise en place, la gestion et l'entretien d'équipements urbains de proximité. Il a essentiellement porté sur les travaux d'assainissement de certains quartiers de Bamako. En 2006 et 2007, ce projet a créé 12 141 journées de travail dans les travaux d'assainissement et de voirie urbaine et 7238 journées de travail dans les carrières, soit au total environ 77 emplois.

2- Les appuis financiers à la création d'entreprise

En vue d'aider les jeunes diplômés dans la réalisation de leurs projets et de promouvoir ainsi l'auto-emploi, le Mali a connu historiquement six mécanismes de financement dont deux sont en cours d'exécution. Nous présentons ici les cinq mécanismes évoqués :

- Le projet conjoint PNUD/BIT octroie des financements et une assistance technique à des projets de jeunes diplômés. Ce projet actuellement clôturé, a permis de financer 140 PME-PMI pour un montant 1795 millions de FCFA et de créer 574 emplois.

- Le projet FED PME/PMI appuie la création d'entreprises ; il a permis de financer la création de 900 entreprises et de 3800 emplois, à hauteur de 6 milliards FCFA, pour ensuite être restructuré en un établissement financier sous le nom de Crédit Initiative.

- Le PAPME/Canada a contribué au financement de 60 entreprises pour 400 emplois directs à partir de 1,2 milliards de FCFA d'investissement. Ce mécanisme n'est plus en exécution.

- Le FARE, destiné en tant que fonds de garantie à faciliter l'accès des jeunes diplômés à des crédits pour financer leurs projets, vise à répondre à un des problèmes majeurs qui se posent aux jeunes du Mali à savoir l'accès au financement et au crédit. Ce fonds a contribué sur la période 1993-2001 à la création de 62 entreprises et de 327 emplois directs, à partir d'un investissement de plus d'un demi-milliard de FCFA. Il est en cours d'exécution.

- Le Programme Emploi-Jeunes (PEJ) est un programme de promotion de l'emploi des jeunes (15- 40 ans), basé sur quatre composantes. Il s'agit: (1) du renforcement de l'employabilité des jeunes par l'apprentissage et les stages de qualification (entreprises, services publics et collectivités territoriales), (2) du développement de l'entrepreneuriat des jeunes par l'appui technique, (3) de l'emploi rural et les travaux à haute intensité de main d'œuvre, (4) de l'accès des jeunes promoteurs d'entreprises à des lignes de crédit renouvelables mises en place à cet effet et renforcer en même temps le système de garantie existant. Son coût est estimé à 18 milliards FCFA et est essentiellement financé par l'Etat. Il a contribué au financement de 1046 projets pour un peu plus de 2 milliards de FCFA. Ce programme s'est accompagné par la création de l'APEJ, agence spécialisée dans l'emploi des jeunes, de façon à faciliter le dialogue et la responsabilisation des acteurs impliqués.

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

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

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

Le tableau ci dessous fait une présentation chiffrée des différents programmes :

Tableau 36 : Financement de l'auto-emploi

Projets	Montant (millions)	Entreprises bénéficiaires	Nombre d'emplois créés
PNUD-BIT	1795	140	574
FED PME/PMI	6000	900	3800
PAPME	12000	60	400
FARE	500	62	327
PEJ	2000	1046	-
Ensemble	22295	2208	5001

Source : BIT/Document de travail de l'emploi n°65, 2010, page 49

Outre l'existence de ces mécanismes, il existe des programmes de création ou de consolidation des emplois à travers les Activités Génératrices de Revenu dont développent certains départements ministériels. Nous pouvons citer entre autres :

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

- le Ministère de l'Agriculture, dans le cadre de la promotion de l'emploi rural, a pris des mesures visant à faciliter l'accès au crédit en milieu rural, pour des activités situées dans l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, la transformation des produits agricoles. Au total, 368 micro projets impliquant 8000 ménages (soit une population estimée à 140 000 personnes) ont été financés pour un coût total de 720 millions de FCFA dans le cadre des activités génératrices de revenu pendant la saison non agricole. Les organisations des producteurs ont également bénéficié d'un financement d'un montant de 1,5 milliard de FCFA et les organisations de jeunes et de femmes (environ 450 jeunes et femmes) ont reçu 200 millions de FCFA pour financer près de 280 projets.

- le Ministère de la Jeunesse et des Sports a mis en place le Programme d'appui à la Jeunesse Malienne. Sa composante Jeunesse et Entrepreneuriat dédiée à la création d'entreprises a pour objectif d'accompagner les jeunes dans le développement de leur projet de micro-entreprise ou d'auto-emploi

- Le Ministère de l'Economie et des Finances dispose d'un fonds provenant des lignes de crédit appelé Fonds de Développement Economique. Le réaménagement de ce fonds dans son organisation en 2008 a permis de développer un volet destiné au financement des activités de renforcement des capacités pour l'accompagnement des groupes cibles et sur la promotion et le développement des entreprises des femmes et des jeunes. En effet, il s'agit d'améliorer les activités institutionnelles et génératrices de revenus des groupes cibles.

Le bilan des actions de promotion de l'emploi

De 2002 à 2007, environ 110 700 emplois ont été créés, notamment dans le secteur privé, plus grand pourvoyeur d'emplois avec 72212 emplois, soit les deux-tiers des emplois créés, contre 38530 emplois dans le secteur public.

Tableau 37 : Evolution du nombre des emplois entre 2002 et 2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Emplois privés	7847	13282	10465	13536	13464	13618
Emplois publics	7069	5503	4938	8813	9555	2652
Ensemble	14916	18785	15403	22349	23019	16270

Source : MEFP, MEIC/DNPD-DNSI, 2008

3- La Bourse de l'Emploi et de la Formation professionnelle

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

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

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

La BEFP met à disposition différents financements englobant plusieurs appuis sous forme de kits (agricoles, motoculteurs, embouche bovine, appareil photo, sonorisation, botteuses, crédit de campagne, taxi moto, congélateurs, unités laitières, aviculture, kiosque à eau, maraîchages, formations secteur formel et informel, appui à la formation professionnelle). Pour l'année 2008, la Bourse de l'emploi a évalué à 17, 94 milliards de

FCFA le montant des financements destinés à créer 53 241 emplois et à offrir 12692 bourses de formation. Cette enveloppe et les résultats attendus se répartissent comme indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 38 : Les kits de la Bourse de l'emploi et de la formation professionnelle (2008)

Structures	Emplois créés	Bons de formation	Montants (milliers FCFA)
Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle	9512	12480	7464802
Ministère de l'Elevage et de la pêche	5393	-	2793700
Ministère de la Jeunesse et des Sports	162	110	325 000
Ministère de l'agriculture	12581	102	2 761279
Ministère de l'environnement et de l'assainissement	1602	-	4 595 464
Ministère du Travail et de la Fonction Publique	23991	-	-
Ensemble	53241	12 692	17 940 246

Source : MEFP, Juillet 2008

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

4- Le Programme décennal pour la formation professionnelle et l'emploi

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

En effet, l'Etat a fait de la lutte contre le chômage des jeunes une priorité en raison de sa complexité et de sa sensibilité, étant gage de paix sociale, de stabilité et de condition indispensable à tout développement. Or, les politiques de promotion de l'emploi

sont globalement conçues sur le court terme pour répondre à des situations d'urgence, ayant des impacts relativement faibles sur le niveau du chômage et du sous-emploi.

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

IV- La Performance des politiques actives de l'emploi

1- Les ressources budgétaires allouées à l'emploi

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

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

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

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

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

L'efficacité de l'action publique peut être analysée en confrontant les objectifs visés par les principales structures techniques à leurs coûts de fonctionnement et aux résultats obtenus. Néanmoins, l'absence de comptabilités analytiques permettant d'éclater les coûts selon les six activités précitées et l'absence d'indicateurs de résultats à atteindre, ne permet

pas de mener une analyse approfondie et comparée de la performance des activités et des structures responsables.

Tableau 39 : La performance des actions des services publics de l'emploi (2004-2007)

Activités	Structures	Objectifs	Indicateurs de résultats
Information	ANPE, APEJ	Accueil, conseil, orientation et information des usagers sur les services offerts	3000 exemplaires de la Revue Actu Emploi (ANPE) ; 3 émissions TV mensuelles et émissions radiodiffusées ; 2 sites internet
Intermédiation	ANPE, APEJ	Enregistrement des offres et demandes d'emplois, placement	En 2006 : 15 412 demandeurs d'emploi et 7661 offres d'emploi enregistrées et 2186 placements
Formation professionnelle	DNFP, UFAE, FAFPA, ANPE, APEJ	Perfectionnement, apprentissage	En 2006 : 8700 formés
Assistance technique	FAFPA, APEJ, ANPE	Montage des dossiers de projets, plans de formation	De 2004 à 2006 : 3530 dossiers de faisabilité
Financement	FARE, FAFPA, APEJ, ANPE	Garanties, prêts	En 2007 : 207 projets garantis pour 229 millions FCFA + 109 cautions délivrées pour 1113 millions FCFA
Études sur l'emploi et FP	ANPE, APEJ, UFAE, FAFPA	Indicateurs sur le marché du travail	En 2006 et 2007 : 10 études

Source : BIT / Document de travail de l'emploi n°65, 2010, page 53

2- L'évaluation des actions de promotion de l'emploi

Les structures du Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle que sont l'ANPE, l'APEJ, le FARE, et la cellule de mise en œuvre de la PNA/ERP interviennent toutes dans le domaine de l'emploi. Malgré la création de l'APEJ, l'ANPE continue à développer des programmes en faveur des jeunes, face à la forte demande des jeunes demandeurs

d'emploi. Les quatre missions traditionnelles d'un service public d'emploi que sont le courtage sur le marché du travail, c'est-à-dire le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois, les programmes de promotion d'emploi, l'information sur le marché du travail et la formation professionnelle sont des missions de l'ANPE, mais aussi de l'APEJ et des fonds de garantie (FARE et le quatrième guichet du FNEJ).

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

L'ANPE a enregistré en 2006, un effectif de 6 338 demandeurs d'emploi, 1505 offres d'emploi et 1333 placements. De 2004 à 2007, elle a appuyé l'élaboration de 600 plans d'affaires. L'ensemble des régions du Mali, excepté la région de Tombouctou, ont financé 35 Taxinis au profit de 35 promoteurs et 37 entreprises 3P (Petit Projet Porteur), dans le cadre d'un partenariat entre l'ANPE, le FARE, la BRS et la SERIM (Société d'Etudes et de Recherches Industrielles du Mali), avec pour prévision la création de 250 emplois ; l'ANPE, assure le financement de la formation des promoteurs à hauteur de 37 millions FCFA.

Entre 2004 et 2007, l'APEJ a apporté un appui technique à l'élaboration de 2930 plans d'affaires, facilité l'accès au crédit à 1046 jeunes pour un montant total de 50,5 millions FCFA, placé 4449 jeunes en stage de qualification dans les entreprises privées, et 5319 jeunes volontaires dans les secteurs publics.

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

3- L'évaluation des actions de formation professionnelle

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

De 2006 à 2008, la DNFP a formé 6660 jeunes dans les métiers à travers l'apprentissage de type dual pour un montant de 886,8 millions FCFA.

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

L'évaluation des stratégies de l'emploi et de la formation professionnelle telle que décrite par les pouvoirs publics et dont nous avons fait une présentation fait ressortir la

traçabilité des financements accordés aux activités de création d'emplois et de formation. Même si cela dénote une certaine transparence dans la gestion, elle ne peut être considérée comme une évaluation pouvant juger de la pertinence des programmes ou selon d'autres critères d'évaluation.

C'est pourquoi nous qualifions cette évaluation d'« évaluation statique » par opposition à celle que nous considérons comme « dynamique » où au bout d'un certain temps, en fonction des critères d'évaluation prédéfinis, on cherche la réponse à la question suivante : Que sont devenus les projets financés, les formations par apprentissage, les stages de qualification ou le volontariat ? La réponse à cette question se trouverait à travers une étude d'impact prenant en compte les critères d'évaluation comme l'efficacité, l'efficience, l'effet ou l'impact des programmes.

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

Conclusion du Chapitre I

L'étude des politiques de l'emploi du Mali nous amène à constater l'existence d'une série de programmes et de structures destinés à la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cependant, en notre compréhension, il n'existe pas une synergie d'action entre ces différentes structures afin de rendre plus efficace les stratégies d'intervention. Nous avons constaté l'inexistence d'un dispositif institutionnel de concertation¹⁹⁰ plus opérationnel permettant de mutualiser ou de capitaliser les moyens pour éviter des pertes ou des dispersions de ressources. Ce dispositif permettra d'harmoniser les actions en les rendant plus visibles et plus cohérentes.

Nous estimons qu'en l'absence d'un dispositif de référence qui englobe toutes les stratégies d'interventions en matière de l'emploi, les efforts seront vains. Il s'agit d'un dispositif de type « Politique Nationale de l'Emploi » qui fixe les objectifs et les orientations du gouvernement en fonction desquels des programmes seront assortis.

Si nous considérons la « Politique Nationale de l'Emploi » et les « Programmes d'appui » respectivement comme un « contenant » et un « contenu », nous affirmons que la stratégie actuelle du gouvernement malien est dépourvue de « contenant ».

La dernière Politique Nationale de l'emploi en date est celle de Septembre 1998. Elle ne reflète plus en grande partie les enjeux actuels du marché du travail. C'est pourquoi, l'élaboration d'une nouvelle politique nationale de l'emploi s'impose dès lors que de nouveaux dispositifs s'imposent en matière d'emploi. En ce sens qu'on parle de nouvelles politiques de l'emploi dès lors qu'un ensemble cohérent de nouveaux dispositifs émerge, qui témoigne d'une nouvelle représentation de la nature et des causes du chômage¹⁹¹.

L'élaboration de cette nouvelle politique aura l'obligation de prendre en compte les enjeux actuels du marché du travail liés :

¹⁹⁰ Même si aux dires des responsables des structures d'encadrement, il existerait un dispositif de coordination entre toutes les structures

¹⁹¹ L'HORTY Y. (2006). Les nouvelles politiques de l'emploi. Editions La découverte Paris, 121p.

- à la problématique pressante du secteur informel que nous développerons plus en détail dans la suite du document,
- au sous emploi et à la précarité dans l'emploi de certaines catégories socio professionnelles
- à l'industrialisation, créatrice d'emplois de masse, pérennes et décents.
- à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes et notamment des jeunes diplômés du supérieur.
- Etc.

C'est à cette problématique d'insertion des diplômés du supérieur au Mali qui devient de plus en plus préoccupant à laquelle nous tenterons de faire une analyse descriptive.

Chapitre II : L'Enseignement supérieur et l'insertion des diplômés

Nous avons vu que le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur va en croissant d'année en année. Les structures universitaires mettent sur le marché du travail des milliers de diplômés sans que ces derniers aient de réels espoirs de pouvoir trouver un emploi. Selon l'EPAM 2004, le taux de chômage des diplômés du supérieur a atteint 19% dépassant la moyenne annuelle fixée à 9%. En 2010, il a été constaté qu'il y a environ 3 fois plus de jeunes sortants annuellement de l'enseignement supérieur que d'emplois de cadres ouverts par an. Seuls, 41% des sortants du supérieur occupent un poste de cadre dans le secteur moderne, les autres étant sans emploi (25% de chômeurs) ou occupant un emploi qui ne nécessite pas leur niveau de qualification (34% situation de sous emploi)¹⁹². Ces statistiques montrent que le taux de chômage augmentera au regard du rythme croissant de bacheliers entrant dans le système universitaire et qui par la suite accroît le nombre de diplômés à la sortie du système universitaire. Selon le BIT, il faut 5 à 7 ans pour placer une promotion de diplômés du supérieur. D'où leur insertion devient problématique.

En vue d'une analyse de cette problématique d'insertion des diplômés du supérieur, nous allons tout d'abord situer l'insertion dans la théorie économique (Section 1). Ensuite, nous procéderons à une description de l'enseignement supérieur face au marché du travail malien (Section 2) qui nous conduira à l'analyse de la relation Emploi-Formation (Section 3). Enfin, nous essaierons de comprendre en quoi l'enseignement supérieur peut il être un facteur de développement économique (Section 4).

Section 1 : L'insertion dans la théorie économique

Si l'on reprend la notion de projet de vie proposé par J. Vincens (1981), l'étude de l'insertion des jeunes commence dès le système éducatif et les choix des jeunes en matière formation. La théorie du capital humain propose une vision cohérente du parcours scolaire, et plus généralement de l'investissement en formation comme un ensemble de décisions rationnelles qui ont pour principal objectif d'augmenter la productivité future des individus. Cette théorie fera l'objet du premier paragraphe. Par la suite, nous nous intéresserons à l'insertion à la sortie du système éducatif, lors de la recherche d'emploi, puis lors de l'accès à l'emploi, en rappelant brièvement les théories susceptibles d'expliquer les différents parcours d'insertion des jeunes. Enfin nous reviendrons en détail sur l'importance de l'espace et son influence sur l'insertion des jeunes.

I- Poursuite d'études et investissement en capital humain : un choix déterminant pour l'insertion professionnelle.

Pour la théorie du capital humain, l'investissement en capital humain à pour but de préparer l'accès à des emplois qui le rentabiliseront (Schultz, 1961, Becker, 1960, 1964). Durant le parcours d'insertion, l'individu peut également faire des choix en matière de formation, à savoir la poursuite (ou non) d'études complémentaires ou de stages qui pourront accroître la formation générale ou spécifique. Les individus choisissent rationnellement leur demande d'éducation en fonction des perspectives de débouchés et de revenus futurs sur le

¹⁹² EPAM 2010, cité par CSCRP 2012-2017, p. 67

marché du travail ou éventuellement, migrent vers des marchés du travail plus porteurs (sjaastad, 1962).

Ben Porath (1967) présente un premier modèle d'optimisation de l'investissement en capital humain : les coûts de la formation et les coûts d'opportunités durant les études de l'individu ou tout au long de sa vie dépendent d'un calcul économique inter temporel, en fonction des revenus associés à la formation. Cazenave (1976) développe le modèle de Ben Porath et présente deux fonctions individuelles de production de capital humain. La première est liée à l'éducation et dépend de l'aptitude particulière des individus à utiliser leur temps d'études pour assimiler un savoir, de leur aptitude à mobiliser les connaissances déjà acquises, de leur aptitude à tirer profit des services d'éducation disponibles, et de leur aptitude générale à apprendre. La seconde est liée à l'expérience, et le temps de la formation correspond donc, au moins en partie, au temps de travail sur le marché. L'efficacité de l'apprentissage dépend alors du niveau de formation initiale, mais également des mêmes aptitudes que précédemment, dans l'acquisition de savoir par l'expérience. Dans les deux cas, l'individu supporte des coûts, coûts d'éducation et d'opportunité dans le premier, coûts inhérents à une perte de salaire, comme contrepartie de l'expérience dans l'autre cas. L'individu arbitre à chaque instant entre revenus nets présents et revenus futurs. Le plan de formation est déterminé par un procès d'optimisation en fonction de différents paramètres : les dons personnels pour les études et l'expérience, le milieu social, le taux d'obsolescence du capital humain, l'âge de la retraite ou le taux d'intérêt. L'individu établit au début de sa « vie », son plan de formation, et choisit des « sentiers temporels » de temps d'études, de services d'enseignement, et d'occasions à prendre par l'expérience professionnelle, jusqu'à l'âge de la retraite. Il arbitre entre les revenus nets et les coûts de formation, et la valeur de son accumulation de capital humain en vue de maximiser la valeur actuelle de ses gains jusqu'à l'âge de la retraite. Dans ce cas, la période d'insertion n'a pas de réalité temporelle et ne se différencie pas de l'ensemble du parcours inter-temporel de l'individu.

Par ailleurs, le choix effectué en matière de poursuite d'études est doublé d'un choix en matière de filières (Vincens, 1991), qui auront de fortes incidences sur l'insertion des diplômés. Dès 1970, Reed et Miller, montrent que le taux de rendement des filières ne sont pas identiques. Certaines bénéficient d'effets de réputation, d'effets de marques, qui permettent aux jeunes de bénéficier d'un avantage concurrentiel à leur sortie du système éducatif (les grandes écoles, par exemple). Cependant, comme le souligne Vincens (1989), le diplôme des filières élitistes ne bénéficient plus d'un monopole mais d'une préférence. De plus le resserrement entre filières et niveaux d'éducation dans le système éducatif au cours des dernières décennies semblent favoriser la concurrence entre les différents diplômés (Vincens, 1987). L'offre publique de formation, les politiques d'éducation, la création de nouvelles filières, le passage à l'université de masse, ont donc une influence déterminante sur l'insertion des jeunes en modifiant les concurrences intra-générationnelles mais également intergénérationnelles. Ainsi, la création d'une nouvelle classe de BTS, par exemple, peut influencer l'insertion des jeunes sortis d'un bac technique, mais également les conditions d'emploi de travailleurs plus âgés, plus expérimentés, mais moins diplômés.

L'investissement en capital humain est présenté dans les modèles comme un investissement individuel¹⁹³, dépendant des arbitrages rationnels du jeune en fonction de différentes contraintes. Cependant, très vite, les décisions du jeune ont été assimilées à celles

¹⁹³ Il y a lieu de préciser que de plus en plus on montre qu'il y a aussi un calcul public au sujet des choix d'éducation (OCDE, Regards sur l'Education)

de leurs parents comme le souligne Blaug (1970)¹⁹⁴. Dès lors, l'ensemble des facteurs familiaux doit avoir une influence sur les décisions de poursuite d'études qui modifient les calculs de taux de rendement. Les aides financières des parents consacrées aux études de leurs enfants, considérées le plus souvent comme des dons et non comme de prêts sont évidemment les relations les plus facilement quantifiables. Rosen (1987, p. 180)¹⁹⁵ souligne néanmoins l'importance de l'information dans le choix de l'emploi et du niveau d'éducation des jeunes.

Les parents apparaissent comme la première source d'information, d'expérience, dont peut profiter le jeune. Mais de nombreuses relations plus psychologiques peuvent influencer les choix de poursuite des études. Ceci peut être le cas au Mali où le choix de la poursuite d'études n'est pas fondamentalement lié aux parents. D'ailleurs, la plupart pensent que la poursuite d'études se fait de façon mécanique.

Pour Millot et Orivel (1980), le comportement des jeunes et de leurs parents en matière de poursuite d'études ne répond pas aux mêmes motivations. Ainsi « les enfants raisonnent en termes de consommation et les parents en termes d'investissement ». Le fait de poursuivre les études, n'est pas forcément lié à un intérêt seulement monétaire, pour un jeune qui peut profiter d'un temps libre, bien plus qu'important que s'il était employé. Par ailleurs, la baisse du coût d'opportunité et la multiplication des emplois étudiants favorisent ces choix de poursuite d'études. Le modèle d'éligibilité de Levy Garboua (1977) permet de prendre en compte le caractère plaisant du statut associé à la vie d'étudiant. Le comportement de l'étudiant s'analyse comme une « quête d'éligibilité » à deux marchés : le marché de la qualité de vie et le marché des élites. Le marché des élites représente les biens futurs de l'étudiant s'il obtient son diplôme : supplément de salaire, statut, biens de luxe... La qualité de vie représente le bien que produit immédiatement la vie étudiante, dont le prix du marché est souvent négligeable : l'enseignement est subventionné par l'Etat et parce qu'il dérive de nombreuses activités non marchandes (loisirs, sports, rencontre...). Comme le remarque Lévy Garboua (1977), ces activités sont liées au temps libre de l'étudiant et seraient trop coûteuses pour être poursuivies dans le cadre de la vie adulte, avec une contrainte de travail à plein temps. Ainsi, le test empirique de Jarousse (1988), sur des données françaises, semble confirmer une forte baisse de l'implication des jeunes dans leurs études¹⁹⁶.

L'explication des choix entre les différents niveaux d'éducation, les différentes filières, est très souvent appréhendée en termes d'aptitudes. Cependant, les choix des jeunes en situation d'incertitude sur leurs succès futurs dans les études comme dans leur vie professionnelle ne sont intelligibles que lorsqu'ils ont introduit le risque et la probabilité d'échec (Levhary et Weiss, 1974 ; Kodde, 1985 ; W.Groot et H. Oosterbeek, 1992). Les individus n'ont pas la même attitude par rapport au risque et privilégieront donc différentes filières, différents niveaux études. Même si le jeune se consacre pleinement à ses études, Fan (1993) montre que la poursuite d'études facilite d'autant plus la recherche d'emploi que l'incertitude sur les probabilités d'obtenir un emploi est importante. Dans un monde incertain, l'irréversibilité de l'investissement en capital humain correspond à une valeur d'options de l'école.

¹⁹⁴ Pour Becker (1981), dans la théorie de la famille, le chef de famille, grâce à ses qualités d'altruiste, internalise les décisions des autres membres de la famille, et donc arbitre rationnellement pour ses enfants.

¹⁹⁵ « Finally, the role of the family and friends in communicating knowledge of the world of work to young people is a particularly important sources of information. The available evidence from studies of the schooling choices systematically shows significant effects of family backgrounds" (Rosen, p.180).

¹⁹⁶ Par exemple le diplôme des enfants comme éléments de « consommation sociale » pour les parents.

Si l'on se réfère strictement au modèle de base de la théorie du capital humain, l'insertion commence au moment où la formation générale dispensée par le système éducatif apparaît moins rentable que l'accumulation de connaissances sur le marché du travail. Cependant, quels que soient les choix des individus en matières de poursuite d'études, de filières, de mobilités, d'implication dans les études et d'acquisition «d'un petit boulot», la littérature montre que ces décisions ont toute une influence sur l'insertion des individus. Les modifications des rendements, des coûts d'opportunité et d'autres coûts, monétaires ou psychologiques, transformeront les conditions d'insertion et d'accès à l'emploi des jeunes. L'insertion est une étape du processus inter temporel d'acquisition des connaissances de l'individu, une phase décisive dans son calcul économique¹⁹⁷, mais aux frontières relativement floues dès lors que l'individu a quitté l'enseignement obligatoire. Au niveau individuel, comme au niveau social, il semblerait que la poursuite d'études devienne une stratégie rationnelle face aux problèmes d'insertion des jeunes¹⁹⁸ : l'arbitrage entre un accès au marché des élites de plus en plus coûteuses et la qualité de vie, l'incertitude accrue sur les débouchés et baisse du coût d'opportunité, la multiplication des filières, ont pour effet de contraindre les jeunes à poursuivre leurs études. L'arbitrage est rationnel puisque les plus diplômés ont des salaires plus élevés, et semblent connaître plus rapidement des problèmes d'insertion. L'éducation augmente la productivité et donc le salaire futur des jeunes. Seuls les jeunes peu formés, et n'arrivant pas à compenser leur manque d'éducation par une formation en entreprise, auront des salaires peu élevés ou des problèmes d'insertion en cas de rationnement du marché du travail.

II- Le parcours d'insertion à la sortie du système éducatif

Si l'on considère maintenant le début de l'insertion à la sortie du système éducatif, elle passe le plus souvent par une période de recherche d'emploi. Vincens (1981) propose de caractériser le début de la période d'insertion par un changement dans l'utilisation du temps : le temps consacré à la recherche d'emploi devient prépondérant dans l'activité de l'individu. Le comportement de recherche de l'individu est rationnel en fonction de l'objectif qu'il s'est fixé au début de sa recherche et des contraintes personnelles et de son environnement. Par ailleurs, au cours de son parcours d'insertion, le comportement du chercheur d'emploi peut être influencé par des informations sur les offres d'emploi, sur les critères de recrutement du système productif local ou même sur des formations et des stages, proposées aux individus, ainsi que leur coût et leur facilité d'accès. Les problèmes d'informations deviennent alors primordiaux dans l'explication du chômage des jeunes et de l'accès à l'emploi ? Déjà, en 1932, Hicks soulignait qu'une connaissance imparfaite du marché du travail pouvait conduire le chercheur d'emploi à investir du temps dans la recherche d'informations sur les opportunités d'emploi. La théorie de la quête est privilégiée par la majorité des économistes néoclassiques¹⁹⁹ pour analyser cette phase de recherche dans la mesure où elle présente une analyse dynamique de l'insertion, comme un processus rationnel de recherche et d'accès à l'emploi.

Appliquée au processus d'insertion, la théorie de la quête permet d'expliquer les mécanismes et les variables affectant la recherche de l'individu dans un processus dynamique²⁰⁰. Le modèle de base de la théorie de la quête (Stigler, 1962 ; Mac Call, 1970),

¹⁹⁷ Dans le sens où il s'agit d'une phase de confrontation à la réalité du marché, et donc de réajustement du calcul.

¹⁹⁸ D'où la notion de « consensus » pour la formation développée par Béduwé et Espinasse (1995).

¹⁹⁹ Dans le domaine de l'accès à l'emploi, elle est parfois associée aux théories du capital humain, du *job matching*, des négociations salariales ou des syndicats

²⁰⁰ Pour Vincens (1981, p.53), « la théorie de la quête apporte des éléments intéressants à l'analyse de l'insertion des jeunes et principalement l'idée d'un processus d'apprentissage au cours duquel l'emploi ou le salaire de réserve va évoluer,

est intéressant dans la mesure où il présente une théorie générale de la recherche d'emploi, mais ses extensions et la discussion de ses hypothèses se sont avérées par la suite très riches en termes de travaux sur l'insertion des jeunes, au niveau théorique comme au niveau empirique. Elles permettent notamment de fournir des informations sur l'influence de certaines variables dans le processus de recherche d'emploi du jeune comme les coûts de la recherche, le niveau de chômage sur le marché local du travail, la possibilité d'acquérir de l'information sur les offres d'emploi, l'acceptation de « petits boulots », l'influence de la période passée au chômage, la possibilité de suivre des stages ou de changer d'emploi, l'éventualité d'une migration ou l'étendue géographique des recherches. Par ailleurs certains modèles d'équilibres (par exemple Eckstein et Wolpin, 1995), proposent d'intégrer des hypothèses sur la demande de travail et de permettre ainsi une vision globale du marché du travail des jeunes.

Au cours de la recherche d'emploi, le niveau d'études semble corrélé positivement avec l'intensité de recherche de l'emploi comme le montrent certains travaux se référant à la théorie de la quête. L'estimation de modèle de quête²⁰¹ montre que l'intensité de recherche et les taux d'arrivées des offres sont plus élevés pour les diplômés. Cependant aucune explication théorique ne peut a priori établir sans ambiguïté l'impact du niveau d'éducation sur l'accès à l'emploi surtout pour de proches niveaux d'éducation. La poursuite d'études peut inciter les jeunes à augmenter leur salaire de réserve et à refuser certains emplois que des non diplômés peuvent accepter augmentant ainsi leur durée d'accès à l'emploi. En revanche, plus instruits et plus âgés, on peut penser qu'ils peuvent mieux se débrouiller dans la recherche de l'emploi. L'âge, l'expérience sur le marché du travail permettent d'augmenter la productivité de la recherche, l'individu étant non seulement mieux informé lorsqu'il est déjà intégré dans le marché du travail (par les relations professionnelles par exemple), mais également plus performant dans l'art de sélectionner les offres ou de se présenter aux entretiens d'embauche.

La richesse de ces travaux et le rapport dans le cadre de l'insertion des jeunes masquent cependant certaines difficultés. Comme le marquent Pedersen et Westergaard Niesen (1993) ou Devine et Kiefer (1993), de nombreux progrès doivent être faits pour améliorer les méthodes et harmoniser des résultats parfois paradoxaux²⁰². Par ailleurs, malgré l'élargissement des hypothèses du modèle de base, certaines hypothèses demeurent parfois trop restrictives dans le domaine de l'insertion des jeunes. Ainsi, les hypothèses du salaire de réserve, d'un taux d'arrivée d'offre en général supérieur ou égal à un, et d'une demande homogène peuvent apparaître « très lourdes » dans un contexte de fort taux de chômage pour les jeunes (Espinasse-Giret, 1996). Dans des marchés du travail rationnés ou le salaire est rigide à la baisse en raison des contraintes institutionnelles, il est possible de douter de l'existence d'un véritable salaire de réserve. De plus, les études empiriques montrent que les jeunes ne semblent plus avoir l'occasion de refuser de nombreuses opportunités d'emploi et acceptent le plus souvent la première offre d'emploi reçue.

processus qui se termine lorsque l'individu est parvenu à un équilibre, mais la théorie apporte indirectement plus encore : en discutant ses hypothèses, on peut mieux préciser les situations qui correspondent à l'insertion des jeunes ».

²⁰¹ Voir par exemple (Moreau, Visser, 1991, Wadsworth, 1990).

²⁰² Leur balayage de la littérature montre que les résultats de certains travaux sont parfois opposés, même lorsqu'ils s'intéressent à des populations identiques, notamment en ce qui concerne les effets de l'assurance chômage, l'influence de la durée de chômage, l'influence des stages de formation.....

III- L'accès aux emplois : jeunes en concurrence imparfaite et segmentation du marché du travail

1- Des jeunes en concurrence imparfaite pour accéder à l'emploi

Comme le souligne Gravot (1993), l'insertion des jeunes dépend en dernier ressort de l'acceptation par l'employeur et est donc affectée par le comportement de ce dernier. Lorsque les employeurs décident de recruter sur le marché externe pour pourvoir des postes vacants, ils exigent des individus un seuil de productivité pour l'emploi qu'ils vont occuper. Ils ont la possibilité d'utiliser toute l'information disponible sur l'individu pour satisfaire leurs besoins. Les modèles de signalement, la théorie du filtre, et les modèles de concurrence dans l'accès aux emplois considèrent l'éducation et les principales caractéristiques des chercheurs d'emplois comme des informations permettant de les classer et d'identifier leurs potentiels. Le choix de l'employeur est basé sur un comportement rationnel en situation d'incertitude. Le recrutement donne lieu à un arbitrage entre jeunes d'une même génération, de niveaux plus ou moins différents, mais également entre ces jeunes et des individus plus expérimentés en fonction de la productivité de chacun.

Pour la théorie du filtre, formalisée par Arrow (1973), d'après les travaux des sociologues (Berg, 1970), l'employeur n'achète pas des heures de travail de productivité connue mais sélectionne à l'embauche parmi des personnes dont la productivité potentielle peut être signalée à priori. Cette information est en partie donnée par le diplôme, qui sert de mesure imparfaite des facultés productives plutôt que de preuves de compétences. La productivité est cependant complètement déconnectée du niveau d'acquisition du capital humain à la différence de Spence (1974). Pour ce dernier, les individus peuvent se différencier selon deux critères, les indices qui concernent leurs caractéristiques personnelles, intrinsèques des individus, et les signaux que l'individu peut modifier, tel le niveau du diplôme ou l'expérience professionnelle. Les employeurs peuvent alors associer des indices relativement bas à des caractéristiques jugées indésirables, ouvrant la voie à la discrimination statistique (Phelps, 1972). Le choix de jeunes diplômés se justifie pour l'employeur par le fait que ces derniers disposent d'une productivité supérieure aux autres, qui leur a permis d'investir dans les études. L'employeur affecte au diplôme un salaire correspondant à la productivité qu'il croit lui être associé. L'absence d'information est cependant plus importante pour l'employeur lorsque le jeune diplômé sort du système éducatif. L'expérience passée sur le marché du travail est un signal non négligeable des aptitudes de l'individu au travail. Lors de l'embauche, l'employeur peut se baser sur une sélection antérieure d'un (ou plusieurs employeurs) qui ont recruté l'individu, et peut éventuellement les contacter. En tout état de cause, l'expérience passée sur le marché du travail permet à l'employeur d'accroître la quantité d'informations sur la productivité potentielle des individus.

La théorie de la concurrence pour l'accès aux emplois (Thurrow, 1974) apparaît comme une variante de la théorie du filtre dans la mesure où l'employeur s'intéresse à l'aptitude à être formé. Cependant la productivité comme le niveau de salaire sont principalement une caractéristique de l'emploi et non pas de l'individu. Les compétences nécessaires pour occuper un emploi sont acquises sur le poste de travail. L'expérience professionnelle et notamment l'appartenance à l'entreprise est valorisée par l'employeur. Les postes de travail sont proposés prioritairement sur le marché interne. Le diplôme se justifie parce qu'il représente un indicateur de l'attitude à être formé. Le jeune diplômé peut donc tirer son épingle du jeu si l'employeur considère que le coût de la formation d'un employé

trouvé par exemple sur le marché interne est prohibitif, par rapport au marché externe. Cependant, s'il existe un rationnement de l'emploi, le jeune sorti du système éducatif, sans expérience professionnelle se voit situer à la queue de la file d'attente.

La forte multiplication des périodes d'essai, sous forme de stages ou de contrats à durées déterminées, montre l'importance de la qualité de l'appariement dans la relation d'emploi. L'employeur ne peut uniquement se baser sur les diplômes, signaux, ou les indices pour connaître la productivité des individus dans l'emploi proposé. Les modèles de job matching permettent de modéliser la relation d'emploi en fonction de la qualité de l'appariement. Les candidats sont plus ou moins bien appariés à un emploi, et disposent donc de productivités différentes. Or cette productivité des employés ne pourra pas être évaluée ex ante, mais seulement après une relation de durée. La séparation entre l'employeur et l'employé semble donc d'autant moins probable que la relation d'emploi s'inscrit dans la durée²⁰³. Dans ces conditions, tout stage ou tout travail effectué par un jeune chercheur d'emploi dans l'entreprise sera un indicateur plus ou moins important de sa productivité dans l'emploi. Ainsi, dans le modèle proposé par Jovanovic (1979), la productivité d'un individu pour un emploi est indépendante de la productivité pour un autre emploi. Lors de tout appariement, l'employeur n'a que peu d'intérêt à se séparer d'un employé pour privilégier un jeune sorti du système éducatif, excepté si le profil du poste de travail rend obsolètes les compétences du travailleur²⁰⁴.

2- Segmentation du marché du travail et barrières à l'entrée pour les jeunes

A la différence des approches précédentes, la théorie de la segmentation montre qu'il existe différents marchés de l'emploi avec des barrières à la mobilité plus ou moins rigides, plus ou moins institutionnelles. Le choix de l'employeur (entre jeunes diplômés mais aussi entre individus d'âges différents) obéit alors à des règles sociales, administratives ou économiques justifiées le plus souvent par la politique générale des entreprises. De ce fait, la « balkanisation » du marché du travail, impose aux jeunes des barrières de mobilités très élevées pour accéder à certaines catégories d'emplois.

La diversité des trajectoires d'insertion n'est que le reflet de la segmentation plus générale du marché du travail. Pour simplifier, les jeunes ont la possibilité d'accéder à deux types de marchés : le marché primaire et le marché secondaire, qui sont eux mêmes divisés en plusieurs composantes. La structuration du marché du travail selon Doeringer, Piore, (1971). L'expérience et l'apprentissage sont privilégiés par les employeurs et sont généralement mieux rémunérés, surtout dans le secteur primaire. Le niveau d'instruction sert également d'instrument de sélection pour rentrer dans les différents marchés, mais le recrutement dépend le plus souvent des règles établies dans l'entreprise. La trajectoire d'accès à l'emploi dépend du type de marché où le jeune peut accéder. L'emploi stable est la caractérisation de l'emploi typique, statut hérité du post fordisme (Fourcade, 1992), et semble correspondre aux marchés les plus protégés. Michon et Rameaux (1992) trouvent la justification des formes atypiques d'emploi dans la segmentation et la spécialisation de la force de travail. La précarisation est devenue « un élément de flexibilité de la main d'œuvre dont le coût et le temps varient selon les besoins des entreprises dans un cadre institutionnel qui a accompagné son développement ». Ainsi, les disparités des parcours d'insertion entre jeunes, mais plus

²⁰³ Cela est vrai dans le cas où il convient de considérer le travail plutôt comme un bien d'expérience que comme un bien d'inspection (Hirshleifer, 1973).

²⁰⁴ L'influence de la technologie par exemple.

généralement l'ensemble de concurrence intergénérationnelle ne sont que le reflet des pratiques de recrutement des entreprises, de leur secteur d'activité ou de leur taille.

La segmentation du marché du travail amène à considérer les mécanismes d'entrées et de sorties dans chaque marché. Par exemple dans les marchés internes, comme dans les marchés professionnels (Marsden, 1989), il existe de fortes barrières à l'entrée. Le diplôme permet parfois de franchir ses barrières, mais la plus forte composante de la compétence s'acquiert généralement par la formation en entreprise. Dans ce cas, le jeune diplômé ne peut se substituer directement aux travailleurs expérimentés sans passer préalablement par cette formation.

De manière générale, le degré de substituabilité entre jeunes diplômés et travailleurs expérimentés varie en fonction des différents types de marché et d'emplois recherchés. Ce degré de substituabilité peut cependant être plus ou moins indépendant du choix de l'employeur et dépendre de stratégies rationnelles individuelles. Ainsi, si l'on se réfère à Lindbeck et Snower (1988), les jeunes candidats à l'embauche peuvent être considérés comme des « outsiders », lorsqu'ils accèdent à leur premier emploi, en concurrence avec des « insiders », employés plus expérimentés, et bien intégrés dans l'entreprise. Ces derniers sont d'autant plus coûteux à remplacer que le capital humain nécessaire à cet emploi est fortement spécifique. Les « insiders » bénéficient d'un pouvoir de marché, et rejettent tout ajustement de l'emploi sur les moins anciens et les candidats à l'embauche. Comme le remarquent Saucier et Sofer (1995, p. 562), « le fait de ne pas embaucher des jeunes ne porte pas atteinte à la solidarité du groupe, même si cela provoque un grave dysfonctionnement social ».

En outre, comme le rappelle J. Vincens (1997b) en reprenant les travaux d'Akerlof (1981), certains emplois exigent des seuils minima de productivité (et parfois d'expérience) en dessous desquels l'individu ne sera pas embauché, indépendamment du salaire. Les jeunes peu expérimentés, par définition, sont dans ces conditions expulsés vers des marchés du travail secondaire, où la stabilité professionnelle est problématique. Le renouvellement de la main d'œuvre et l'expérience acquise sur ces marchés, peut cependant leur permettre dans certains cas d'accéder au marché primaire et « à une position plus stabilisée²⁰⁵ ».

Une version sociologique de la segmentation, proposée par Reich et al. (1973) attribue l'existence de plusieurs marchés à des causes plus sociales qu'économiques. Le rôle de l'éducation n'est pas l'acquisition de connaissances mais la socialisation des travailleurs potentiels aux valeurs industrielles (Gintis, 1971). A chaque mode d'organisation sociale de la production correspond une forme particulière de socialisation des jeunes et de rationnement de leur accès au moyen d'existence, dans laquelle la certification des personnes peut ou non jouer un rôle (Vinokur, 1996). Pour Rose (1984), l'étude de l'insertion passe alors par une analyse préalable des interrelations entre ces différents acteurs susceptibles d'influencer l'organisation de la transition professionnelle. Le rapport entre les jeunes issus du système éducatif et l'emploi peut apparaître comme une construction sociale qui s'inscrit dans un tout (par exemple les relations sociales qui régulent l'instruction, la certification, l'accès au travail, mais également le marché et le rationnement hors marché) (Vinokur, op.cit). Une version extrême de ces travaux, pourrait faire apparaître les problèmes d'insertion et de chômage des jeunes comme un choix social et politique au détriment des jeunes générations dans un contexte de rationnement des emplois. Faire supporter le rationnement des emplois aux

²⁰⁵ Nous reprenons ici la notion de position stabilisée développée par Vernières (1993, 1997). Il est évident que la stabilisation peut se faire dans le secteur secondaire, ou qu'une très grande précarité peut exister dans le secteur primaire. Dans ce dernier cas, la précarité est souvent associée à des modes de gestion de la main d'œuvre dans certaines entreprises et dans certaines professions, et peut correspondre de fait à une position « relativement stabilisée »

anciens ne serait pas optimal, mais apparaîtrait comme plus acceptable socialement que de le faire supporter aux jeunes.

V- Une théorie de l'insertion a-spatiale ?

Les relations sur le marché du travail relèvent d'agents, d'individus ou d'entreprises localisés dans un espace donné. On peut alors s'interroger sur l'influence de cette localisation sur la nature ou l'organisation du marché du travail.

Dans le cadre du processus d'insertion des jeunes, chaque jeune, entreprise, intermédiaire, se voit inséré dans un espace avec plus ou moins de contraintes. La simple observation d'une carte géographique et de quelques indicateurs montrent l'existence de fortes disparités spatiales. Les jeunes à la recherche d'un emploi, comme l'entreprise qui les recrute ou les lycées qui assurent leur formation, ne sont pas repartis de façon homogène dans l'espace.

L'échelon infranational est souvent abordé dans une optique régionale, plus riche au niveau des collectes de données statistiques. La région n'est évidemment pas le seul cercle d'analyse des disparités spatiales d'insertion. Ce découpage institutionnel ne répond pas aux nécessités économiques des entreprises et que très partiellement aux réalités politiques en matière d'éducation. Par ailleurs, il ne permet pas d'intégrer les migrations lorsqu'elles se situent dans une même région, et notamment les mobilités liées aux poursuites d'études. De même les migrations alternantes dépendent fort peu des frontières régionales, mais plutôt de la localisation des entreprises et des transports. Si les problématiques des bassins d'emploi semblent abandonnés depuis les années 70-80, certaines études montrent l'importance du gradient rural-urbain dans la compréhension du problème de l'insertion (Allaire, 1993 ; Allaire Tahar, 1995).

De nombreux travaux montrent que migrations et accès au premier emploi sont fortement liés dans l'espace français (Dessendre, 1995 ; Kria et Plassard, 1996). Cependant, l'espace ne peut se réduire à un problème de mobilité de la main-d'œuvre, et draine de fortes irréversibilités héritées souvent de l'histoire économique, sociale, politique et industrielle.

Ainsi, le système éducatif ne se répartit pas uniformément dans l'espace, les taux de scolarisation et les structures de scolarisation diffèrent d'une région à l'autre ; d'un département à l'autre, d'un bassin d'emploi à l'autre. Différentes études ont montré l'importance déterminante de ces inégalités, dans les choix de scolarisation, dans la poursuite d'études et donc dans les stratégies d'insertion (par exemple Caroff et Simon, 1988 ; Mingat, 1992 ; Diederichs 1995). La présence de lycée, d'université, de filières spécialisées (et parfois leurs performances, leur réputation) sont souvent corrélées avec le taux d'urbanisation, mais dépendent également de l'histoire associée à l'espace étudié. La proximité de ces établissements influence les choix de poursuites d'études et les stratégies d'insertion des jeunes. Dans le cas contraire, le jeune peut décider de quitter le domicile familial pour poursuivre ses études, de s'insérer directement dans la vie active, ou de suivre une formation présente au niveau local.

De même, le maintien de fortes hétérogénéités dans la répartition spatiale de la demande de travail, ainsi que la conjoncture économique qui touche inégalement ces espaces, ne sont pas sans effets sur les trajectoires d'insertion des jeunes. Les contraintes de localisation de certaines entreprises et de certaines industries par le passé, ont à leur tour

général de stratégies de recrutement et de gestion du personnel qui vont plus ou moins influencer l'espace dans lequel elles opèrent (Coing, 1981 ; Destephanis, Espinasse, 1981 ; Mallet, 1981 ; Held, 1983 ; Maillat, 1983...). Dès lors les parcours d'insertion des jeunes ne peuvent pas être indépendants de l'environnement économique et de la demande locale de travail. Pour Jayet (1988), les structures économiques d'un espace géographique déterminent les trajectoires d'insertion qui y sont possibles²⁰⁶. Dans le même sens, plusieurs travaux empiriques sur l'insertion des jeunes semblent confirmer l'existence d'une segmentation spatiale du marché du travail des jeunes (Allaire, 1993 ; Allaire, Tahar et Chartier, 1994 ; Allaire Tahar, 1995).

Les effets nationaux sont également primordiaux si l'on veut avoir une vision globale de l'insertion des jeunes. Les spécificités nationales prennent alors toute leur importance (par exemple l'effet sociétal (Maurice, Sellier, Sylvestre, 1982). La diversité des politiques éducatives dans les différents pays européens (Boyer et Caroli, 1993, Buechtman, Schupp, Soloff, 1994) ainsi que les dispositifs publics d'aide à l'insertion (Germe, 1986) ont une importance primordiale sur la concurrence entre jeunes, mais également entre générations. Plus largement, l'ensemble des mécanismes de marché, des relations industrielles, des politiques sociales (Garonna et Ryan, 1989) mais aussi des conventions, héritées des rapports historiques entre systèmes éducatifs et productifs forme les cadres de modèles nationaux d'insertion. Dans ce sens, Verdier (1997), propose d'analyser dans une perspective sociétale, les principaux facteurs d'une insertion « à la française » et les conséquences de ces spécificités nationales pour les prochaines années²⁰⁷.

Au total, la théorie économique fournit de nombreuses explications aux disparités d'insertion des jeunes à leur sortie du système éducatif. Ces analyses, parfois opposées, mais souvent interdépendantes insistent toutes sur le rôle du diplôme et de l'éducation pour comprendre l'insertion. L'éducation et le diplôme ne sont cependant qu'une simple composante de la compétence nécessaire pour accéder à un emploi. D'autres facteurs comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté ont souvent autant d'importance dans la construction de cette compétence. La compétence peut apparaître à la fois subjective ou objective dans la mesure où elle est le fait principalement des employeurs, et peut évoluer en fonction de types d'emploi et du type de marchés. A l'extrême, les différents indices comme le sexe ou la race, les relations sociales, sont des éléments de la compétence dans la mesure où elles peuvent modifier les chances d'être embauché et donc d'acquérir du savoir-faire²⁰⁸. Dans un contexte de pénurie d'emploi, les individus les moins compétents rejetés à la queue de la file d'attente seraient les jeunes sans expérience professionnelle, sans diplôme, sans capital social et présentant des indices défavorables pour l'employeur. Néanmoins certains jeunes peuvent tirer leur épingle du jeu en progressant plus vite dans la file d'attente, d'autres ne la connaissent même pas et accèdent rapidement à un emploi stable. Ces derniers peuvent parfois être élus à un emploi par simple tirage au sort parmi une main-d'œuvre juvénile abondante, et bénéficier d'un effet de hasard (Béduwé, Dauty, 1996), renforcé par le fait de rencontrer une « bonne entreprise » proposant des emplois stables.

²⁰⁶ « Le marché secondaire est fréquemment la forme d'un chômage d'insertion, l'accès à l'emploi stable suppose une mobilité professionnelle, et souvent pour les jeunes ruraux une mobilité géographique. Ces trajectoires peuvent connaître du chômage de progression ou du chômage de précarité s'il y a échec de l'insertion dans le marché primaire. Dans le cas de crises locales ou sectorielles, le chômage est alors qualifié de primaire. La faible mobilité de l'emploi en zone rurale est due à l'étroitesse du marché du travail rural » (Jayet, 1988).

²⁰⁷ Par exemple, le système dual allemand apparaît comme un mode de régulation de la société et des problèmes d'insertion des jeunes dans la mesure où il fait peser une partie du coût de l'insertion sur les entreprises (Vernières, 1997).

²⁰⁸ Et donc in fine, d'influencer la productivité dans l'emploi.

De ce fait, le diplôme étant un des facteurs d'insertion nous allons étudier les dispositifs mis en place en matière d'enseignement supérieur pour faire face au marché du travail.

Section 2 : Enseignement supérieur et marché du travail au Mali

I- Le Système d'Enseignement Supérieur au Mali²⁰⁹

Au lendemain de l'indépendance, le Mali a connu la création des grandes écoles en vue de répondre au besoin crucial de l'administration publique en cadres de haut niveau. Il s'agit de l'Ecole Nationale d'Administration, l'Ecole Nationale de Médecine et de Pharmacie, l'Ecole Normale Supérieure, l'Ecole des Hautes Etudes Pratiques, l'Ecole Nationale d'Ingénieurs, l'Institut Polytechnique Rural de Katibougou, le Centre National de Recherche Scientifique et Technique.

Depuis 1996, le système d'enseignement supérieur au Mali est composé des Facultés, Instituts et Grandes Ecoles. C'est à partir de cette année qu'a été créée l'Université du Mali pour ensuite devenir l'Université de Bamako (2006) dans la perspective de création d'autres universités publiques à l'intérieur du pays. La première université publique régionale devrait ouvrir ses portes au titre de l'année universitaire 2011-2012 à Ségou (4^e région administrative du Mali, 240 km de Bamako la capitale).

De 1996 à 2002, les Grandes Ecoles étaient sous la tutelle de l'Université du Mali, donc gérées par le Rectorat de l'Université. En 2002, elles ont été confiées à la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. En 2006, deux nouveaux textes ont été adoptés par la création de l'Université de Bamako et la refondation de la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur qui aura en charge la Coordination et le Contrôle des activités des Grandes Ecoles.

1- L'Université du Mali/L'Université de Bamako²¹⁰

L'Université du Mali a été créée par la loi N° : 096-060 du 23 Mai 1996, elle comportait Quatre Facultés, trois grandes Ecoles et deux Instituts.

- Les Facultés sont : La Faculté des Sciences et Techniques (FAST), la Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (FLASH), la Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odonto-Stomatologie (FMPOS), la Faculté des Sciences Juridiques et Economiques (FSJE).

²⁰⁹ ANPE, DOEF, Problématique Ajustement Formation Emploi, décembre 2007, p. 33-40

²¹⁰ Au moment où nous avons entamé la présente thèse en 2007 et jusqu'à mi 2011, il n'existait qu'une seule université publique. Cependant, cette université a été scindée en 4 universités distinctes que nous présenterons brièvement à la fin de cette section.

- **Les Grandes Ecoles que sont :** L'Ecole Nationale d'Ingénieurs (ENI), L'Ecole Normale Supérieure (ENSUP), L'Institut Polytechnique rural/IFRA (IPR/IFRA)

- **Les Instituts que sont :** L'Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée (ISFRA), L'Institut Universitaire de Gestion (IUG).

L'Université du Mali a été remplacée par l'Université de Bamako par la loi No:06-007/P-RM du 23 Janvier 2006. De nos jours, elle est constituée de cinq Facultés, trois Instituts et un Centre d'enseignement supérieur. En effet, la Faculté des Sciences Juridiques et Economiques a été scindée en deux facultés distinctes par le décret 06-115/P-RM du 16 mars 2006 à savoir la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG) et la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques (FSJP). Cette scission résulte de la gestion de plus en plus difficile de son effectif qui atteignait 12.808 étudiants en 2004/2005 soit plus du 1/3 de l'ensemble des étudiants²¹¹ et qui devenait de plus en plus croissant.

L'Université de Bamako est chargée :

- de la formation supérieure générale, pratique et spécialisée ;
- de la formation supérieure professionnalisée ;
- de la formation continue ;
- de la formation postuniversitaire
- de la préparation aux grandes écoles ;
- de la recherche scientifique, technique et technologique ;
- du développement et de la diffusion de la culture et des connaissances ;
- de la réalisation d'expertises

Elle remplit ces missions en se donnant une vocation à la fois nationale, sous-régionale, africaine et internationale.

Le personnel enseignant est estimé à 627. Le personnel Administratif et technique à 317 composés de Fonctionnaires, de Conventionnaires et de Contractuels. Le nombre d'étudiants était de 38000 étudiants en 2005-2006. En 2006-2007, ce nombre est de 50000²¹².

L'Université de Bamako est un établissement public national à caractères scientifiques technologiques et culturel, elle est placée sous la tutelle du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Développons plus en détail les structures de formation et de recherche de l'université de Bamako et leurs programmes respectifs :

a- La Faculté des Sciences et Techniques (FAST)

La Faculté des sciences et techniques est une Structures de Formation et de Recherche. Elle comporte cinq Départements d'Enseignement et de Recherche (DER), un Département de filières courtes professionnalisantes et des laboratoires de recherche.

²¹¹ Communiqué du Conseil des Ministres du 19 Octobre 2005

²¹² OEF, Problématique Ajustement Formation Emploi, Décembre 2007, p. 33

Les DER sont les suivants : Biologie, Chimie, Géologie, Mathématique et Information, Physique.

Le département des Filières courtes professionnalisantes comprend les filières suivantes: Génie Biologie (Option technologie alimentaire), Génie Électrique Informatique Industrielle (Electronique analogique, Electronique numérique, Electrotechnique et Informatique), Chimie Appliquée (Mines, Matériaux, Eaux et Environnement).

Les étudiants doivent faire un stage dans les entreprises ; ce stage est une partie intégrante de la formation. La Faculté des sciences et techniques prépare aux concours d'entrée aux grandes écoles suivantes : ENI, IFRA/IPR de Katibougou.

Dès 2007-2008 la Faculté des Sciences et Techniques passe au système LMD : Licence (3 ans d'études après le baccalauréat), Master (2 ans d'études après la Licence soit 5 ans après le Bac.), Doctorat (3 ans d'études après le Master soit 8 ans après le bac.)

b- La Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (FLASH)

La FLASH a pour missions de contribuer à :

- La formation supérieure générale, pratique et spécialisée;
- La préparation aux grandes écoles;
- La recherche et la promotion de la recherche scientifique;
- La diffusion de la culture et des connaissances.

La FLASH comprend 5 DER que sont : Géographie, Histoire et Archéologie, Langues, Lettres, et Sciences Sociales.

En outre à la FLASH il existe deux autres filières de formation : Métier du livre et des archives (2 ans d'études), Ingénierie en Actions Sociales.

c- La Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odonto – Stomatologie (FMPOS)

La FMPOS prépare aux diplômes suivants : Doctorat d'Etat de Médecine ; Doctorat d'Etat de Pharmacie ; Doctorat d'Etat en Odonto –Stomatologie, Diplôme de spécialité (DES), Doctorat pour les sciences fondamentales.

Tous ces diplômes de doctorat d'Etat sont des diplômes de doctorat d'exercice en Médecine, Pharmacie et Odonto- Stomatologie.

La FMPOS comprend 5 DER : Chirurgie et spécialités chirurgicales, Médecine et spécialité Médicales, Santé Publique, Sciences Fondamentales, Sciences Pharmaceutiques.

d- La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)

La FSEG a pour missions :

- ✓ La formation dans le domaine de l'économie et de la gestion;
- ✓ La recherche et le conseil dans le domaine de la gestion;

- ✓ Le perfectionnement des cadres de l'administration publique et des entreprises ainsi que la préparation aux différents concours administratifs.

La FSEG comporte 3 DER : Economie Générale, Analyse Quantitative et Politique Economique (AQPE), Gestion.

e- La Faculté des Sciences Juridiques et politiques (FSJP)

La FSJP a pour missions :

- ✓ La formation dans le domaine du droit ;
- ✓ La recherche et le conseil dans le domaine du droit et de l'administration.
- ✓ Perfectionnement des cadres de l'administration Publique et des entreprises ainsi que la préparation aux différents concours administratifs.

Elle comprend 4 DER : Tronc commun, Sciences Politiques, Droit Public, Droit Privé.

f- L'Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée (ISFRA)

L'ISFRA est un établissement d'enseignement postuniversitaire et de recherche scientifique ayant pour missions :

- ✓ La formation et le perfectionnement des professeurs d'enseignement supérieur et des chercheurs dans les spécialités nécessaire au fonctionnement régulier des établissements d'enseignement supérieur et des centres de recherche du Mali.
- ✓ L'exécution, dans les domaines qui lui sont propre, de toutes études ou travaux de recherche scientifique et technique

L'ISFRA forme en DEA et Doctorat dans les spécialités suivantes :

- Population - Environnement, Gestion durable des ressources naturelles
- Entomologie et Parasitologie Médicales
- Sciences de l'Education
- Protection des végétaux
- Anthropologie du développement et du changement social
- Géographie Urbaine
- Géographie Economique
- Géographie Rurale
- Agroéconomie
- Linguistique

g- L'Institut Universitaire de Gestion (IUG)

L'I.U.G prépare en deux ans au diplôme universitaire de technologie (D.U.T) dans les filières suivantes :

- ✓ Informatique de Gestion
- ✓ Secrétaires et Assistantes de Gestion
- ✓ Finance Comptabilité
- ✓ Gestion Logistique et Transport
- ✓ Technique de Commercialisation

- ✓ Commerce International
- ✓ Hôtellerie et Tourisme
- ✓ Gestion de l'Entreprise et de l'Administration

A chaque filière est affecté un département, du coup, l'IUG comprend 8 départements.

Outre le DUT, l'IUG forme en Maîtrise dans les filières suivantes :

- Maîtrise des sciences et techniques comptables et financières (MSTCF)
- Maîtrise en Informatique Appliquée à la Gestion (MIAGE)
- Maîtrise des sciences et technique en commerce international (MSTCI)

Il existe au sein de l'I.U.G une Unité de Formation et de Production (U.F.P) qui s'occupe de la formation continue. Elle prépare au D.U.T et à la Maîtrise dans les filières de formation existantes.

h- Institut Universitaire de Développement Territorial (IUDT)

L'IUDT a été créé suivant l'Arrêté N° 09/3388/MESRS-SG, du 13 novembre 2009 alors qu'il était initialement appelé Programme de formation au Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Décentralisation et Ingénierie du Développement Local (DESS/DIDL) à partir de 2005 et logé au sein de la Faculté des Sciences Juridiques et Economiques.

Les missions de l'Institut, axées sur la Décentralisation et le Développement local et territorial durable, sont :

- la formation initiale
- la formation continue
- la formation à la carte
- la recherche – développement à travers l'encadrement de thèses de doctorat.

L'IUDT forme en Licence et Master, cependant, pour l'instant, seul son volet Master est fonctionnel avec 5 Options : Gestion Economique, Gestion Administrative, Gestion financière, Gestion Environnementale des Milieux Aquatiques et Fluviaux, Gestion du Patrimoine.

L'IUDT est chargé de la préparation et de la mise en œuvre du volet formation du Projet « Fleuve Niger - Loire » en partenariat avec l'UNESCO et sur financement de l'Union Européenne. Le projet s'étendant sur une durée de 3 ans (2008-2011).

i- Centre d'Enseignement Supérieur de Bamako (CESB)

Le CESB a été créé par arrêté n° 09-0592 / MESSRS-SG du 19 mars 2009 en vue décongestionner la faculté des lettres, arts et sciences humaines et celle des sciences juridiques et politiques qui accueillent le contingent de bacheliers des séries Langues et Littératures (LL) et Sciences Humaines (SH)²¹³. Le Centre est doté d'organes d'administration et de gestion comme les autres structures de formation et de recherche de l'Université de Bamako.

Les filières de formation sont : Droit, Sciences de l'éducation, Socio-Anthropologie, Géographie, Anglais Unilingue.

²¹³ Quotidien National d'Information, Presse Ecrite d'Etat « L'Essor » n°16423 du – 15-04-2009

2- La Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Déjà, à partir de 2002, par Ordonnance *N°02-054/PRM du 4 juin 2002*, les Grandes Ecoles ont été rattachées à la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur.

La Loi N° 06-006 du 23 janvier 2006 portant création de la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique stipule en son article 2 que la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique a pour mission d'élaborer les éléments de la politique nationale en matière d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et de veiller à la mise en œuvre de ladite politique.

A cet effet, elle est chargée de :

- promouvoir et planifier l'Enseignement Supérieur, public et privé et la recherche scientifique ;
- suivre et évaluer la mise en œuvre de la politique d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ;
- contribuer à l'habilitation des programmes des formations d'enseignement supérieur conduisant à la délivrance d'un diplôme d'Etat ;
- instruire les dossiers de demande de création et d'ouverture d'établissement privés d'enseignement supérieur ;
- instruire les dossiers d'homologation de délivrer les lettres d'équivalence des diplômes ;
- assurer la coordination et le contrôle des activités des grandes écoles ;
- participer à l'élaboration des actes de tutelle sur les établissements publics à caractère scientifique, technologique et ou culturel (EPSTC) et sur les établissements publics à caractère administratif chargé de l'Enseignement Supérieur.

Les structures de la DNESRS sont les grandes écoles que sont :

- Ecole Nationale d'Ingénieurs Abderhamane Baba TOURE (ENI-A.B.T)
- Ecole Normale Supérieure (ENSUP)
- Institut Polytechnique Rural, Institut de Formation et de Recherche Appliquée (IPR/IFRA)

a- Ecole Nationale d'Ingénieurs (ENI)

L'ENI est un établissement public d'enseignement technique supérieur qui a pour missions :

- La formation des ingénieurs de conception pour les différentes branches de l'industrie et du génie civil ainsi que le recyclage des cadres en activités. La formation des professeurs pour l'enseignement technique et professionnel
- La formation des techniciens supérieurs pour les différentes branches de l'industrie, de la communication, de l'informatique et du génie civil.
- La participation à la promotion, la valorisation et à la vulgarisation de la recherche appliquée en faveur du développement.

En plus l'ENI gère et entretient une Unité d'Etude et de Production (UEP) dont la vocation est à la fois didactique et productive. L'UEP constitue un cadre fonctionnel pour l'enseignement appliqué, la recherche-développement, le contact avec les secteurs industriels et de l'économie, l'initialisation aux technologies nouvelles et la réalisation d'étude

L'ENI compte 4 départements que sont: Géologie, Génie Civil, Géodésie, Industrie

Les filières courtes professionnalisantes forment des techniciens supérieurs dans les spécialités suivantes : Génie des Télécommunication et Informatique, Génie Civil, Génie Thermique et Energie, Génie Industriel et Maintenance, Exploitation Minière, Topographie.

Les filières de formation des professeurs d'enseignement technique et professionnel : Génie Civil, Industrie, Techniques Administratives et Comptables.

b- Ecole Normale Supérieure

Elle délivre les diplômes suivants : DUT, DEUG, Licence, Maîtrise, DEA, Doctorat

A l'ENSup il existe deux filières de formation :

- Formation des professeurs d'enseignement secondaire. Durée de formation 2 ans pour les titulaires de la licence ou de la maîtrise.
- Formation des professeurs de l'enseignement fondamental. Durée de formation 4 ans pour les maîtres principaux.

L'ENSup comprend 10 départements d'enseignement : Mathématique, Physique - Chimie, Russe, Anglais, Biologie, Lettres, Histoire – Géographie, Allemand, Philosophie et Psycho – Pédagogie, Arabe.

c- Institut Polytechnique Rural de Formation et de Recherche Appliquée (IPR/IFRA)

L'IPR/IFRA a pour missions :

- la formation initiale des Ingénieurs en agronomie, en agro - économie, en zootechnie et eaux et forêts ;
- la formation en vulgarisation agricole (niveau maîtrise et brevet de technicien ;
- la formation initiale de Techniciens Supérieurs dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage, des eaux et forêts et du génie rural ;
- la promotion de la recherche scientifique et technologique ;
- la formation continue des cadres du développement rural et des jeunes diplômés désirant s'installer à leur propre compte dans le secteur rural ;
- la formation des communautés rurales

L'IPR/IFRA comprend 4 DER : Sciences techniques agricoles, Sciences techniques d'élevage, Sciences techniques forestières, Sciences sociales et économiques.

La DNESRS, auquel relèvent les Grandes Ecoles, est placée sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique au même titre que l'Université de Bamako.

Dans le cadre de cette thèse sur l'enseignement supérieur au Mali, notre analyse s'est focalisée principalement autour de l'Université de Bamako pour plusieurs raisons :

- Seules, trois structures relèvent de la DNESRS pendant que neuf relèvent de l'Université de Bamako
- Les règles de fonctionnement diffèrent des Grandes Ecoles et les structures de l'Université de Bamako
- La petitesse de la taille des Grandes Ecoles en termes d'effectifs d'étudiants,

Toutes choses qui risqueront de biaiser notre analyse. C'est pourquoi dans ce travail à chaque fois qu'il est question d'enseignement supérieur il s'agit principalement des universités de Bamako (Voir Encadré).

Encadré 4 : La scission de l'Université de Bamako en 4 universités distinctes

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, mandaté par le Gouvernement de la République du Mali, a mené de juin à septembre 2011 une réflexion sur le développement du système universitaire. A l'issue de cette réflexion, plusieurs mesures ont été préconisées dont la fermeture, en fin juillet 2011, de tous les établissements d'enseignement supérieur. Dans cette mouvance, il a été décidé, sur la base des conclusions d'un rapport rédigé par une équipe restreinte de réflexion, la scission de l'Université de Bamako en quatre (4) entités distinctes. Les résultats des travaux ont fait l'objet de larges concertations avec les acteurs (enseignants, étudiants et administrateurs) et partenaires de l'enseignement supérieur malien. Suite à ce processus, les quatre (4) nouvelles universités créées indiquent les regroupements suivants :

► BAMAKO I : Université des Sciences, des Techniques et des Technologies de Bamako (USTTB) :

Au niveau de Bamako I, la Faculté de Pharmacie et la Faculté de Médecine et d'Odonto-Stomatologie sont issues de la Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odonto-Stomatologie (FMPOS) de l'ex Université de Bamako. La troisième Faculté est composée des filières longues de la Faculté des Sciences et Techniques (FAST). Les filières courtes de la FAST forment l'Institut Universitaire des Sciences Appliquées (IUSA).

► BAMAKO II : Université des Sciences Sociales et de Gestion DE BAMAKO (USSGB) :

A l'Université de Bamako II, la Faculté d'Histoire et de Géographie est une création nouvelle qui reçoit les étudiants du Département d'Etudes et de Recherches (DER) Géographie du Centre d'Etudes Supérieures de Bamako (CESB) et des DER d'Histoire et de Géographie de la Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (FLASH). Le regroupement de cette nouvelle faculté avec celle des Sciences Economiques et de Gestion se justifie du fait de l'interaction des recherches pouvant être menées en commun par lesdites facultés. L'Université comprend également l'Institut Universitaire de Développement Territorial (IUDT).

► BAMAKO III : Université des Lettres et Sciences Humaines DE BAMAKO (ULSHB)

A l'Université de Bamako III, la Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (FLASH), donne naissance à trois nouvelles entités : deux facultés et un institut. La Faculté des Lettres, Langues et Sciences du Langage et la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Education, la première recevant les étudiants du DER d'Anglais unilingue du CESB et la seconde ceux du DER Socio-Anthropologie. Les filières professionnelles de la FLASH ont été regroupées au sein de l'Institut Universitaire des Technologies (Arts, Métiers du Livre, Communication).

► BAMAKO IV : Université des Sciences Juridiques et Politiques DE BAMAKO (USJPB)

A l'Université de Bamako IV, la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques (FSJP) donne naissance à trois nouvelles entités qui sont, la Faculté de Droit Privé, la Faculté de Droit Public et la Faculté des Sciences Politiques et Administratives qui recevront également les étudiants du DER Droit du CESB.

Face à la quête de performance au niveau de l'enseignement supérieur au Mali et dans l'atteinte des missions qui sont assignées à ces différentes structures, les responsables universitaires se sont penchés sur une nouvelle politique nationale en matière d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

II- La Politique Nationale d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique au Mali²¹⁴

Le Gouvernement du Mali à travers le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique a élaboré en 2009 un document dit « Document de Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ». Les analyses, statistiques et autres affirmations relèvent de ce document et des échanges que nous avons eus avec les responsables de structures universitaires. Dans ce document de politique, nous nous sommes intéressés aux points ayant trait directement ou indirectement à notre problématique de recherche.

1- Les justifications d'une Politique Nationale d'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique au Mali.

L'Enseignement Supérieur et la Recherche scientifique se trouvent au Mali à une phase déterminante de leur évolution. La compétition économique mondiale et les impératifs de développement commandent de mettre en place un système d'enseignement et de recherche plus performant, au cœur des problématiques de développement, se nourrissant de notre réalité et contribuant à la faire évoluer.

Les mutations nécessaires ne pourront toutefois s'accomplir sans une remise en cause systématique des modèles et des représentations établis et sans vaincre de fortes résistances au changement.

Les principaux problèmes auxquels notre système d'enseignement supérieur et de recherche est confronté sont essentiellement d'ordre structurel. La résolution de ces problèmes nous oblige à des réorientations profondes qui exigeront de la part de tous les acteurs une mobilisation et des efforts accrus afin de bâtir un dispositif d'enseignement supérieur et de recherche qui soit un véritable instrument clé au service de notre développement.

A l'instar des autres pays de la région, le Mali rencontre de nombreuses difficultés à ce niveau d'enseignement et les mêmes causes produisant les mêmes effets, le pays n'est pas à l'abri des soubresauts qui agitent régulièrement le sous secteur. Notre système d'enseignement supérieur et de recherche scientifique souffre de nombreux problèmes auxquels il devient impératif de faire face.

²¹⁴ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Document de Politique Nationale d'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, 17 Décembre 2009

a- Le déficit en personnel enseignant et les difficiles conditions de vie et de travail des enseignants

Avec les effectifs actuels d'étudiants, le personnel enseignant est soumis à une charge d'enseignement²¹⁵ au-delà des normes admises. Les normes hebdomadaires²¹⁶ sont de 12 heures pour un Assistant, 10 heures pour un Maître Assistant, 8 heures pour un Maître de conférences et 6 heures pour un Professeur. Par ailleurs les conditions de vie et de travail ne permettent pas un épanouissement de ce personnel et la disponibilité d'esprit que requiert la conduite d'activités intellectuelles.

b- L'inadaptation de l'offre de formation à la demande

Dans un contexte économique marqué par un développement relativement faible du secteur moderne, dans lequel la fonction publique et le secteur privé n'offrent que très peu de perspectives d'emploi, la question de l'insertion sociale et économique des sortants de l'enseignement supérieur se pose avec acuité. Représentant moins de 2 % de la population active, le secteur moderne d'emploi dans notre pays ne peut absorber qu'une très faible partie des sortants d'un système d'enseignement supérieur conçu et organisé pour former essentiellement de futurs cadres moyens et supérieurs²¹⁷, ce qui était l'objectif affiché au lendemain de l'indépendance et dont l'économie malienne à l'époque en avait besoin.

L'enquête permanente auprès des ménages de 2004 révélait que 56% des diplômés de l'enseignement supérieur n'avaient pas d'emploi et que le taux de chômage de ces diplômés atteignait 19,4%, dépassant celui affiché au plan national à savoir 9%.

Depuis, l'accroissement très rapide des effectifs étudiants a encore aggravé la situation, faisant que le problème du chômage massif des diplômés constitue un risque social certain pour notre pays. Outre une faible capacité d'absorption des diplômés du supérieur, le secteur moderne privé est surtout à la recherche de compétences de niveau intermédiaire (bac+2) que le système d'enseignement supérieur actuel ne lui procure pas suffisamment en raison de sa faible adaptation aux besoins de l'économie nationale. Il y a là une anomalie importante à corriger, car comment justifier que l'Etat consacre un budget important à former des jeunes à des profils dont l'économie n'a pas besoin ? En 2008, ce budget s'élevait à 14 milliards de F.CFA²¹⁸ dont 93% en subvention de l'Etat.

c- L'augmentation des effectifs étudiants

Depuis le début des années 2000, sous l'effet d'une demande sans cesse croissante, les effectifs étudiants ont été multipliés par 4 passant de 20 000 à plus de 80 000 en 2008-2009. Le volume d'accroissement des effectifs à l'Université de Bamako est de plus de 10 000

²¹⁵ Même si la charge d'enseignement n'est pas atteinte par les cours magistraux, elle est complétée voire dépassée par l'encadrement des mémoires d'étudiants et l'enseignement des travaux dirigés et pratiques.

²¹⁶ Décret N°02-106/P-RM du 05 Mars 2002 fixant les modalités d'application de diverses dispositions de la Loi N° 98-067 du 30 Décembre 1998 portant statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur

²¹⁷ La planification de l'éducation, si elle existait, ne se serait pas préoccupée des problèmes potentiels qui pourraient subvenir suite à l'atteinte de cet objectif notamment l'insertion d'une masse importante de diplômés du supérieur à long terme ?

²¹⁸ Rectorat, Université de Bamako, Service communication, *Conseil de l'Université de Bamako*, 13/05/2008

étudiants par an, avec des conditions d'encadrement et de formation qui se dégradent d'année en année. Le taux d'encadrement moyen dépasse un (1) enseignant pour cent (100) étudiants alors que dans des conditions normales, le taux d'encadrement devrait être de l'ordre de 1 enseignant pour 30 étudiants. Si les tendances actuelles se poursuivent, les effectifs dans l'enseignement supérieur seront de plus 130 000 en 2015, ce qui nécessiterait un budget de fonctionnement d'environ 50 milliards de F CFA en 2015 et un budget d'investissement à réaliser d'environ 85 milliards de F CFA sur la période 2009-2015.

d- La faible intégration de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Si les institutions nationales de recherche parviennent à produire plus ou moins des résultats en rapport avec leur mission (IER, LCV, INRSP, ISH), il n'en est pas de même pour la recherche universitaire dont les acteurs, confrontés à l'ampleur et à la pression grandissante des tâches d'enseignement, ne peuvent accorder à la recherche qu'une part de plus en plus réduite de leurs activités. Par ailleurs le partenariat est peu développé entre les structures de recherche et d'enseignement supérieur. Elles mènent des activités de recherche de façon « cloisonnée ».

e- Le déséquilibre structurel entre les ressources affectées au secteur et les besoins

Depuis une dizaine d'années on assiste à une situation de crise chronique de l'enseignement supérieur liée au contexte de raréfaction des ressources que connaît ce secteur en raison de l'ajustement structurel. Par exemple, de 1985 à 1989, 17% des dépenses de la Banque Mondiale pour le secteur de l'éducation à travers le monde étaient consacrées à l'enseignement supérieur. Mais, de 1995 à 1999, la proportion allouée à l'enseignement supérieur a été réduite à 7% seulement²¹⁹. Sous la double contrainte de l'accroissement des effectifs et de la relative stabilisation des budgets, on constate une baisse des dotations budgétaires moyennes par étudiant, passées de 0,70 PIB/hab. à 0,56 PIB/hab. entre 2005 et 2008. Corrélativement une baisse de la qualité de l'enseignement est observée.

L'utilisation déséquilibrée des ressources financières disponibles constitue également un problème récurrent. Globalement insuffisantes, les ressources de l'enseignement supérieur sont affectées pour une grande part aux aides sociales pour les étudiants. Environ 56% du budget de l'enseignement supérieur est consacré aux bourses en 2008 contre 15% dans les pays anglophones d'Afrique. Ce déséquilibre constitue assurément un frein à l'expansion quantitative et à l'amélioration qualitative du système.

Par ailleurs, le financement de la recherche souffre d'un handicap structurel lié à la trop forte dépendance des financements extérieurs. Le caractère ponctuel de ces financements et la multiplicité des procédures propres à chacun des partenaires techniques et financiers ne permettent pas de construire un dispositif de recherche stable et durable. Le financement de la recherche à travers le chapitre « Etudes et Recherches » est encore timide et faible. En plus il est caractérisé par des procédures de décaissement complexes et contraignantes peu compatibles avec la programmation et la gestion des protocoles de recherche.

²¹⁹ Banque Mondiale, Documents de travail N° 103 : L'enseignement supérieur et le développement économique en Afrique, Février 2006.

f- La faiblesse des capacités de gouvernance et d'adaptation.

Les difficultés que rencontre le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ne relèvent pas uniquement de contraintes externes mais également de facteurs endogènes liés notamment aux faiblesses institutionnelles qui ne permettent pas d'accomplir les réformes pédagogiques, organisationnelles, administratives, financières et institutionnelles de nature à mieux répondre aux évolutions. Les capacités insuffisantes de planification, de programmation, de gestion et d'évaluation rendent difficiles la mise en place d'un cadre de développement cohérent et une régulation efficace.

La gouvernance de l'enseignement supérieur dans notre pays est aujourd'hui essentiellement centrée d'une part, sur la recherche de solutions pour faire face à l'inadéquation des moyens disponibles et des besoins d'une population estudiantine en croissance très rapide et d'autre part, sur la prévention et la gestion des difficultés qu'entraîne inévitablement cette situation.

De tout ce qui précède il résulte que notre dispositif d'enseignement supérieur est soumis à la pression conjuguée de contraintes externes et internes très fortes. Les contraintes externes sont : l'accroissement de la demande d'enseignement supérieur, la stagnation des budgets et la baisse de l'offre d'emploi pour les diplômés. Celles internes sont la faible efficacité interne, le manque de flexibilité et d'adaptation à la demande, le déséquilibre des allocations budgétaires au détriment du fonctionnement pédagogique ainsi que de faibles capacités institutionnelles.

Inverser la tendance suppose que nous relevions un certain nombre de défis majeurs en parvenant notamment à :

- maîtriser la croissance des effectifs étudiants pour ne pas sacrifier la qualité de la formation ;
- réviser l'offre de formation afin de répondre quantitativement et qualitativement aux besoins du pays ;
- moderniser les processus académiques, les contenus et les méthodes d'enseignement pour permettre à notre système de demeurer pertinent et de qualité ;
- mobiliser une communauté enseignante tentée de rechercher par ailleurs les gratifications professionnelles et financières qu'elle ne trouve pas dans l'enseignement supérieur.

Répondre à ces défis tout en faisant face à la pression constante de l'urgence exige qu'une réforme en profondeur soit menée et rassemble l'ensemble des acteurs et partenaires de l'enseignement supérieur autour d'un projet mobilisateur.

g- L'absence d'un plan stratégique de la recherche au plan national

Il n'existe pas de plan stratégique national à long terme de la recherche qui définisse les programmes de recherche à mener ainsi que les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à mobiliser pour sa mise en œuvre. Les activités de recherche sont menées suivant les initiatives des départements ministériels ou des personnes physiques au sein des structures d'enseignement et de recherche. Dans certains cas, elles sont à l'initiative des bailleurs de fonds.

h- L'insuffisance et la faible valorisation de la production scientifique

Les résultats en matière d'activités de recherche ne sont pas à la hauteur des espérances, aussi bien sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. On note en effet des personnels insuffisants, vieillissants et peu motivés, des moyens techniques insuffisants et obsolètes, un nombre relativement faible de publications, des technologies générées pas toujours adaptées aux besoins de la société, une faible diffusion des résultats, d'où leur faible utilisation. La faiblesse de la coordination des programmes et projets de recherches des différentes institutions de recherche réparties entre plusieurs départements ministériels conduit à des gaspillages de ressources et de temps.

La recherche universitaire est peu performante, avec des acteurs confrontés à l'ampleur et à la pression grandissante des tâches d'enseignement, pour la plupart isolés et laissés à eux-mêmes.

2- Les orientations pour cette nouvelle politique

Le document de politique mentionne que les nouvelles orientations de la politique en matière d'enseignement supérieur s'articulent autour des axes suivants :

- adapter les programmes de formation aux besoins réels du marché de l'emploi ;
- remodeler notre université pour en faire un moteur d'innovation ;
- adapter l'université aux besoins actuels et à venir, et en faire un véritable espace d'enseignement et de recherche pour notre développement.

Pour concrétiser cette vision du sous secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, les responsables universitaires à travers le document de politique, entendent mettre en œuvre dix orientations principales afin de bâtir un dispositif d'enseignement supérieur et de recherche scientifique qui prenne en compte les ambitions, les enjeux mais également les réalités et les contraintes.

Ce sont :

a- La valorisation de la fonction enseignante

Il n'y a pas et il ne peut y avoir d'Enseignement Supérieur de qualité sans enseignants de qualité. Si les rémunérations offertes sont bien souvent insuffisantes au regard des aspirations légitimes, il y a lieu, pour maintenir ou attirer les nombreuses compétences qui sont nécessaires et pour les réformes souhaitables, d'offrir des conditions de travail plus attractives notamment en terme de salaire comme le stipule la théorie du salaire d'efficience.

Encourager l'enseignant à remplir totalement son rôle, souvent dans des conditions difficiles, suppose qu'en contre partie lui soient offertes des conditions honorables de travail et un plan de carrière et d'enrichissement de son savoir-faire pédagogique et académique. A cet effet, cinq directions seront poursuivies dans le cadre de la nouvelle politique :

- améliorer les niveaux de rémunération ;

- offrir un plan de carrière sur la base d'un cheminement fondé non seulement sur le mérite, mais également sur des objectifs à atteindre en matière d'enseignement, de recherche et d'activités administratives ;
- mettre en place un fonds pour la formation et le perfectionnement des enseignants ;
- définir un statut spécifique ou une charge annuelle de travail adaptée pour les enseignants assurant essentiellement des formations professionnelles ;
- poursuivre et améliorer le programme TOKTEN notamment dans sa dimension « formation de formateurs ».

b- La reconfiguration de l'offre de formation

Le pays se trouve aujourd'hui confronté au paradoxe consistant à avoir d'une part, un système d'enseignement supérieur formant des effectifs pléthoriques de diplômés avec de faibles possibilités d'emploi et d'autre part, un déficit important de son potentiel humain qualifié pour les besoins d'un développement durable. L'inadéquation qualitative entre l'offre de formation et la demande constitue une des principales lacunes à corriger du système. Compte tenu de la structure économique nationale et des évolutions possibles à moyen terme, les principaux déficits en compétences se situent aujourd'hui au niveau des ouvriers qualifiés. Ils se situent également au niveau de personnels ayant une formation intermédiaire bac+2 ou formation de type « Licence professionnelle ». Il y a donc nécessité de proposer une offre de formation professionnelle courte, diplômante ou qualifiante en réponse aux besoins identifiés dans les secteurs socio-économiques porteurs.

Pour les étudiants qui s'engagent dans des programmes généraux, dont on sait que les chances d'insertion professionnelle seront réduites, il conviendra de proposer des modules de formation leur permettant d'acquérir les outils qui les aideront, dans un paysage économique largement dominé aujourd'hui par le secteur informel, à tracer eux-mêmes leur propre avenir par la création d'entreprises, la gestion de PME, de projets, etc.²²⁰.

Par ailleurs, il sera nécessaire d'offrir une gamme de programmes accessibles à des personnes engagées ou non dans le marché du travail. Ceci permettra de donner de nouvelles qualifications à une partie de la population dont les compétences ne sont en rapport ni avec les exigences technologiques actuelles ni avec l'évolution des savoirs.

Outre les formations professionnelles courtes, il sera nécessaire de renforcer nos capacités à former les cadres supérieurs dont notre pays a besoin ainsi que les enseignants et chercheurs indispensables pour le développement de notre système d'enseignement supérieur. Le vieillissement du corps enseignant et les besoins nouveaux font que si l'accroissement des effectifs étudiants se poursuit au rythme actuel nous devons former et recruter pour la période 2009-2015, environ 2000 enseignants du supérieur pour arriver à des taux d'encadrement moyen de 1 enseignant pour 60 étudiants et environ 3 000 enseignants pour parvenir à un taux d'encadrement moyen de 1 enseignant pour 45 étudiants. Même en maîtrisant l'évolution des effectifs étudiants, l'effort à réaliser d'ici 2015 pour former des enseignants sera colossal car il nous faudra, sur cette période doubler les effectifs enseignants du supérieur au nombre de 1000 environ. Il s'agit là d'un véritable défi qui ne pourra se relever sans une aide spécifique de nos partenaires techniques et financiers et sans le

²²⁰ Effectivement, l'entrepreneuriat peut être un facteur d'insertion professionnelle dès l'instant que la fonction publique et le secteur privé offrent très peu de perspectives d'embauche.

développement de filières de 3ème cycle à l'Université. A cet effet, la création d'Ecoles doctorales devra permettre de créer les conditions indispensables à la réalisation de ces formations de haut niveau et favoriser la recherche scientifique.

c- La modernisation des pratiques pédagogiques

Il y a de moins en moins adéquation « naturelle » entre des savoirs constitués et des usages sociaux correspondants. Les connaissances ne cessent d'éclater et de se ramifier et il faut continuellement redécouper le savoir en des parcours pertinents. Ces parcours pédagogiques doivent être évalués et reconnus de façon que les employeurs et les responsables d'autres programmes sachent quelles sont les compétences qu'un étudiant a acquises. L'étudiant peut ainsi plus facilement faire valoir des équivalences et poursuivre son cheminement dans un autre programme aussi bien dans son pays d'origine que dans un autre pays.

De nombreux systèmes universitaires ont adopté, comme notre pays, ou sont en voie d'adopter la réforme LMD (Licence- Master- Doctorat)²²¹ qui, en proposant la mise en place de crédits transférables et capitalisables et une nomenclature commune des diplômes, permet une plus grande mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs. Notre pays s'est engagé dans cette voie et devra utiliser cette approche pour introduire des changements qualitatifs importants dans notre système d'enseignement supérieur. En effet la réforme LMD, fait passer l'enseignement supérieur d'une logique classique d'accumulation des savoirs à une logique efficiente de prise en compte des besoins sociaux et économiques. En cela, elle induit de nouveaux modes de définition des programmes de formation, de nouveaux modes de gestion académique et de nouveaux modes d'organisation pédagogique. Elle reconnaît le rôle de l'étudiant dans son propre parcours d'apprentissage et le place au centre de l'activité pédagogique.

L'amélioration de la qualité de la formation passera également par un accès facilité à l'information scientifique et technique. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) permettent aujourd'hui d'organiser cet accès rapidement et de façon efficiente. La décentralisation des points d'accès sera une option à privilégier surtout dans la perspective de démultiplication des structures universitaires. Les TIC qui permettent également de faciliter des formules diverses d'enseignement à distance constitueront autant de possibilités et de ressources pédagogiques complémentaires. Un schéma directeur en ce domaine sera élaboré à court terme afin de renforcer la pertinence et la cohérence des investissements qui seront réalisés.

d- La maîtrise de l'évolution des effectifs étudiants

En ce qui concerne l'évolution des effectifs étudiants, il est indéniable que dans le contexte économique mondial actuel, la prospérité d'un pays dépend essentiellement du niveau d'éducation de sa population et en premier lieu de son niveau d'éducation supérieure.

L'élévation générale du niveau de formation des populations étant un impératif vers la réalisation duquel convergent intérêts individuels, intérêts collectifs et exigences économiques, nous devons nous attacher, tout en poursuivant les objectifs du millénaire, à former des ressources humaines qualifiées aptes à conduire le pays dans la voie d'un développement durable.

Mais laisser croître les effectifs étudiants sur la base des tendances actuelles aboutirait à une véritable explosion et à de grosses difficultés pour mobiliser les ressources nécessaires pour y

²²¹ L'UEMOA appuie les pays membres à travers le Projet d'Appui à l'Enseignement Supérieur et la Recherche dont l'une des sous composantes est la Généralisation du système LMD.

faire face. De plus, il en résulterait de fortes difficultés d'insertion des diplômés qui pourraient conduire à des tensions sociales périlleuses.

Limiter l'accroissement des effectifs étudiants dans les structures publiques dans le but de sauvegarder un minimum de qualité d'enseignement nécessite l'adoption de mesures de régulation des flux :

- i) maîtriser le nombre de candidats à l'enseignement supérieur par une gestion plus rigoureuse des flux dans le secondaire ou par des exigences accrues au niveau des examens de fin du secondaire (baccalauréat notamment)²²².
- ii) améliorer la fluidité des parcours étudiants dans le supérieur par la multiplication de filières courtes ainsi que par l'application du système LMD.
- iii) Sélectionner à l'entrée du supérieur en fonction des capacités d'accueil et d'encadrement.

Outre les nouvelles orientations ci-dessus évoquées nous citons :

- La création des structures universitaires
- La maîtrise des dépenses sociales en faveur des étudiants
- L'amélioration des capacités de gouvernance
- L'adaptation des cadres juridique et institutionnel
- La promotion d'un secteur privé d'enseignement supérieur plus performant
- La redynamisation de la recherche

3- Les objectifs pour l'opérationnalisation des orientations ci-dessus évoquées

L'Enseignement supérieur et la Recherche ont pour finalité la contribution au développement économique de notre pays par la formation des compétences et des qualifications et qui prennent en compte nos besoins actuels et leurs évolutions prévisibles. Ils ont pour mission la diffusion du savoir et la constitution d'un savoir propre aux conditions socioculturelles, économiques et historiques de notre pays, en assurant l'accès aux formes les plus élevées de la culture et du savoir à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité, et qui remplissent les conditions d'accès.

En ce début de XXI^e siècle, notre système d'enseignement supérieur se trouve tout particulièrement interpellé pour répondre aux principaux défis. Il s'agit de : la réalisation d'une synthèse originale et féconde entre nos traditions et les valeurs d'une nouvelle société en construction basée sur l'information, le savoir et la créativité ; l'élargissement et l'approfondissement de notre vie démocratique et de l'unité de la nation ; la réduction des inégalités entre les hommes et entre les régions ; la promotion de l'homme et de la femme ; et enfin le développement économique.

Bâtir un dispositif d'enseignement supérieur et de recherche à la mesure de ces défis exige que l'on définisse les objectifs du système sur la base de principes fondateurs qui garantiront son dynamisme, sa pertinence et sa qualité.

Les objectifs de la politique nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche sont déclinés ci-après en objectifs généraux et en objectifs spécifiques.

a- Objectifs généraux

²²² Toutefois, cette option doit être envisagée avec beaucoup de réserves

Face à la triple contrainte actuelle d'une demande sociale d'enseignement supérieur forte, de possibilités budgétaires réduites et d'un marché de l'emploi peu porteur, il convient de se fixer des objectifs généraux réalistes à moyen terme. Ainsi trois objectifs généraux seront poursuivis au cours de la période, à savoir :

- i) renforcer l'utilité sociale et économique de l'ESR en adaptant au maximum l'offre de formation et de recherche aux besoins actuels et à venir du pays et en améliorant sa qualité ;
- ii) **réguler les flux d'étudiants entrant dans le supérieur de manière à établir le meilleur compromis possible entre les besoins du marché de l'emploi, la demande sociale, et les moyens mobilisables ;**
- iii) optimiser l'utilisation des moyens disponibles en orientant le plus possible de ressources vers les dépenses pédagogiques et de recherche, ce qui conduira à limiter à un plafond acceptable les dépenses sociales et à utiliser au mieux les potentialités du secteur privé.

b- Objectifs spécifiques

- Redéfinir l'offre de formation.

Il s'agira d'offrir des possibilités de formation professionnelle qualifiante à un nombre plus élevé d'étudiants dans le secteur public afin de faciliter l'insertion dans la vie active.

La création des filières professionnelles courtes devrait permettre une insertion professionnelle rapide pour au moins 70% des étudiants qui suivent ces formations. Cette professionnalisation croissante des formations universitaires s'appuiera sur un **renforcement du partenariat avec le secteur productif**. Il s'agira également de redéfinir la totalité des filières de formation existantes pour les adapter à la réforme LMD (Licence – Master - Doctorat) qui, en proposant la mise en place de crédits transférables et capitalisables, permettra une plus grande mobilité des étudiants, enseignants et chercheurs.

- Maîtriser et orienter l'évolution des effectifs étudiants.

Il s'agira de répondre à la demande d'enseignement supérieur tout en mettant en œuvre une politique de maîtrise des flux permettant de maintenir la qualité de l'enseignement et de la recherche et de répondre aux besoins du marché de l'emploi. Les réformes en cours des filières de l'enseignement secondaire, et les efforts d'information à destination des étudiants devront permettre d'accroître les effectifs principalement dans les secteurs de formation porteurs en termes d'emploi, alors que certaines filières devront connaître une stabilisation voire une baisse.

4- Les stratégies et actions pour l'atteinte des objectifs fixés

Pour atteindre ces objectifs il sera nécessaire de favoriser l'expression des forces de changement au sein du système. A cet effet, il sera mis en place des réglementations adaptées et des mécanismes d'incitation pour orienter le dispositif vers les directions souhaitées. La concurrence sera favorisée pour stimuler et améliorer la qualité ainsi que le partenariat et la participation, pour décroquer et susciter l'adhésion aux réformes qui seront introduites.

La stratégie de mise en œuvre des nouvelles orientations s'appuiera sur une organisation et des moyens spécifiques faisant l'objet d'un véritable programme d'amélioration de

l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce programme se déclinera en six axes principaux :

- i) la gouvernance du secteur ;
- ii) l'accès à l'Enseignement supérieur;
- iii) la qualité de la formation ;
- iv) les aides sociales aux étudiants ;
- v) la qualité de la recherche ;
- vi) les ressources humaines.

A la suite de la lecture de l'ensemble des axes retenus par les responsables universitaires, nous nous sommes intéressés à ceux qui entrent dans notre champ de recherche ainsi que la principale mesure qui y est associée.

a- Au titre de l'accès à l'Enseignement supérieur

La principale mesure consiste en la **régulation des flux d'étudiants**. Elle passe par :

- la stabilisation progressive du nombre des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public ;
- l'adoption de mesures incitatives en faveur du secteur privé d'enseignement supérieur afin qu'il puisse progressivement absorber un plus grand nombre de bacheliers chaque année ;
- la multiplication de filières qualifiantes courtes (DUT, Licence professionnelle) afin de limiter la durée des études supérieures ;
- l'application du système LMD favorisant la limitation des redoublements et des changements d'orientation.

b- Au titre de la qualité de la formation

La mesure consiste en la redéfinition de l'offre de formation, par :

- l'opérationnalisation de l'instance de concertation avec les partenaires socio-économiques ;
- l'identification des domaines prioritaires pour lesquels des filières de formation professionnelles seront créées, sur la base des études de l'observatoire de l'emploi, des recommandations des partenaires socio-économiques et des acteurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- la redéfinition de l'architecture des filières de formation sur la base de ces recommandations et du schéma de la réforme LMD (Licence-Master-Doctorat) ;
- la mise en place d'un système d'assurance qualité ;
- la mise en place de filières de formation porteuses d'emploi ;
- la conception et la mise en place d'un outil de suivi de l'insertion des diplômés.

L'analyse de la politique nationale en matière d'enseignement supérieur fait ressortir la volonté politique à faire de l'enseignement supérieur au Mali en véritable levier de développement.

En plus, de son champ jadis consacré beaucoup plus à l'enseignement, la nouvelle politique entend s'orienter vers la recherche gage d'un développement économique, social et culturel. Eriger les structures d'enseignement supérieur en Etablissement Public à Caractère Scientifique Technique et Culturel s'inscrit dans cette logique.

La nouvelle politique d'enseignement supérieur reconnaît la faiblesse des perspectives d'emploi pour les diplômés. C'est pourquoi, elle entend y mettre l'accent en procédant à une gestion rationnelle des flux d'accès tout en mettant en place une stratégie permettant de faciliter l'accès des sortants à l'emploi. Qu'il soit de l'emploi salarié ou indépendant à travers l'entrepreneuriat.

Cependant, force est de constater que les actions envisagées dans cette politique prennent en compte de façon significative les problèmes existant au sein du système en place plutôt qu'un meilleur dispositif de suivi des diplômés depuis le système éducatif jusqu'au l'accès à leur premier emploi. La mise en place d'un tel dispositif permettra aux structures de formation de revoir afin d'améliorer leurs programmes en fonction des besoins du marché et de pouvoir déceler de nouveaux « métiers porteurs ». Ce qui nous conduit à la question de la relation Emploi-Formation.

Section 3 : Problématique Emploi-Formation

Dans les débats actuels sur le contenu et les modalités des politiques de développement durable du continent africain, la problématique de l'emploi et de la formation est doublement cruciale. D'une part, elle désigne une des manifestations les plus sensibles de la crise qui frappe un grand nombre de pays du continent africain. D'autre part elle désigne la variable ressource humaine comme une variable déterminante et stratégique dans une perspective de sortie de crise et de lutte contre la pauvreté.

Au Mali, le diagnostic effectué sur le terrain et les conclusions des journées nationales de réflexion sur la *formation professionnelle* tenues à Bamako en novembre 1992, ont révélé, outre le manque de cohérence dans les activités de formation professionnelle, une insuffisance notoire de financement du secteur en question qui, du reste, est très souvent relégué au second plan dans les politiques de développement. Même si nous constatons une légère amélioration, la situation demeure avec l'existence sur le terrain de la formation professionnelle mais aussi de la formation universitaire, des formations orientées en grande partie vers le secteur moderne (secteur tertiaire en tête) au détriment du secteur non structuré. Aussi, les besoins de formation sont mal cernés, d'où la conception de programmes de formation ne répondant pas toujours aux besoins du marché du travail.

C'est fort de ce constat, que le Ministère de l'Enseignement Supérieur a inscrit, comme nous venons de le voir, dans sa politique de l'enseignement supérieur la redéfinition de l'offre de formation par entre autres : l'identification des domaines prioritaires pour lesquels des filières de formation professionnelles seront créées, sur la base des études de l'observatoire de l'emploi, des recommandations des partenaires socio-économiques et des acteurs de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique.

Force est de reconnaître que l'amélioration de la relation emploi-formation est au cœur d'un grand nombre de défis²²³ autour d'enjeux majeurs : i) un enjeu de solidarité, la formation étant un instrument de lutte contre l'exclusion et la marginalisation des plus défavorisés, ii) un enjeu de compétitivité et d'amélioration de l'efficacité des unités productives, à partir d'un renforcement du capital humain.

Face à ces enjeux et à ces défis, deux tâches sont prioritaires. Il s'agit d'une part de procéder à un suivi rigoureux des systèmes d'enseignement technique et professionnel et des résultats de ses différentes composantes. Il s'agit d'autre part de mettre en œuvre des démarches alternatives de « planification des ressources humaines » pour mieux guider le pilotage du système à partir de besoins de formation identifiés de manière rigoureuse en association avec les entreprises.

Sans doute, il faut bien reconnaître que toute tentative de prospective dans ces domaines est de plus en plus problématique. La montée des indéterminismes induits par la technologie et la logique des marchés ainsi que par l'insertion croissante des économies nationales dans la division internationale du travail rendent les prévisions d'emploi - quantitatives et qualitatives - de plus en plus aléatoires. En toute hypothèse, il convient de faire preuve d'une grande prudence dans ce domaine, compte tenu de la complexité croissante d'un tel exercice. Mais en même temps, il faut admettre que celui-ci est une exigence incontournable pour de multiples raisons qui tiennent en particulier : i) au rôle moteur des ressources humaines dans toute dynamique de croissance, ii) aux temps et aux délais de réaction particulièrement longs en matière de formation, iii) au poids des contraintes démographiques que l'on peut aisément anticiper. Bref, il faut remettre au cœur des préoccupations en matière de gestion des ressources humaines, la recherche de nouvelles modalités de prévision et de prospective des emplois et des qualifications à moyen et long terme. L'une des grandes leçons des succès des expériences asiatiques de développement, n'est-elle pas précisément leur capacité à se projeter dans le futur et à anticiper les besoins correspondants ?

Dans cette perspective de refondation des modalités de la « planification des ressources humaines », il faut fixer au bilan emploi-formation, un triple objectif²²⁴ :

- intervenir comme un centre de ressources en fournissant et en livrant aux acteurs et aux institutions chargés de cette planification, les informations techniques de base nécessaires à l'anticipation des besoins dont : i) les caractéristiques et les évolutions du contenu et des structures des emplois, ii) le contenu et les évolutions des politiques de gestion des ressources humaines des entreprises, iii) le diagnostic des systèmes de formation professionnelle et technique et de l'offre de formation correspondante,
- exercer une fonction d'alerte sur l'avenir prévisible des relations emploi-formation en s'appuyant sur les dynamiques antérieures afin d'anticiper les implications qui en résultent en terme de création d'emplois et de besoins de formation,
- remplir à la fois : i) une fonction pédagogique sur les enjeux et les défis que pose cette prospective des emplois et de la formation, et ii) une fonction d'incitation et de sensibilisation à l'anticipation de ces besoins.

²²³ Rapport du BIT sur l'emploi dans le monde : 1998-1999, employabilité et mondialisation ; le rôle crucial de la formation, BIT, Genève 1998

²²⁴ BIT, Emploi-Formation : Tendances et Perspectives, Guide de renforcement des capacités, Janvier 2009. Document élaboré par le Pr. André Rosanvallon (Université de Grenoble)

Bien que le phénomène d'adéquation entre l'Emploi et la Formation demeurerait introuvable, il convient tout de même d'y accorder une attention particulière afin de réduire le déséquilibre entre les deux notions au service de la croissance économique.

Il est clair que la formation des ressources humaines est un facteur essentiel capable de promouvoir la croissance en favorisant à la fois les progrès de productivité, les capacités d'innovation et l'élargissement des activités vers des productions complémentaires ou nouvelles. En tant que telle la formation est au centre de la dynamique de l'emploi, en interaction avec la croissance. C'est donc fort de tout cela que nous abordons la relation entre l'Enseignement supérieur et le développement économique.

Section 4 : Enseignement supérieur et développement économique

La compétition basée sur le savoir dans une économie qui se mondialise provoque une reconsidération du rôle de l'enseignement supérieur dans le développement de la croissance économique. Par le passé, il était souvent considéré comme un service public coûteux et peu efficace, bénéficiant en majeure partie aux riches et aux privilégiés. De nos jours, on le considère comme étant un facteur qui apporte une contribution nécessaire, de concert avec d'autres facteurs, à la réussite des efforts nationaux pour relancer la productivité, la compétitivité et la croissance économique. Vu sous cet angle, l'enseignement supérieur cesse de concurrencer les enseignements primaire et secondaire pour gagner plus d'attention en matière de politiques. Au contraire, il devient un complément indispensable aux efforts d'éducation à d'autres niveaux et aux initiatives nationales favorisant l'innovation et la performance dans les secteurs économiques. Pour certains auteurs, la hausse des niveaux d'éducation n'a eu à ce jour que des effets bénéfiques. Par exemple, dans son ouvrage récent, Eric Maurin (2007) entend le démontrer, via diverses études empiriques internationales.

Pourtant, à l'inverse d'autres dénoncent une « inflation scolaire » (Duru-Bellat, 2006) ou une « course aux diplômes » (Gamel, 2000) et prônent un certain malthusianisme scolaire. Parmi les arguments invoqués, on trouve en bonne place la dévalorisation des diplômes corollaire d'un « déclassement » durable supposé massif²²⁵; est également pointée la moindre contribution du système scolaire à la réduction des inégalités (Chauvel, 1998, 2006).

Nous retenons de ce qui précède que les effets positifs ou négatifs de l'enseignement supérieur sur le développement économique peuvent être dus à un certain nombre de considérations que nous développons ci après.

I- Les effets positifs de l'expansion scolaire

²²⁵ Le déclassement est le décalage entre le niveau de compétence requis dans l'emploi et le niveau d'études de l'individu qui occupe cet emploi.

Nous l'avons évoqué, certains auteurs font valoir des effets très majoritairement positifs de l'expansion scolaire. Toutefois, ces études justifient leurs conclusions en se référant aux modèles de croissance endogène directement inspirés de la théorie du capital humain.

Après la Seconde guerre mondiale, plusieurs économistes, dont Milton Friedman, Gary Becker et Jacob Mincer, ont développé la théorie du « capital humain » pour étudier les bénéfices de l'éducation pour l'individu et la société.

Des preuves récentes indiquent que l'enseignement supérieur est à la fois un résultat et un déterminant de revenus et qu'il peut entraîner des bénéfices publics et privés. L'enseignement supérieur peut générer plus de recettes fiscales, augmenter l'épargne et l'investissement et conduire à une société avec plus d'esprit d'entreprise et plus civique. Il peut aussi améliorer la santé dans un pays, contribuer à la réduction de la croissance démographique lorsqu'elle constitue un frein au développement, améliorer la technologie et renforcer la gouvernance (Nous y reviendrons plus en détail). En ce qui concerne les avantages de l'enseignement supérieur pour l'économie d'un pays, beaucoup d'observateurs attribuent le saut de l'Inde dans la scène économique internationale à ses efforts réussis sur plusieurs décennies pour fournir un enseignement supérieur de haute qualité, orienté vers la technique, à un nombre important de ses citoyens.

Pour ce qui concerne le Mali, la compréhension du rôle de l'enseignement supérieur semble timide. Ceci est visible à travers les documents cadres stratégiques successifs élaborés par le Mali. Le CSCR 2012-2017 a clairement mentionné que l'enseignement fondamental constitue la priorité du gouvernement malien dans le domaine de l'éducation.

Les dépenses courantes au niveau du fondamental (premier et second cycle) représentent 53,2% des dépenses courantes d'éducation en 2008 et sont en augmentation puisqu'elles étaient, ne serait ce que pour le premier cycle fondamental, de 27,4% en 1995 et de 35% en 2004. Quant aux autres niveaux d'éducation la part des dépenses a atteint 12,9% pour l'enseignement secondaire général, de 9,9% pour l'enseignement technique et professionnel et 17,6% pour l'enseignement supérieur²²⁶. Ces statistiques confirment que l'enseignement supérieur est relégué au second plan des politiques éducatives du Mali et du coup de l'ensemble des politiques de développement du pays.

Pourtant, les études récentes sur l'emploi au Mali ont ressorti le rôle positif de l'enseignement supérieur sur le marché du travail notamment en termes de rémunération. En effet, il est vrai que la rémunération du travail dépend de la branche d'activités, du secteur institutionnel mais aussi et surtout du capital accumulé dans le système de formation initiale. La dernière enquête emploi du Mali indique que pas moins de 37% des femmes et 21% des hommes sont rémunérés en dessous du salaire minimum règlementaire. La proportion est plus élevée dans les entreprises informelles et plus faible dans le secteur formel (privé comme public). Plus le

²²⁶ EPAM 2010, cité dans le CSCR 2012-2017

niveau d'éducation est élevé, plus grand est aussi la chance d'avoir un salaire fixe²²⁷. La rapide croissance économique s'est traduite par une diminution de la proportion des bas revenus. C'est particulièrement évident pour les actifs occupés dans l'agriculture.

Aussi, les mêmes enquêtes ont fait le lien entre le niveau d'éducation et la qualité de l'emploi au Mali. L'accès à un emploi décent (voir encadré), c'est-à-dire un emploi assurant un minimum vital, le respect des droits fondamentaux, la protection sociale et le dialogue social, est une priorité du BIT et de la communauté internationale. L'utilisation de la dernière enquête Emploi suggère que la proportion d'actifs bénéficiant d'emplois de bonne ou très bonne qualité est très faible, moins de 5% des actifs occupés. Ces emplois sont concentrés en milieu urbain, surtout à Bamako et dans le secteur formel, surtout le secteur public. Les actifs ayant atteint le niveau d'éducation secondaire technique et professionnel et supérieur sont ceux qui ont le plus de chances de bénéficier d'un emploi de bonne ou très bonne qualité.

Encadré 5 : Travail décent

Depuis le lancement en 1999 de la notion « de travail décent » celle-ci est au cœur des débats et des recommandations sur les politiques d'emploi et de formation orientées sur la réduction de la pauvreté. Pour l'OIT et ses mandants, le travail décent n'est pas une norme. C'est un objectif. Il repose sur quatre piliers. Le premier concerne l'emploi sous toutes ses formes et tous ses aspects quantitatifs et qualitatifs. Le second a trait à la protection sociale et à la possibilité d'accéder à un emploi donnant lieu à une rémunération appropriée, à la sécurité au travail et à des conditions de travail salubres. Les deux autres portent sur les relations sociales des travailleurs en distinguant d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants), et d'autre part le dialogue social pour qu'ils puissent exercer leur droit de faire valoir leur point de vue et de défendre leurs intérêts.

Pour mesurer ces différentes composantes, le BIT recommande d'utiliser onze paramètres¹ distincts et qui se déclinent en trente indicateurs : i) possibilités au travail, ii) caractères acceptables du travail, iii) rémunération et productivité, iv) durée de travail, v) stabilité et sécurité de l'emploi, vi) équilibre travail-vie familiale, vii) traitement équitable en matière d'emploi, viii) sécurité et santé au travail, ix) protection sociale, x) dialogue social et relations de travail, xi) contexte socio économique.

Source : BIT, Emploi-Formation : Tendances et Perspectives, Guide de renforcement des capacités, Janvier 2009. Document élaboré par le Pr. André Rosanvallon (Université de Grenoble), Module III

Considérons un certain nombre d'études concernant les pays en développement en général et de l'Afrique subsaharienne en particulier sur le rôle de l'enseignement supérieur dans l'économie. Cette considération résulte du fait que les résultats de ces études reflètent bien la situation de l'enseignement supérieur au Mali.

En 1999, la Banque mondiale a publié « Le Savoir au service du développement », un rapport qui examinait comment les pays en voie de développement peuvent utiliser le savoir pour

²²⁷ Idem

réduire l'écart des revenus avec les économies des pays riches. Il montrait une corrélation entre l'enseignement des mathématiques, de la science et de l'ingénierie, d'une part et la performance économique, d'autre part. Il indiquait aussi que le taux privé de rendement de l'enseignement supérieur, à 20 pour-cent, était comparable à celui de l'enseignement secondaire. Le rapport recommandait que les pays en voie de développement forment les enseignants par l'enseignement à distance et créent des universités ouvertes qui utilisent les satellites et l'Internet pour dispenser les cours²²⁸.

En collaboration avec l'UNESCO, la Banque mondiale a mis en place une Commission de travail sur l'enseignement supérieur et la société, qui regroupait des experts de treize pays pour explorer l'avenir de l'enseignement supérieur dans les pays en voie de développement. Le rapport de la Commission de travail, « L'Enseignement supérieur dans les pays en voie de développement : Péril et promesse », affirmait que l'enseignement supérieur est indispensable pour les pays en voie de développement, s'ils veulent prospérer dans une économie mondiale où le savoir est devenu un domaine vital d'avantage. « La qualité du savoir engendré au sein des institutions d'enseignement supérieur et sa disponibilité pour l'économie en général », a souligné le rapport, « devient de plus en plus critique pour la compétitivité nationale. »²²⁹

Un rapport ultérieur de la Banque mondiale, « Construire des sociétés du savoir : Nouveaux défis pour l'enseignement supérieur », a donné un élan supplémentaire à l'enseignement supérieur²³⁰. Cette étude a souligné le rôle de l'enseignement supérieur dans le renforcement des capacités techniques et professionnelles et dans le renforcement des enseignements primaire et secondaire. Bien que le rapport ait maintenu l'accent que la Banque place sur les enseignements primaire et secondaire – il stipulait que l'enseignement supérieur ne doit pas recevoir plus de 20 pour-cent du budget total du secteur de l'éducation dans un pays – il affirmait aussi que l'état doit créer un cadre favorable pour encourager les institutions d'enseignement supérieur. Les pays, suggérait le rapport, ne doivent pas seulement mettre l'accent sur les analyses de taux de rendement, mais aussi prendre en compte « les avantages externes majeurs » de l'enseignement supérieur.

Les attitudes envers l'enseignement supérieur en Afrique semblent en train de changer. En 2003, la Conférence régionale de formation en Afrique sur l'enseignement supérieur a mis en évidence les problèmes auxquels l'Afrique est confrontée dans le domaine de l'enseignement supérieur et a documenté quelques solutions innovatrices²³¹. Dans un discours récent, le Secrétaire Général de l'ONU, Kofi Annan, disait :

²²⁸ Banque mondiale (1999) : Rapport sur le développement dans le monde. Banque mondiale, Washington, DC

²²⁹ CTES (2000) op. cit.

²³⁰ Banque mondiale (2002) : Construire des sociétés du savoir : Nouveaux défis pour l'enseignement supérieur. Banque mondiale, Washington DC

²³¹ Banque mondiale (2004) : « Améliorer l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne : Ce qui réussit » Rapport d'une conférence régionale de formation tenue à Accra, Ghana, du 22 au 25 septembre 2004. Documents et rapport final disponibles à www.worldbank.org/afr/teia.

L'université doit devenir un outil primordial pour le développement de l'Afrique dans le nouveau siècle. Les universités peuvent aider à développer l'expertise africaine ; elles peuvent favoriser l'analyse des problèmes africains ; renforcer les institutions nationales ; servir comme modèles d'environnement pour la pratique de la bonne gouvernance, la résolution des conflits et le respect des droits de l'homme et permettre aux universitaires africains de jouer un rôle actif dans la communauté mondiale des savants²³².

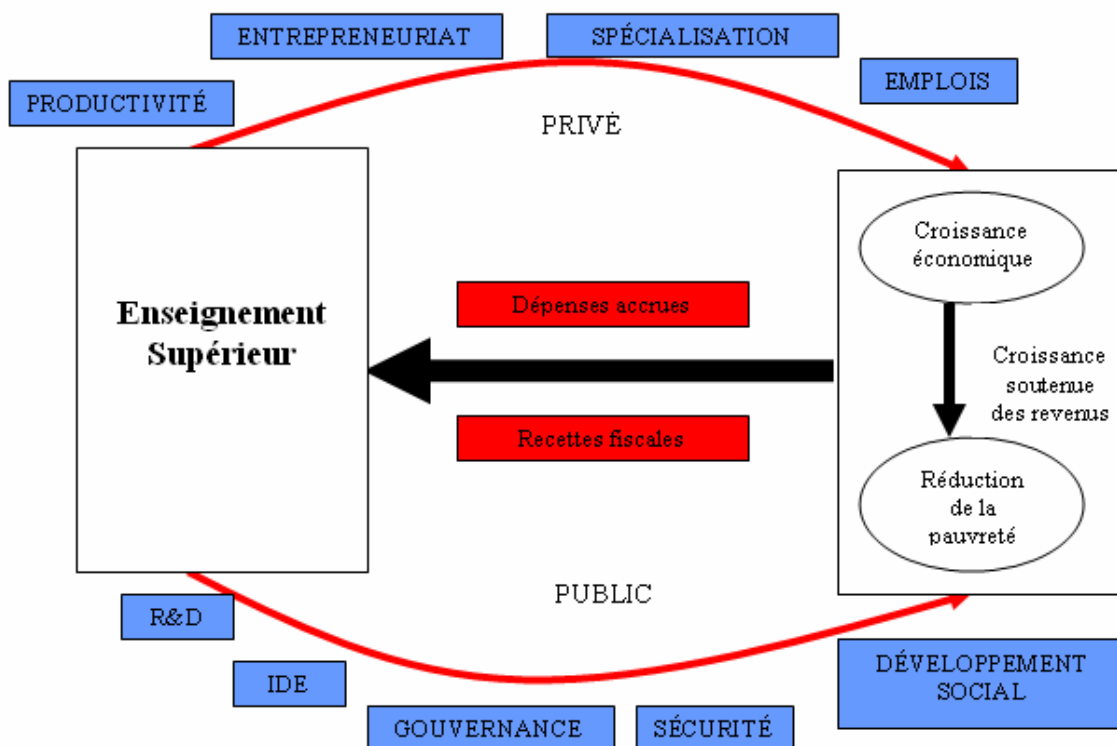
Nous l'avons déjà dit et comme le montre la figure qui suit, l'enseignement supérieur peut conduire à la croissance économique tant à travers des circuits privés qu'à travers des circuits publics. Les avantages privés pour les individus sont bien établis et comprennent de meilleures perspectives d'emploi, des salaires plus élevés et une plus grande capacité à épargner et investir. Ces avantages pourraient conduire à une meilleure santé et une meilleure qualité de vie en instaurant un cercle vertueux dans lequel les améliorations de l'espérance de vie permettent aux individus de travailler de façon plus productive pendant une plus longue période, relançant ainsi les gains pour toute la vie.

Les avantages publics sont moins largement reconnus, ce qui explique la négligence de beaucoup de gouvernements envers l'enseignement supérieur comme véhicule pour l'investissement public. Mais les gains individuels peuvent aussi bénéficier à la société tout entière. Des gains plus élevés pour des individus instruits permettent d'augmenter les recettes fiscales des gouvernements et allègent les demandes sur les finances de l'état. Ils se traduisent aussi par un plus grand niveau de consommation, ce qui profite aux producteurs à tous niveaux d'éducation.

Dans une économie basée sur le savoir, l'enseignement supérieur peut aider les économies à rattraper d'autres sociétés plus avancées technologiquement. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'être informés et de mieux utiliser les nouvelles technologies. Ils sont également plus susceptibles de développer eux-mêmes de nouveaux outils et de nouvelles techniques. Leurs connaissances peuvent aussi améliorer les compétences et la compréhension de leurs collègues non-diplômés, alors que le plus grand niveau de confiance et de savoir-faire inculqués grâce à l'enseignement supérieur pourrait engendrer l'entrepreneuriat avec des effets positifs sur la création d'emplois.

²³² Service d'Information des Nations Unies (2000) : « Les Technologies de l'information doivent servir à exploiter les connaissances des plus grandes universités pour apporter le savoir à tous, a dit Kofi Annan. » Communiqué de presse No : UNIS/SG/2625. 3 août 2000. Internet :

Figure 13 : Cadre conceptuel de la relation Enseignement supérieur et développement économique



Source : Banque Mondiale (Février 2006), Documents de travail N° 103 : L'enseignement supérieur et le développement économique en Afrique, p. 20

L'enseignement supérieur peut aussi avoir des avantages moins directs pour les économies. En produisant des enseignants bien formés, il peut renforcer la qualité des systèmes d'enseignement primaire et secondaire et fournir aux diplômés de l'enseignement secondaire plus de perspectives de progrès économique. En formant des médecins et autres travailleurs de la santé, il peut améliorer l'état de santé de la société, augmentant ainsi la productivité au travail. Et en cultivant les techniques de gouvernance et de leadership, il peut donner aux pays les individus de talent nécessaires pour créer un environnement politique favorable à la croissance. Mettre en place des institutions juridiques et politiques robustes et justes et faire d'elles une partie du tissu national et développer une culture de création d'emplois et d'entreprises, par exemple, exigent un savoir avancé et des techniques de prise de décisions. La résolution des problèmes environnementaux et l'amélioration de la sécurité contre les menaces internes et externes mettent aussi l'accent sur des compétences que l'enseignement supérieur est le mieux placé pour fournir.

Après avoir étudié les effets positifs de l'enseignement supérieur sur le développement économique, nous allons à présent analyser en quoi, les effets de l'enseignement supérieur deviennent négatifs.

II- Les effets négatifs de l'expansion scolaire

L'on a tendance à se poser la question de savoir si la stratégie qui consiste à augmenter indéfiniment le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ou la « course aux diplômes » semble légitime de nos jours. Ce qui est sûr c'est que si cette question se pose c'est que les diplômés rencontrent d'énormes difficultés sur le marché du travail à trouver des débouchés. Ou encore que leur impact sur les économies reste faible voire inexistant. De la même manière où nous avons évoqué l'impact positif du diplôme du supérieur autant sur les circuits privés que publics, le phénomène inverse pourrait bien se produire.

Les défenseurs du phénomène inverse argumentent leurs propos à travers un déclassement du diplôme voire sa dévalorisation et prônent même un certain « malthusianisme scolaire » (Marie Duru Bellat 2006, Gamel 2000).

Marie Duru Bellat s'inspire dans son ouvrage en 2006, non seulement des analyses sociologiques mais aussi successivement des différents cadres de la théorie économique. Sa conclusion générale est surtout cohérente avec l'hypothèse du signal ou de la « file d'attente ».

Au Mali, en raison du nombre de plus en plus croissant des effectifs de l'enseignement supérieur et par la suite le nombre de diplômés, la question de leur insertion est devenue problématique. Cela confirme l'hypothèse que nous venons d'avancer comme quoi l'augmentation continue de nombre de diplômés ne devient préoccupant que lorsque le problème de débouchés se pose. En effet, de 2000 à 2009, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur est passé de 20 000 à plus de 80 000²³³, soit environ de 4 fois.

Pourtant au lendemain de l'indépendance du Mali, l'objectif affiché était de produire plus de diplômés du supérieur pour servir en tant que cadres moyens et supérieurs dans l'administration publique. Aujourd'hui, nous pouvons dire que cet objectif de fournir l'administration de cadres semble illégitime. En ce sens que de nos jours la fonction publique recrute moins de cadres. Il y a en effet, environ 3 fois plus de jeunes sortants annuellement de l'enseignement supérieur que d'emplois de cadres ouverts par an. Seuls 41% des sortants du supérieur occupent un poste de cadre dans le secteur moderne, les autres étant sans emploi (25% de chômeurs) ou occupant un emploi qui ne nécessite pas leur niveau de qualification (33% en situation de sous emploi ou de déclassement), (EPAM 2010 cité par CSCRP 2012-2017).

²³³ Conférence de presse de Madame le Ministre de l'Enseignement supérieur, rapportée par le « Quotidien du soir » en date du 09/02/10.

Dans tous les cas, les statistiques montrent la présence d'un déclassement massif des diplômés du supérieur car en raison de la rareté de l'emploi et du niveau de pauvreté, les individus sont contraints d'accepter des emplois précaires, qui le plus souvent ne correspondent ni à leurs qualifications ni à leurs attentes. D'où un décalage entre le niveau de l'emploi et de la qualification. Ainsi, dans son ouvrage de 2006, Marie Duru Bellat conclut à la dévaluation du diplôme, compte tenu d'un important décalage global défavorable entre l'offre de formation et la demande d'emplois qualifiés en France. Cette conclusion s'appuie principalement sur l'hypothèse d'un déclassement massif. Dans son acception habituelle, il s'agit du constat d'un décalage défavorable entre le niveau de formation et le niveau de qualification de l'emploi obtenu. Le marché du travail malien n'est pas resté par rapport à cette situation de déclassement.

En effet, au Mali, selon les responsables des structures de recrutement, la qualité de formation des diplômés de l'enseignement supérieur laisse à désirer. Ils affirment qu'ils ne disposeraient pas de stock de capital humain adéquat pour faire face au marché du travail à la hauteur de leur niveau de formation.

Le déclassement en tant que tel ne constitue pas un handicap lorsqu'il s'agit de le considérer comme une période transitoire pour finir par un reclassement. Toutefois, lorsqu'il s'inscrit dans la durée et se pérennise il peut devenir en partie irréversible (pas de reclassement) et son corollaire est la dévalorisation des diplômes. Pour expliquer le mécanisme de la dévalorisation en prenant en compte la correspondance entre niveau de formation et qualification de l'emploi, Marie s'est située dans le cadre de la théorie du filtre. En ce sens que cette théorie s'intéresse à l'efficacité du système éducatif pour « trier » les individus avant l'embauche, afin notamment d'optimiser l'adéquation formation à un coût minimum (Arrow, op.cit.).

Pour autant l'ampleur du déclassement et de la dévalorisation reste difficile à évaluer. Or, les tenants d'un certain malthusianisme scolaire font valoir un déclassement massif à court terme en grande partie irréversible (Duru Bellat, 2006). D'autres négligent l'ampleur du déclassement pour formuler des besoins de court terme en diplômés du supérieur contre plus d'un sur trois pour la norme « institutionnelle »).

En raison de la situation de plus en plus préoccupante de l'accroissement du nombre d'étudiants du supérieur au Mali, les autorités universitaires, à travers la politique nationale de l'enseignement supérieur entendent limiter l'accès à l'université (Cf. Politique Nationale d'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique du Mali). Il s'agira de mettre des « barrières » ou des critères permettant à un nombre restreint d'accéder à l'université. Ce « malthusianisme scolaire » pourrait produire à l'avenir des effets néfastes comme il a été le cas dans le passé avec la politique de la « course aux diplômes » au lendemain de l'indépendance.

Comme le stipule la théorie du capital humain, il est incontestable de dire que l'accroissement du niveau de formation permet d'augmenter le niveau de productivité. Pour cela, toute initiative tendant à limiter l'accès à la formation supérieur revient à limiter le niveau de productivité nationale voire à limiter la croissance économique et au développement.

C'est pourquoi, la solution à l'accroissement du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ne doit pas se résumer à cela, d'ailleurs il ne doit pas être question, à limiter le flux d'entrée plutôt à réfléchir sur les perspectives de débouchés des diplômés. C'est lorsque ce

dernier aspect devient inquiétant que le premier devient problématique. A notre avis, cette situation qui est celle du Mali ne doit pas se limiter uniquement à la limitation du nombre de diplômés mais plutôt à bien d'autres facteurs.

Afin de faire face à la faiblesse de la qualité de la formation, il y a lieu donc de renforcer les capacités en matière de formation à travers la formation et le perfectionnement du personnel enseignant, la construction d'infrastructures physiques et une meilleure adéquation entre les formations offertes par les structures de formation et les besoins du marché de l'emploi par un partenariat fécond entre le monde universitaire et le monde du travail.

Sans un dispositif de ce genre, les diplômés seront toujours confrontés à un chômage de longue durée. Le chômage au Mali est plus structurel que frictionnel. Il reflète essentiellement les difficultés rencontrées dans la transition école-emploi. Une illustration est que 4 jeunes chômeurs sur 5 sont à la recherche d'un premier emploi. Plus de 9 chômeurs sur 10 sont des chômeurs de longue durée, ayant été au chômage depuis plus d'un an. Les risques de chômage sont plus élevés pour les jeunes éduqués, surtout à Bamako²³⁴.

Le chômage de longue durée est l'un des problèmes sociaux les plus graves et les plus difficiles à résoudre. Les chances de trouver un emploi s'amenuisent au fur et à mesure que la période de chômage s'allonge. Les qualifications s'érodent et les employeurs sont de plus en plus réticents à embaucher les chômeurs de cette catégorie.

En réalité le fonctionnement même de nombreux marchés de biens et services plaide pour la poursuite d'études. En effet, actuellement le mode de concurrence le plus répandu est celui de la concurrence fondée sur la différenciation des produits, elle-même issue de l'innovation. Pour chaque segment du marché et type de biens, les concurrents produisent des biens aux caractéristiques proches. Pour retirer un profit élevé de leurs ventes, ou du moins maintenir un niveau de profit suffisant à la survie de la firme, ils adoptent une stratégie de différenciation qui repose sur l'innovation. Le seul maintien au même niveau d'un pays, d'un secteur, d'une entreprise nécessite donc de participer à la course à l'innovation ou de maintenir à minima des capacités d'imitation.

Pour ce qui concerne l'Afrique et particulièrement le Mali, une étude de la Banque Mondiale en 2006, a suggéré que l'accroissement de l'enseignement supérieur peut être un facteur important pour promouvoir un rattrapage technologique plus rapide et améliorer la capacité d'un pays à maximiser son rendement économique. Les résultats de cette étude indiquent que le niveau de production actuel en Afrique subsaharienne est en dessous de sa limite de production potentielle d'environ 23 pour-cent. Leur analyse a fait savoir que, étant donné cette insuffisance, l'augmentation du stock d'enseignement supérieur d'un an pourrait déplacer la limite de production potentielle de l'Afrique et augmenter le taux de convergence

²³⁴ EPAM 2010, cité dans CSCRP, 2012-2017 Page 67

vers cette limite, ce qui résulterait en une croissance de 0.63 points de pourcentage des revenus dans la première année et un gain de revenus d'environ 3 pourcent après cinq ans²³⁵.

Cela montre donc que le Mali, pour parvenir au développement économique doit nécessairement faire du renforcement de son système d'enseignement supérieur une priorité. Toutefois, il y a lieu de préciser que de signaux positifs se dégagent au niveau institutionnel. En effet, l'UEMOA et la Banque Mondiale sont de plus en plus favorables à l'émergence de « l'économie de la connaissance » en Afrique. De nombreuses initiatives sont en train d'être mises en place dans ce sens à travers le développement des systèmes d'enseignement supérieur. Au Mali, cela s'est traduit par la réforme engagée au niveau de l'enseignement supérieur au Mali à travers la relecture des textes fondamentaux et l'élaboration d'une Politique Nationale d'Enseignement Supérieur (2009-2015). Cette politique est dans sa phase active de mise en œuvre. A cela, il faut noter la mise en place par le gouvernement malien d'un programme dénommé « Programme de formation des formateurs » en vue de permettre aux enseignants du supérieur non détenteurs de doctorat d'y accéder²³⁶. Ce programme devra dans l'avenir nécessairement prendre en contact la dimension perfectionnement ou formation continue des enseignants dans le domaine de l'enseignement et de la recherche.

L'UEMOA vient aussi de mettre en place un programme destiné à appuyer les gouvernements des pays membres dans la mise en œuvre du système Licence-Master-Doctorat (LMD) et l'harmonisation des systèmes d'enseignement supérieur dans la zone UEMOA.

L'effet positif de l'enseignement supérieur sur le développement économique ne souffre d'aucune ambiguïté. Cependant, certains obstacles peuvent jouer un rôle déterminant et même négatif si l'on ne prend garde à savoir la gestion macroéconomique et la gouvernance.

Conclusion du Chapitre II

Au Mali, l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur à travers l'accès à un premier emploi dès la sortie du système universitaire est devenue de plus en plus préoccupante.

Selon l'EPAM 2010, 4 jeunes sur 5 sont à la recherche d'un premier emploi et que plus de 9 chômeurs sur 10 sont à plus d'une année de chômage, donc un chômage de longue durée et que les plus éduqués sont les plus touchés. Pourtant, selon la théorie du capital humain, le niveau de formation ou de qualification a un rôle déterminant sur la croissance économique à travers des circuits privés et publics. Ainsi, nous nous sommes posés la question de savoir en quoi, les étudiants éprouvent d'énormes difficultés à accéder à un premier emploi et cela pendant des années.

Selon, les responsables des structures publique et privée en charge du recrutement, cette situation serait due au fait que les diplômés du supérieur ne disposent pas de compétences nécessaires pour faire face au marché du travail parce qu'elles ne sont pas révélées par leur niveau d'études. Ce qui fait que de plus en plus le diplôme du supérieur produit un signal négatif à l'endroit des entreprises car le stock de capital humain nécessaire

²³⁵ Banque Mondiale (Février 2006), Documents de travail N° 103 : L'enseignement supérieur et le développement économique en Afrique, p. 39

²³⁶ Pour l'instant, on peut candidater au poste d'enseignant du supérieur au Mali dès l'instant qu'on est détenteur de DEA ou de Master Recherche.

pour décrocher un emploi demeure insuffisant. Les jeunes diplômés se trouveront dans ce cas dans des situations de chômage de longue durée.

Dans une situation où l'emploi devient de plus en plus rare, les diplômés seront obligés d'accepter des emplois qui ne répondent ni à leurs attentes ni à leurs qualifications. Ils sont par conséquent exposés à un déclassement qui devient massif à la longue.

L'analyse de l'insertion des diplômés doit être appréhendée sous plusieurs angles :

- la libre entrée à l'université ou encore l'entrée à l'université de façon mécanique fait que les candidats arrivent sur le terrain sans motivation profonde d'acquérir des connaissances mais plutôt pour une course au diplôme. Vu sous cet angle, nous serons tentés d'accorder du crédit aux raisons avancées par les responsables universitaires qui envisageraient d'aller vers un certain « malthusianisme scolaire ».
- au plan institutionnel, en plus des appuis financiers conséquents à l'enseignement supérieur, il faudrait que les responsables universitaires développent des partenariats avec le monde du travail afin d'essayer de concilier la Formation à l'Emploi. Il y a lieu aussi de tenir compte de la qualité des enseignements ce qui passe par un dispositif permettant la formation de façon continue des enseignants à la recherche et à l'enseignement afin qu'ils adoptent des pratiques pédagogiques qui améliorent la qualité de leur enseignement.
- En raison de la faiblesse de l'économie à embaucher plus de diplômés, il faudrait une gestion macroéconomique judicieuse et une bonne gouvernance. En effet, il s'agit d'aller vers une dynamique de création d'entreprises dans les secteurs productifs pourvoyeurs d'emplois. A défaut, un dispositif favorisant la création d'entreprises par les diplômés doit être développé. L'analyse de cette démarche va faire l'objet du prochain chapitre.

Chapitre III : L'entrepreneuriat comme facteur d'insertion des diplômés

Nous avons vu que dans une économie basée sur le savoir, l'enseignement supérieur peut aider les économies à rattraper d'autres sociétés plus avancées technologiquement. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'être informés et de mieux utiliser les nouvelles technologies. Ils sont également plus susceptibles de développer eux-même de nouveaux outils et de nouvelles techniques. Leurs connaissances peuvent aussi améliorer les compétences et la compréhension de leurs collègues non-diplômés, alors que le plus grand niveau de confiance et de savoir-faire inculqués grâce à l'enseignement supérieur pourrait engendrer l'entrepreneuriat avec des effets positifs sur la création d'emplois.

Fort de ce constat, le renforcement des connaissances des diplômés devient un impératif afin qu'ils puissent disposer des compétences en matière entrepreneuriale. Nous analyserons les dispositifs mis en œuvre en matière de politique d'appui à l'entrepreneuriat et la place des diplômés dans ces dispositifs. Ensuite, nous présenterons d'autres dispositifs susceptibles de développer la culture entrepreneuriale chez les diplômés du supérieur dans la perspective de création et de pérennisation de leurs entreprises.

Pour cela, l'étude théorique du concept d'entrepreneuriat s'impose en premier lieu (Section 1). Nous analyserons le fonctionnement du marché entrepreneurial au Mali et situer la présence des diplômés dans ce marché dans un second temps (Section 2). Ceci nous permettra de savoir quels sont les enjeux liés à l'entrepreneuriat des diplômés (Section 3) pour ensuite terminer par les perspectives qui peuvent s'ouvrir aux diplômés dans le cadre de politique en matière d'entrepreneuriat (Section 4).

Section 1 : Entrepreneuriat : Approches théoriques

L'entrepreneuriat²³⁷, c'est d'abord, depuis les temps les plus reculés, une pratique qui « allait de soi ». Jusqu'aux temps modernes, les marchands et autres « industriels » ont donc, tel Monsieur Jourdain, fait de l'entrepreneuriat sans le savoir.

Mais, au cours des deux siècles précédents, s'est insinué l'espoir de voir de grandes organisations, anonymes, bureaucratisées, régler tous les problèmes liés à l'emploi et à la création de richesses. Dans cet esprit de la « modernité », l'entrepreneuriat s'est trouvé rabaissé à un rôle marginal, voire néfaste. Puis les difficultés rencontrées par ces « géants » ont entraîné des destructions de richesses et d'emplois telles que s'est à nouveau imposée l'idée de la légitimité économique et sociale d'un tissu de petites entreprises compétitives.

De nos jours, l'entrepreneuriat dépasse le simple phénomène de mode. Au-delà de la seule observation des pratiques de gestion individuelle d'unités de petite taille, force est de constater l'émergence d'une société et d'une économie « entrepreneuriales », suscitant l'attention des politiques, en termes notamment de dispositions législatives destinées à accompagner, puis à encourager la création d'entreprises. Ainsi, selon l'Insee (Insee Première,

²³⁷ Hernandez Émile-Michel et Marchesnay Michel, « Entrepreneuriat, d'une action sans savoir... à un savoir actionnable », *Revue française de gestion*, 2008/5 n° 185, p. 83-87. DOI : 10.3166/rfg.185.83-87

n° 1172, janvier 2008), 321 000 entreprises, de toutes activités et de toutes natures, ont été créées en 2007 en France.

L'enseignement de l'entrepreneuriat est en plein essor, en liaison, plus ou moins ténue, avec le système académique de recherche, mais aussi avec les acteurs – les entrepreneurs – et les multiples institutions de soutien (chambres consulaires, centres de gestion, etc.), en particulier dans le cadre des formations professionnalisantes.

David Audretsch²³⁸, spécialiste de l'économie des PME, a bien fait ressortir tant l'émergence que l'importance de cette « économie entrepreneuriale ». Il considère que le dernier demi-siècle a connu trois périodes, correspondant à trois types d'économie. La première est définie comme l'« économie du capital », telle qu'elle a été formalisée par Robert Solow (1956). Débutant approximativement à l'immédiat après guerre, c'est l'ère de la production de masse, fondée sur le rôle déterminant des économies d'échelle comme facteur de compétitivité, les institutions sociopolitiques soutenant une politique de stabilité destinée à renforcer la « course aux économies d'échelle ».

Dans cet esprit, comme l'ont montré maints chercheurs, les « PME » sont vouées au rôle de comparse, voire de gêneur contre-productif : elles sont moins efficaces que les grandes ; elles offrent des emplois salariaux sous-qualifiés (donc peu créateurs de demande effective) ; elles sont faiblement innovatrices (voire obsolètes) ; leur part diminue régulièrement, inéluctablement, dans les PIB des pays développés. Le maintien des petites entreprises pouvait apparaître comme un « luxe » ou un archaïsme aux limites du folklore (« métiers traditionnels »). Faut-il néanmoins rappeler que ces clichés ont encore bonne presse ?

Lui succède, au début des années 1980, « l'économie de la connaissance », formalisée par Paul Romer (1986) et Robert Lucas (1988). Par contraste avec le modèle de Solow, ces auteurs, et bien d'autres, mettent l'accent sur le rôle déterminant de la connaissance, en tant que facteur de production, à côté du capital et du travail. Or, ce modèle semble conforter la marginalisation des petites entreprises, en considérant qu'elles auront de moins en moins accès à la connaissance, qu'elles contribueront de moins en moins à l'innovation, à la croissance et au développement.

Mais, à partir des années 1990, va au contraire émerger une « économie de l'entrepreneuriat », dont les racines germent dès les années 1970, d'abord aux États-Unis, puis en Europe de l'Ouest, et enfin dans l'ensemble des pays industrialisés. Contrairement aux postulats de ce que l'on appelle de façon constante la *doxa managériale*, l'entrepreneur n'est plus considéré comme un obstacle, mais au contraire comme un agent efficace de création et de diffusion des connaissances. Au-delà de la conception d'« idées » nouvelles, il en assure le développement et la commercialisation « pionnière ». Dès lors, l'entrepreneur redevient un levier essentiel dans la nouvelle économie, battant en brèche la célèbre prédiction de Schumpeter, selon laquelle l'innovation serait – à son grand dam – désormais le seul fait des grandes bureaucraties. En conséquence, la société et l'économie du XXI^e siècle ont ardemment besoin de former, tant les nouvelles élites, que la nouvelle classe moyenne en émergence, aux savoirs actionnables, nécessaires à l'acte entrepreneurial.

La politique éducative en matière d'entrepreneuriat se heurte toutefois à des problèmes qui s'avèrent complexes. Il faut bien dire que le terme d'« entrepreneuriat » est un terme

²³⁸ Audretsch David, « L'émergence de l'économie entrepreneuriale », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2006/1 Tome XLV, p. 43-70. DOI : 10.3917/rpve.451.70

«ombrelle » recouvrant plusieurs domaines d'enseignement de recherche et de pratiques, nécessitant des savoirs appropriés.

C'est dans cette complexité que certaines questions sont posées :

- Comment développer et l'esprit d'entreprise, et quel est son contenu ?
- Comment inciter les gens à créer leur propre affaire, et comment les aider ?
- Comment démarrer jusqu'au rythme de croisière ?
- Quelles qualités doit posséder un «entrepreneur», à la fois «entreprenant», «gestionnaire», «négociateur», etc. ? Peut-on le former, lui inculquer ces qualités, ou doit-on seulement détecter les personnes ayant ces qualités supposées nécessaires ?
- Comment gère-t-on une très petite entreprise ? Quels sont les outils les plus appropriés ?
- Etc.....

Pays d'« entrepreneurs », avant tout de par le flux continu d'immigrants de toutes conditions et de toutes origines, et de surcroît marqués par le pragmatisme (James, Dewey, Pierce), les États-Unis ont naturellement fait œuvre pionnière dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Le premier cours sera délivré dès 1947 à Harvard. Peter Drucker démarre un cours sur l'« entrepreneurship » (l'esprit d'entreprise) à New York en 1953. De nos jours, ce sont près de 2200 cours dans plus de 1 600 institutions, 277 postes de professeurs, une centaine de centres d'entrepreneuriat, etc. Des structures mixtes, en particulier dans les collèges, favorisent la coopération entre l'enseignement, la recherche et les professionnels (Académie de l'entrepreneuriat, *Livre Blanc*, 2008).

En France, pays réputé, à tort ou à raison, comme « peu entreprenant », il faudra attendre 1976 pour qu'un cours, initié par Robert Papin, soit mis en place à HEC, débouchant sur la formation réputée « HEC entrepreneurs ». En-dehors de quelques centres provinciaux, la formation universitaire en entrepreneuriat restera assez confidentielle, dans un pays qui « digère » l'enseignement universitaire en management (démarré en 1970 au niveau de la maîtrise), jusque dans les années 1990. L'association française regroupant les enseignants chercheurs en entrepreneuriat – l'Académie de l'entrepreneuriat – est créée en 1997.

Elle obtiendra le soutien de la Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (Fnege). À l'initiative d'institutions publiques et parapubliques, un Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat est créé en 2001. Au plan international, l'entrepreneuriat prend une place croissante dans l'Association francophone, d'origine québécoise, de recherche en PME, mais aussi dans les associations « disciplinaires » (stratégie, Gestion des Ressources Humaines, etc.). Désormais, les revues (en français et dans bien d'autres langues), les congrès et autres « grand-messes » d'associations savantes en PME et entrepreneuriat se sont considérablement multipliés, pour en faire un phénomène désormais mondial.

Aujourd'hui, l'enseignement comme la recherche en entrepreneuriat ont acquis droit de cité. Cependant, le risque serait que ces savoirs, bien souvent inspirés par la *doxa managériale*, manquent leur cible, à savoir les entrepreneurs et leur « entreprise » (dans le double sens d'organisation et de projet). En particulier, les « modèles managériaux », typiques de l'enseignement de la gestion, ne répondent pas à l'étude de situations extrêmement individualisées, nécessitant une approche particulière. En d'autres termes, dans une société qualifiée d'« hypermoderne », l'entrepreneur tend à devenir un « individualiste de réseaux », cherchant à promouvoir sa propre singularité.

De surcroît, la formation à l'entrepreneuriat implique l'acquisition de connaissances autres que purement « gestionnaires ». L'heure est donc à la conception de « savoirs actionnables », au sens où l'entend Argyris (1995, p. 257) : « un savoir, à la fois valable et pouvant être “mis en action” dans la vie quotidienne, dont l'utilisation par les praticiens ou les chercheurs offre précisément l'occasion de le tester dans la vie de tous les jours ». Cette citation nous renvoie en fait aux principes d'abduction chers à Pierce : le « frottement au terrain » (les actions) conduit à revoir les principes de départ (les savoirs) pour les remettre en cause(s).

Cet aperçu du monde de l'entrepreneuriat en théorie et en quelque peu en pratique aux Etats Unis et en France en tant que pays entreprenants nous conduit vers une analyse du marché de l'entrepreneuriat au Mali.

Section 2 : Le fonctionnement du marché entrepreneurial au Mali

Le marché entrepreneurial au Mali est constitué par l'existence d'entreprises commerciales d'import/Export, d'entreprises de prestations de services et d'entreprises industrielles.

Le tableau suivant fait ressortir l'ensemble des entreprises en fonction de leurs secteurs d'activité.

Tableau 40 : Nombre total de salariés par branches d'activités

Branches d'activités	Nombre d'entreprises	Nombre Total de Salariés
Agro alimentaire	7	11 380
Assurance	7	202
Banques	20	1 255
Etablissements financiers	3	17
Bâtiments TP et Industries Connexes	11	1 075
Concessionnaires automobiles	3	195
Energie et Environnement (dont hydrocarbures)	3	1 590
Hydrocarbures	6	217
Gestion Immobilière	3	158
Informatique, Télécommunication, NTIC	10	1 694
Import/Export	8	411
Imprimerie	3	252
Industrie Chimique et Pharmaceutique	10	732
Librairie/Papeterie	1	12
Media/Presse/Publicité	5	130
Industrie Minière et Pierres précieuses	5	251
Poste	2	178
Tabac	1	332
Textile	4	5 957
Industries de peaux et Cuirs	3	22
Tourisme/Loisir	6	32
Jeux	1	100
Transit/Déménagement	6	516
Transport Aérien	14	43
Transport ferroviaire	1	1 530
Transport Maritime	1	137
Transport routier	3	0
Transport de Fonds	1	10
Autres	7	40
Total	138	28 468

Source: CCIM. Le regroupement a été effectué par nos soins

En raison de la non disponibilité d'informations approfondies sur les entreprises commerciales et de services nous nous sommes focalisés sur les entreprises industrielles à travers le recensement industriel de 2006.

I- Caractéristiques du secteur industriel

Le Recensement a dénombré 406 entreprises industrielles dont : 346 entreprises en activité sur lesquelles 332 (96,79%) ont rendu le questionnaire ce qui dénote de la significativité des informations fournies. Il a été constaté que 18 entreprises sont à l'arrêt et que 44 sont fermées et 1 liquidée.

1. Branches d'activité

La Nomenclature d'activités utilisée ici pour l'analyse des données est celle des Etats membres d'AFRISTAT (NAEMA). Cette nomenclature a l'avantage d'être compatible avec les autres nomenclatures donc le problème de conversion ne se pose pas. Comme son nom l'indique elle est en vigueur dans tous les pays membres d'AFRISTAT.

Selon cette Nomenclature, l'activité industrielle au Mali peut être classée en trois sections : la section Activités extractives (C), la section Activités de fabrication (D) et enfin la section Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (E).

Au Mali, l'activité industrielle la plus répandue est la fabrication. Sur les 343 entreprises industrielles, 326 (soit 95,04 %) s'adonnent à la fabrication.

Tableau 41 : Répartition des entreprises selon la section d'activité.

Section d'activité	Effectif	%
Activité extractive ©	9	2,62
Activité de fabrication (D)	326	95,04
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (E)	8	2,34
Total	343	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 22

Au niveau de la section Fabrication, les entreprises se rencontrent plus dans les branches d'activités suivantes :

- * fabrication de produits alimentaires et boissons : 61,96 % ;
- * édition, imprimerie et reproduction d'enregistrements : 12,88 % ;
- * fabrication d'ouvrages métaux et travail des métaux : 6,75 % ;
- * fabrication de produits chimiques : 5,52 % ;

Au total, ces quatre types d'activités occupent 87,11 % des entreprises de fabrication.

Tableau 42 : Répartition des entreprises selon la section de fabrication

Section de fabrication	Effectif	%
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	42	12,88
Fabrication d'autres matériels	2	0,61
Fabrication de machines et matériels NCA	2	0,61
Fabrication de meuble; activités de fabrication NCA	5	1,54
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou carton	2	0,61
Fabrication de produits alimentaires et de boisson	202	61,96
Fabrication de produits chimiques	18	5,52
Fabrication de produits en caoutchouc ou mat plastiques	10	3,07
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	6	1,84
Fabrication de verre, poterie et matériaux de construction	5	1,54
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	22	6,75
Métallurgie, fonderie	8	2,46
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage, de chaussures	2	0,61
Total	326	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 23

2- Répartition spatiale

La majorité des entreprises est localisée à Bamako en 2006 (66,20 %) malgré une légère baisse par rapport à 2003 (69,6 %). La région de Sikasso (avec 11,37 %) vient de loin avant les autres régions. Les régions du Nord sont les moins nanties en unités industrielles.

Tableau 43 : Répartition des entreprises industrielles selon la région administrative d'installation du siège.

Région	Effectif	%
Kayes	15	4,37
Koulikoro	21	6,12
Sikasso	39	11,37
Ségou	29	8,45
Mopti	8	2,33
Tombouctou	1	0,30
Gao	3	0,88
Kidal	0	-
District de Bamako	227	66,18
Total	343	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 23

3- Statut juridique de l'entreprise

Les entreprises individuelles sont les plus nombreuses et représentent 42,08 % du parc industriel. Ensuite viennent les SARL et les SA qui représentent respectivement 25,37 % et 22,69 % des déclarées.

Tableau 44 : Répartition des entreprises selon le statut juridique.

Statut juridique	Effectif	%
Cooperative	2	0,60
G I E	2	0,60
Entreprise Individuelle	141	42,08
S A	76	22,69
SARL	85	25,37
SAU	12	3,58
SUARL	9	2,69
Autres	8	2,39
Total	335	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 24

4- Régime de propriété

Suivant le régime de propriété, on constate que la majorité des entreprises est du régime privé qui totalise 94 % de l'ensemble contre moins de 4 % pour les mixtes et moins de 3 % pour les publics.

Tableau 45 : Répartition des entreprises selon le régime de propriété.

Régime de propriété	Effectif	%
Mixte	12	3,54
Privé	319	94,10
Public	8	2,36
Total	339	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 25

5- Taille des entreprises en 2006

La taille est définie par le nombre d'emplois permanents. Le tableau suivant révèle que plus de 85 % des entreprises industrielles emploient moins de 50 personnes. Seulement 4 % des entreprises emploient 200 personnes ou plus.

Tableau 46 : Répartition des entreprises selon la taille.

Taille	Effectif	%
Moins de 50 emplois	268	85,08
50 – 99	16	5,08
100 – 149	9	2,86
150 – 199	8	2,54
200 ou plus	14	4,44
Total	315	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 27

6- Age des entreprises

D'une manière générale, les entreprises sont jeunes : plus de 77 % des entreprises ont moins de 15 ans. Les entreprises de plus de 25 ans représentent moins de 10 %.

Tableau 47 : Répartition des entreprises selon l'âge.

Groupe d'âge	Total	%
Moins de 5 ans	131	39,22
5 à 14 ans	129	38,62
15 à 24 ans	42	12,57
25 à 34 ans	18	5,39
35 ou plus	14	4,20
Total	334	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 27

7- Année de création

Le Recensement industriel révèle que 68,56 % ont été créées avant 2003 ; 6,89 % en 2003 ; 9,28 % en 2004 ; 8,68 % en 2005, contre 6,59 % en 2006.

Tableau 48 : Répartition des entreprises selon l'année de création.

Année de créations	Total	%
Avant 2003	229	66,76
En 2003	23	6,71
En 2004	31	9,04
En 2005	29	8,45
En 2006	22	6,41
Non déclaré	9	2,62
Total	343	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 27

II- Emplois et main-d'œuvre

Au total, 21814 emplois sont dénombrés en 2003, 23499 en 2004, 28693 en 2005 et 31325 en 2006 avec respectivement 13805, 14431, 16981 et 17593 emplois permanents. L'analyse des données porte sur les emplois permanents (personnels de l'administration et de production) couvrant les exercices comptables de 2003, de 2004, de 2005 et de 2006. Les emplois permanents sont désagrégés par sexe, par catégorie professionnelle et par poste de responsabilité.

1- Volume d'emplois

Le tableau suivant montre une augmentation du nombre d'emplois d'une année à l'autre.

L'année 2006 est l'année record avec 17 593 emplois permanents. Notons que les données de l'année 2006 ne concernent que le premier semestre. Les emplois permanents enregistrés passent de 13 127 emplois en 2002 à 16 981 emplois en 2005 et à 17 593 emplois en 2006 soit respectivement une variation de 23 % et 27 %.

De 2003 à 2006 on observe un accroissement des emplois : de 4,53 % (soit 626 emplois de plus) de 2003 à 2004 contre 17,67 % (soit 2550 emplois de plus) de 2004 à 2005 et de 3,6 % (soit 612 emplois de plus) de 2005 à 2006.

En constat général :

- de 2003 à 2006 il a été recensé dans le secteur industriel 3788 emplois nets ;
- les femmes sont moins employées et ne représentent qu'environ 8,38 % en moyenne des employés permanents.

Tableau 49 : Répartition des emplois permanents par sexe (personnels de l'administration et de production) de 2003 à 2006.

Année	Total		Masculin		Féminin	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2003	13 805	100,00	12590	91,20	1215	8,80
2004	14 431	100,00	13018	90,21	1413	9,79
2005	16 981	100,00	15691	92,40	1290	7,60
2006	17 593	100,00	16306	92,68	1287	7,32

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 29

Le tableau suivant montre que les emplois permanents administratifs représentent

- 3535 de l'ensemble des permanents (tableau précédent), soit 25,61 % en 2003 dont 17,60 % de femmes ;
- de l'ensemble des permanents soit 25,86 % en 2004 dont 18,89 % de femmes ;
- 3955 de l'ensemble des permanents soit 23,29% en 2005 dont 19,47 % de femmes ;
- 3998 de l'ensemble des permanents soit 22,72 % en 2006 dont 17,61 % de femmes.

Les femmes sont moins employées et ne représentent que près de 18,45 % des permanents administratifs.

Tableau 50 : Répartition des emplois permanents administratifs par sexe de 2003 à 2006

Année	Total		Masculin		Féminin	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
2003	3535	100	2913	82.40	622	17,60
2004	3732	100	3027	81.11	705	18,89
2005	3955	100	3185	80.53	770	19,47
2006	3998	100	3294	82.39	704	17,61

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 30

Quant aux permanents de la production ils sont les plus nombreux et représentent :

- 74,39 % de l'ensemble des permanents en 2003 ;
- 74,14 % de l'ensemble des permanents en 2004 ;
- 76,71 % de l'ensemble des permanents en 2005 ;
- 77,28 % de l'ensemble des permanents en 2006.

En constat général, les femmes ne représentent que près de 5 % des permanents de la production. Ce qui s'explique par le fait que le travail de la production incombe aux ouvriers qui effectuent des travaux durs qui dans notre tradition restent réservés aux hommes et les dispositions du code de travail qui interdisent le travail de nuit des femmes.

Tableau 51 : Répartition des emplois permanents de la production par sexe de 2003 à 2006.

Année	Total		Masculin		Féminin	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
2003	10270	100	9677	94,23	593	5,77
2004	10699	100	9991	93,38	708	6,62
2005	13026	100	12506	96,01	520	3,99
2006	13595	100	13012	95,71	583	4,29

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 30

2- Répartition des emplois permanents suivant la section d'activité

La majorité des employés travaille dans la section : activité de fabrication (soit 82,37 %) en moyenne (les 4 années prises en compte).

Les sections : activités extractives, production - distribution d'électricité de gaz et d'eau, emploient en moyenne respectivement environ 8 % et 10 % des permanents.

Cette tendance s'explique par le fait que les 13 sous branches des 15 enregistrées sont toutes de la branche : activité de fabrication et de ces 13, la seule sous branche : fabrication de produits alimentaires et de boissons emploie en 2003 ; 2004 ; 2005 ; 2006 respectivement 40,47 % ; 42,09 % ; 38,00 % et 40,27 % de l'ensemble des employés.

Bien que détenant le maximum d'emplois, la section d'activité de fabrication emploie moins en tenant compte du nombre d'unités industrielles qui y opèrent. En répartissant le nombre d'emplois par section au prorata du nombre d'unités industrielles enregistrées en 2006, on aboutit au constat suivant :

- la section : production et distribution d'électricité de gaz et eau offre le maximum d'emplois avec une moyenne de 203 emplois pour un total de 8 unités ;

- la section : activité extractive offre une moyenne de 129 emplois pour un total de 9 unités ;
- la section : activité de fabrication offre en moyenne 45 emplois pour un total de 326 unités.

Tableau 52 : Répartition des emplois par section d'activité et par année.

Section d'activité	2003		2004		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Activité extractive ©	997	7,22	1234	8,55	1319	7,77	1162	6,60
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (E)	1610	11,66	1606	11,13	1423	8,38	1623	9,23
Activité de fabrication (D)	11198	81,12	11591	80,32	14239	83,85	14808	84,17
TOTAL	13805	100,00	14431	100,00	16981	100,00	17593	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 31

Le tableau montre que, quelque soit l'année, les branches : fabrication de produits alimentaires et de boissons et fabrication de textiles et d'articles d'habillement utilisent le maximum d'employés permanents.

Tableau 53 : Répartition des emplois permanents par branches d'activités de la section de fabrication (industrie manufacturière) et par année.

Branche d'activité	EMPLOIS PERMANENTS			
	2003	2004	2005	2006
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	963	924	784	782
Fabrication d'autres matériels de transport	75	78	78	78
Fabrication de machines et matériels électriques	349	390	510	514
Fabrication de meuble; activités de fabrication NCA	110	102	113	111
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou carton	99	99	101	101
Fabrication de produits alimentaires et de boissons	4532	4879	5412	5963
Fabrication de produits chimiques	742	691	2668	2753
Fabrication de produits en caoutchouc ou matières plastiques	501	599	483	455
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	2875	2864	3047	3022
Fabrication de verre, poterie et matériaux de construction	56	59	60	55
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	792	783	808	770
Métallurgie, fonderie	104	123	149	153
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage, de chaussures	0	0	26	51
Total	11198	11591	14239	14808

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 33

3- Répartition des emplois permanents selon la qualification professionnelle

Les données analysées se rapportent à : 198 entreprises en 2003 ; 225 entreprises en 2004 ; 254 entreprises en 2005 ; 259 entreprises en 2006.

Selon les résultats enregistrés, la majorité des employés sont de la catégorie professionnelle : employés, manœuvres, ouvriers et apprentis.

De ces résultats, il ressort que :

- les cadres supérieurs représentent en moyenne 6,35 % des permanents ;
- les techniciens supérieurs et cadres moyens : 16,08 % ;
- les techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés : 26,15 % ;
- les employés, manœuvres, ouvriers et apprentis : 51,42 %.

Tableau 54 : Répartition des emplois permanents selon la catégorie professionnelle de 2003 à 2006.

Catégories professionnelles	2003		2004		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Cadres supérieurs	1098	7,96	729	5,80	729	5,83	729	5,83
Techniciens supérieurs et cadres moyens	2533	18,37	2004	15,95	2013	16,09	1740	13,91
Tech, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	3886	28,18	3366	26,80	3170	25,34	3039	24,29
Employés, manœuvres, ouvriers et apprentis	6275	45,50	6463	51,45	6600	52,75	7003	55,97
Total	13792	100,00	12562	100,00	12512	100,00	12511	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 34

Au regard des différents résultats, les femmes sont surtout représentatives dans la catégorie techniciens supérieurs et cadres moyens.

En moyenne elles représentent : 22,70 % des cadres supérieurs ; 19,94 % des techniciens supérieurs et cadres moyens ; 16,97% des techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés et 11,10 % des employés, manœuvres, ouvriers et apprentis.

Tableau 55 : Proportion des emplois permanents féminins selon la catégorie professionnelle de 2003 à 2006 (en %).

Catégories professionnelles	Années			
	2003	2004	2005	2006
Cadres supérieurs	16,85	25,65	24,42	23,87
Techniciens supérieurs et cadres moyens	16,54	16,62	16,54	30,06
Tech, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	17,47	20,05	17,67	12,70
Employés, manœuvres, ouvriers et apprentis	10,52	10,95	8,68	14,27
Ensemble	14,09	15,15	13,14	16,64

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 34

III- Contribution du secteur industriel dans l'économie nationale

Nous nous sommes basés sur les informations fournies par les entreprises sur la valeur ajoutée pour apprécier la contribution du secteur industriel dans l'économie.

1- Les composantes de la Valeur Ajoutée (VA)

Le secteur industriel au Mali, se caractérise par la prédominance de l'excédent brut d'exploitation dans la composition de la valeur ajoutée totale du secteur. La proportion est de 72,22 % en 2003 ; 69,34 % en 2004 et 64,02 % en 2005. Suivent les charges de personnel avec 22,35 % et les impôts et taxes sur la production pour 13,63 % en 2005.

Tableau 56 : Répartition de la VA durant la période 2003-2005 (en millions de F CFA).

Libellés	2003		2004		2005	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Charges de personnel	54 423,77	17,98	57 304,09	20,22	67 322,34	22,35
Impôts et Taxes	29 632,18	9,80	29 604,70	10,44	41 048,15	13,63
Excédent brut d'exploitation	218 565,48	72,22	196 551,01	69,34	192 867,72	64,02
Total	302 621,42	100,00	283 459,79	100,00	301 238,21	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 59

a- Charges de personnels supportés par le secteur industriel

Les charges de personnel supportées par le secteur industriel sont de 54,4 milliards en 2003, 57,3 milliards en 2004 et 67,3 milliards en 2005. Elles enregistrent des augmentations significatives de 5,3 % entre 2003 et 2004 et 17,5 % entre 2004 et 2005.

Les industries manufacturières supportent le maximum de charges de personnel (avec plus de 48 % de 2003 à 2005). Les branches : Fabrication de textiles et d'articles d'habillement ; Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac sont celles qui contribuent le plus aux charges du personnel. Les industries extractives concourent à plus de 32 % des charges du personnel de 2003 à 2005.

Tableau 57 : Répartition des charges de personnel par branche d'activité en millions de F CFA) de 2003 à 2005

Branches d'activités	2003		2004		2005	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Activités extractives	17 734,59	32,59	19 626,70	34,25	25 077,04	37,25
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	9 520,59	17,49	9 749,67	17,01	9 461,40	14,05
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	729,41	1,34	901,56	1,57	1 082,94	1,61
Fabrication d'autres matériels de transport	251,57	0,46	259,46	0,45	176,82	0,26
Fabrication de machines et de matériels électriques	1 159,60	2,13	1 293,34	2,26	1 278,64	1,90
Fabrication de meubles; activités de fabrication NCA	148,38	0,27	161,50	0,28	106,53	0,16
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	9,30	0,02	10,52	0,03	10,85	0,02
Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac	10 892,62	20,01	11 130,40	19,42	12 162,03	18,07
Fabrication de produits chimiques	709,80	1,30	1 050,75	1,83	887,54	1,32
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	629,88	1,17	739,63	1,29	932,28	1,38
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	10 300,43	18,93	9 663,33	16,86	13 101,92	19,46
Fabrication de verre, poteries et matériaux de construction	11,67	0,02	13,03	0,02	39,10	0,06
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	2 185,03	4,01	2 561,96	4,47	2 881,89	4,28
Métallurgie; fonderie	140,92	0,26	142,24	0,25	97,11	0,14
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage ; de chaussures	0,00	0,00	0,00	0,00	26,24	0,04
Total	54 423,77	100,00	57 304,09	100,00	67 322,34	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 61

b- Impôts et Taxes payés par le secteur industriel

Les impôts et taxes payés sur la production par l'ensemble des industries au Mali s'élèvent à 29,63 milliards en 2003, 29,61 milliards en 2004 et 41,05 milliards en 2005. Ces impôts et taxes sont majoritairement supportés par la branche extractive avec 81,14 % en 2003 ; 75,84 % en 2004 et 85,45 % en 2005.

Viennent ensuite, les industries manufacturières notamment la branche fabrication des produits alimentaires, boissons et tabac avec 7,75 %, 7,62 % et 4,71 % respectivement en 2003, 2004 et 2005 et la fabrication de textiles et d'articles d'habillement avec 4,9 %, 6,03 %

et 4,13 %. La part de la section Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau représente moins de 0,3 %.

Tableau 58 : Répartition des Impôts et taxes par branche d'activité (en millions de F CFA) de 2003 à 2005

Branches d'activités	2003		2004		2005	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Activités extractives	24 044,99	81,14	22 451,77	75,84	35 076,46	85,45
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	52,00	0,18	65,28	0,22	97,37	0,24
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	195,02	0,66	514,58	1,74	608,06	1,48
Fabrication d'autres matériels de transport	149,59	0,50	1 073,60	3,63	158,21	0,39
Fabrication de machines et de matériels électriques	250,99	0,85	197,72	0,67	155,60	0,38
Fabrication de meubles; activités de fabrication NCA	109,29	0,36	136,37	0,46	58,87	0,14
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	6,56	0,02	6,82	0,02	6,93	0,02
Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac	2 296,59	7,75	2 254,57	7,62	1 932,23	4,71
Fabrication de produits chimiques	548,23	1,85	303,64	1,01	271,77	0,66
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	141,97	0,48	185,16	0,63	177,76	0,43
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	1 462,54	4,94	1 784,14	6,03	1 697,14	4,13
Fabrication de verre, poteries et matériaux de construction	4,54	0,02	9,50	0,02	12,39	0,03
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	316,26	1,07	582,51	1,97	759,46	1,85
Métallurgie; fonderie	53,60	0,18	39,03	0,13	31,06	0,08
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage; de chaussures	0,00	0,00	0,00	0,00	4,84	0,01
Total	29 632,18	100,00	29 604,70	100,00	41 048,15	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 62

c- Excédent brut d'exploitation réalisé par le secteur industriel

L'excédent brut d'exploitation dans l'industrie est la principale composante de la valeur ajoutée de ce secteur avec 64,02 % en 2005. Sa valeur est de 218,6 milliards en 2003 ; 196,6

milliards en 2004 et 192,9 milliards en 2005. Entre 2004 et 2005, l'excédent brut d'exploitation du secteur industriel baisse de 1,87 %. Cette baisse provient essentiellement de celle enregistrée par la branche électricité – gaz – eau (baisse de 121,82 % sur la même période). Elle montre à suffisance les difficultés dans cette section. L'excédent brut d'exploitation provient essentiellement de la branche extractive à concurrence de 84,38 % en 2003 ; 66,91 % en 2004 et 74,86 % en 2005. Les industries manufacturières dégagent un excédent brut d'exploitation de 14,89 % en 2003, 28,39 % en 2004 et 26,19 % en 2005.

Tableau 59 : Répartition de l'Excédent brut d'exploitation (EBE) par branche d'activité (en millions de F CFA) de 2003 à 2005.

Branches d'activités	2003		2004		2005	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Activités extractives	184 428,10	84,38	131 518,31	66,91	144 383,25	74,86
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 596,81	0,73	9 244,00	4,70	-2 016,55	-1,05
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	2 358,04	1,08	2 629,35	1,34	3 294,70	1,70
Fabrication d'autres matériels de transport	514,83	0,24	1 454,71	0,74	270,31	0,14
Fabrication de machines et de matériels électriques	1 912,62	0,88	1 894,63	0,96	1 351,56	0,70
Fabrication de meubles; activités de fabrication NCA	108,52	0,04	217,52	0,11	106,61	0,06
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	58,08	0,03	65,46	0,03	71,04	0,04
Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac	11 218,68	5,13	13 310,64	6,77	13 208,37	6,85
Fabrication de produits chimiques	1 358,44	0,62	2 290,04	1,17	1 282,54	0,66
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	1 992,92	0,91	2 416,34	1,23	2 300,78	1,19
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	10 162,38	4,65	28 723,50	14,61	25 040,59	12,98
Fabrication de verre, poteries et matériaux de construction	25,77	0,01	23,60	0,02	10,08	0,01
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	2 417,82	1,11	2 291,90	1,17	2 887,60	1,50
Métallurgie ; fonderie	412,46	0,19	471,03	0,24	588,43	0,31
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage; de chaussures	0,00	0,00	0,00	0,00	88,40	0,05
Total	218 565,48	100,00	196 551,01	100,00	192 867,72	100,00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 63

2- Contribution de l'industrie dans le PIB

Le produit intérieur brut (PIB) calculé au prix du marché du Mali en 2003 est de 2454 milliards de FCFA dont 302,6 milliards générés par le secteur industriel, soit 12 % du PIB. En 2004 et 2005, le PIB est respectivement de 2632 milliards de FCFA et 2894 milliards de FCFA dont 283,5 milliards et 301,2 milliards générés par le secteur, soit respectivement 11 % et 10 % du PIB.

La part de l'industrie extractive dans le PIB est de 9 % en 2003 et de 7 % en 2004 et 2005. La part du secteur manufacturier dans le PIB est de 3 % de 2003 à 2005 contre moins de 1 % pour la branche Production et distribution d'électricité, eau et gaz.

Tableau 60 : Contribution de l'industrie dans le PIB.

Rubriques	2003	2004	2005
A- PIB courant (en milliard de F CFA)	2454	2632	2894
B- Somme VA industrie (en milliard de F CFA)	302,6	283,5	301,2
Part du secteur industriel dans le PIB ((B/A) x 100)	12,3 %	10,8 %	10,4 %
C- Somme VA Industrie Manufacturière (en milliard de F CFA)	65,2	90,8	89,2
Part du secteur manufacturier dans le PIB ((C/A) x 100)	2,7 %	3,4 %	3,1 %
D- VA Industrie extractive (en milliard de F CFA)	226,2	173,6	204,5
Part de l'Industrie extractive dans le PIB ((D/A) x 100)	9,2 %	6,6 %	7,1 %
E- VA Production et distribution l'électricité, eau et gaz (en milliard de F CFA)	11,2	19,1	7,5
Part de la production et distribution l'électricité, eau et gaz dans le PIB	0,5 %	0,7 %	0,3 %

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 64

IV- Difficultés rencontrées par les entreprises industrielles

Les entreprises industrielles rencontrent d'énormes problèmes qui entravent leur épanouissement. Classons ces difficultés par branche d'activités et par nature des problèmes rencontrés.

En analysant le tableau ci dessus, il se dégage que ce sont les entreprises manufacturières, en particulier les entreprises de «fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabacs» qui rencontrent le plus de difficultés : 186, soit 60,19 %. Ce taux élevé serait dû aux caractères très sensibles de leurs produits à la santé publique. Ensuite, viennent les entreprises «Edition, Imprimerie et reproduction d'enregistrement» avec 12,94 %. Plus de 5 % des entreprises de « Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux » ou de fabrication de produits chimiques déclarent être soumises à des difficultés dans l'exercice de leurs activités. Moins d'un 1 % des entreprises de « Fabrication d'autres matériels de transport » et « Fabrication de machines et de matériels électriques » et « de travail de cuir, fabrication d'articles de voyage, de chaussures » rencontrent des problèmes.

Tableau 61 : Répartition des entreprises ayant rencontré des difficultés selon la branche d'activité

Branches d'activités	Effectif	%
Activités extractives	6	1.94
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	7	2.27
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	40	12.94
Fabrication d'autres matériels de transport	2	0.65
Fabrication de machines et de matériels électriques	2	0.65
Fabrication de meubles; activités de fabrication NCA	4	1.29
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	2	0.65
Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac	186	60.19
Fabrication de produits chimiques	16	5.18
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	9	2.91
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	5	1.62
Fabrication de verre, poteries et matériaux de construction	4	1.29
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	17	5.50
Métallurgie; fonderie	7	2.27
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage; de chaussures	2	0.65
Total	309	100.00

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 92

L'analyse du tableau suivant met en évidence quatre principaux problèmes :

- le coût d'électricité : 90,94 % des entreprises en ont déclaré ;
- le coût élevé des matières premières : 83,50 % ;
- la fraude et la concurrence déloyale : 67,31 % ;
- la lourdeur administrative : 60,19 %.

D'autres problèmes non moins importants sont évoqués.

La nature et la prédominance des problèmes rencontrés varient selon la branche d'activités. La branche Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac qui rencontre plus de problèmes, observe la classification des priorités comme évoquée plus haut (4 premiers problèmes : Lourdeur administrative, Coût élevé des matières premières, Fraude et Concurrence déloyale, Coût élevé de l'électricité). Par contre, la branche 'Activités extractives' évoque en première position la lourdeur administrative et l'Edition, Imprimerie, l'accès difficile au crédit bancaire.

Tableau 62 : Répartition (en %) des entreprises ayant rencontré des difficultés selon la branche d'activité et la nature des problèmes

Branches d'activités	Lourdeur Administrative	Coût élevé des matières premières	Fraude et Concurrence déloyale	Coût élevé de l'électricité	Coût élevé de l'eau	Coût élevé du téléphone	Accès difficile au crédit bancaire	Cotisation patronale à l'INSP très élevée	Autres problèmes
Activités extractives	3.23	1.16	0.48	1.07	1.11	0.65	0.00	1.53	1.33
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1.61	2.33	1.92	1.42	1.11	1.30	1.68	0.76	1.33
Édition, imprimerie et reproduction d'enregistrement	17.74	13.18	15.87	12.81	12.78	16.23	17.88	12.98	10.67
Fabrication d'autres matériels de transport	0.54	0.78	0.48	0.36	0.00	0.00	0.56	0.00	0.00
Fabrication de machines et de matériels électriques	0.54	0.78	0.96	0.71	0.56	0.65	0.56	0.76	0.00
Fabrication de meubles; activités de fabrication NCA	1.61	1.55	1.92	1.42	1.67	1.30	1.12	2.29	1.33
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	1.08	0.39	0.96	0.71	1.11	1.30	0.56	1.53	1.33
Fabrication de produits alimentaires, boissons et de tabac	52.69	60.85	53.37	63.35	63.89	54.55	56.98	54.20	57.33
Fabrication de produits chimiques	4.84	4.26	7.21	4.27	4.44	4.55	6.15	6.87	9.33
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	3.23	3.10	3.37	3.20	2.22	3.25	2.79	4.58	5.33
Fabrication de textiles et d'articles d'habillement	2.15	1.94	1.92	1.78	1.67	2.60	1.68	2.29	4.00
Fabrication de verre, poteries et matériaux de construction	1.08	0.78	0.48	0.71	1.11	1.30	1.12	2.29	2.67
Fabrication d'ouvrages en métaux et travail des métaux	5.38	6.20	7.21	5.34	5.56	8.44	5.59	8.40	5.33
Métallurgie ; fonderie	3.23	1.94	2.88	2.14	1.67	2.60	2.79	0.76	0.00
Travail du cuir, fabrication d'articles de voyage ; de chaussures	1.08	0.78	0.96	0.71	1.11	1.30	0.56	0.76	0.00
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
% d'entreprises	60.19	83.50	67.31	90.94	68.25	49.84	57.93	42.39	24.27

Source : Rapport du Recensement industriel au Mali, 2006, Page 93

Nous évoquons tantôt que faute de disposer d'informations fiables sur les entreprises commerciales nous avons focalisé notre analyse sur les entreprises industrielles. Ces situations montrent à suffisance l'existence de bon nombre d'entreprises dans le secteur dit « informel », pourtant reconnu comme le secteur pourvoyeur d'emplois auquel il y a lieu d'accorder une attention particulière.

V- Le Secteur informel au Mali

Il est apparu que l'appréciation des conditions d'ajustement du secteur productif aux difficultés économiques structurelles des pays en développement passait par la mobilisation d'informations statistiques adéquates, notamment sur le secteur informel. Ce secteur est non seulement envisagé comme une composante du secteur productif mais aussi comme une source essentielle de satisfaction de la demande. L'objectif ultime est d'intégrer ce secteur dans la réflexion macro-économique en se fondant sur les résultats de données d'enquêtes. Cette démarche doit permettre de valider une représentation formalisée du rôle macro-économique du secteur afin de dégager des propositions de politique économique le concernant.

Ainsi, la Commission de l'UEMOA a initié pour ses Etats membres le Programme régional d'appui à la statistique (PARSTAT). Ce programme comprend plusieurs volets dont le volet « secteur informel et emploi en milieu urbain » qui consiste en la réalisation d'enquêtes sur l'emploi et le secteur informel dans la principale agglomération de sept des huit pays de l'UEMOA, la Guinée Bissau n'étant pas concernée par ce volet du programme.

Les données ressorties dans ce chapitre proviennent des résultats de l'enquête réalisée par le PARSTAT sur le secteur informel dans l'agglomération de Bamako. Ces données sont hautement significatives pour mieux apprécier le secteur informel au Mali dans sa globalité.

Dans le cadre de cette enquête, les établissements informels sont appelés "Unités de Production Informelles" (UPI) sont des unités de production qui n'ont pas de numéro d'identifiant fiscal (NIF) et/ou qui ne tiennent pas de comptabilité. Ainsi, dès qu'une de ces conditions n'est pas remplie par une société, elle est classée parmi les Unités de Production Informelles (UPI).

1. Les conditions d'activité du secteur informel

Nous avons tantôt considéré le secteur informel comme le secteur dans lequel exercent les unités de production qui n'ont pas de numéro d'identifiant fiscal (NIF) et/ou qui ne tiennent pas de comptabilité officielle écrite. L'inexistence d'un de ces critères a été retenue pour la qualification des unités comme informelles. L'obtention du NIF est l'une des premières étapes de légalisation d'une entreprise. Ce premier critère permet à l'Etat de suivre le volume des activités de l'entreprise et de fixer le niveau des prélèvements fiscaux correspondant à son activité. Le deuxième critère pour ériger une unité en entreprise formelle est la tenue d'une comptabilité régulière. Aucune société formelle ne saurait se soustraire à ces deux conditions. Ainsi, dès qu'une de ces conditions n'est pas remplie par une société, elle est classée parmi les **Unités de Production Informelles** (UPI).

Ainsi, le secteur informel est défini comme l'ensemble des unités de production dépourvues de numéro d'identifiant fiscal et/ou de comptabilité officielle écrite²³⁹.

Ce dernier critère de la comptabilité écrite est important pour ne pas exclure du champ d'investigation des unités de production qui, pour une raison ou une autre, disposeraient d'un identifiant fiscal sans pour autant pouvoir être assimilées à des unités formelles (du point de vue de leur mode d'organisation et de production) pour lesquelles la tenue d'une comptabilité est un bon indicateur.

De plus, ce choix est conforme aux techniques de prise en compte du secteur informel dans les comptes nationaux au Mali. Il permet de distinguer les unités qui font l'objet d'un suivi régulier par l'Etat à travers le fichier des entreprises de la Direction Générale des Impôts (DGI). Ces unités ont l'obligation de procéder à des déclarations annuelles de revenu et de fournir la situation comptable de leur entreprise.

Bien que le secteur informel vu du point de vue du BIT n'a pas été retenu ici nous tenons quant même à l'évoquer.

Le secteur informel est défini conformément aux indications de la 15^{ième} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST) organisée par le BIT tenue en 1993. Cette

²³⁹ Comptabilité ayant une valeur administrative au sens de la contribution directe

conférence a recommandé la nécessité d'une définition basée sur plusieurs critères: des critères de base et des critères subsidiaires.

Les critères de base ou critères de 1^{er} degré concernent :

- Le Statut Juridique de l'Entreprise ;
- La tenue de comptabilité ;
- L'enregistrement de l'unité ou de ses employés ;
- La Taille de l'unité économique.

Les unités et actifs qui n'ont pas pu être classés selon les critères ci-dessus ont fait l'objet d'examen à travers des critères dits du second degré.

Les critères subsidiaires ou critères de second degré utilisés dans le cas du mali pour délimiter le secteur informel concernent :

- le type de local (lieu d'exercice de l'activité) ;
- le mode de rémunération ;
- et la durée hebdomadaire du travail.

Il faut préciser que certains de ces critères ont été retenus dans l'enquête dont nous tenons comme référence dans notre analyse.

Nous avons fait ce choix pour plusieurs raisons entre autres : la disponibilité d'informations statistiques officielles et la crédibilité des organismes chargés de mener l'enquête notamment AFRISTAT et l'ONG DIAL (Développement et Insertion International) reconnus au plan international pour la production de données statistiques fiables.

a- Une prédilection pour les activités commerciales

En décembre 2001, l'agglomération de Bamako comptait près de 234.000 unités de production informelles dans les branches non agricoles. Il est ressorti des analyses de l'enquête emploi que près de 85% des ménages tirent une partie ou la totalité de leurs revenus du secteur informel. Ceci atteste du rôle prédominant de ce secteur dans l'activité économique de la ville.

Les unités de production informelles (UPI) sont essentiellement tournées vers les activités commerciales (51,8%). Le commerce est la branche dominante tant en nombre d'UPI qu'en nombre d'emplois dans la ville de Bamako. On y dénombre 120 250 unités orientées vers la branche *commerce* et plus 157 000 personnes travaillent dans cette branche. Le commerce hors magasin et particulièrement le commerce ambulant est la forme la plus répandue. Au delà du commerce, il faut noter la place relativement importante des activités de production dites industrielles (27,2%), notamment les activités de « *confection* », les activités artisanales de transformation (« *autres industries et agroalimentaires* ») et les Bâtiments et Travaux Publics (« *BTP* »). Les services quant à eux représentent une UPI sur cinq.

Tableau 63 : Structure par branche des unités de production informelles

	Unités de production		Emplois en %	
	Effectif	%	Secteur informel ²⁴⁰	Secteur formel
Industries	63 823	27,3	21	16,1
-Confection	25 403	10,9	7,6	2
-Autres industries et agroalimentaires	24 010	10,3	6,3	10,2
-BTP	14 410	6,2	7,1	3,9
Commerce	120 250	51,4	51,8	11,1
-Gros et détail	21 096	9,0	11,6	8,1
-Hors magasin et carburant	99 154	42,4	40,2	3
Services	49 884	21,3	27,2	72,8
-Restauration	6 426	2,7	1	1,2
-Réparation	6 217	2,7	2,7	2,2
-Transport	6 709	2,9	3,9	9,6
-Autres services	30 532	13,1	19,5	59,8
Total	233 957	100,0	100	100

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 9

La structure comparée des emplois (dans les secteurs formel et informel) tel qu'elle ressort de l'Enquête sur l'emploi montre clairement l'orientation très marquée du secteur informel vers les activités commerciales, au détriment des activités de production de biens et de services. Les emplois commerciaux représentent plus de la moitié des emplois informels, mais seulement 11,1% des emplois formels. En revanche, 72,8% des emplois formels se trouvent dans les services (avec une grande partie attribuable aux administrations publiques), tandis que cette proportion n'atteint que 27,2% dans le secteur informel. La spécialisation par branche des emplois dans les deux secteurs tend à montrer qu'ils sont plutôt en situation de complémentarité que de concurrence directe. Enfin, il faut souligner l'importance du poids des emplois industriels dans le secteur informel (21%), largement supérieur à celui qui prévaut dans le secteur formel (16,1%).

b- La Précarité dans l'exercice des activités

²⁴⁰ Notons que la structure des emplois dans l'informel à Bamako diffère quelque peu de la 1^{ère} phase à la 2^{ème} phase. Cela est dû aux erreurs de codification ou de déclaration des enquêtés entre les deux phases. Ainsi entre la première et la deuxième phase de l'enquête, 12668 unités ont disparu.

Le secteur informel se caractérise par une grande précarité des conditions d'activité. Plus de la moitié des unités de production informelles ne dispose pas de local spécifique pour l'exercice de leur activité et près du tiers exerce à domicile. Il convient de noter le très grand pouvoir d'attraction des marchés publics, où les commerçants spontanés concurrencent les commerçants établis. Ainsi près de 60% des commerçants vendent sur les marchés publics, dans les échoppes improvisées ou sont tout simplement des ambulants. Dans le cas de la restauration, 45% des unités exercent sur la voie publique et 25% travaillent au marché dans des postes improvisés. Il apparaît ainsi que plus de deux tiers des restaurants (gargotes, pâtisseries, fabrication des beignets, etc.) exercent à Bamako dans des conditions d'hygiène discutables.

Dans le secteur informel en général, et pour les activités industrielles en particulier, le lieu d'habitation (y compris les domiciles des clients) abrite souvent une activité économique. Cela permet avant tout de faciliter la réalisation des travaux (minimiser le coût de déplacement) et aussi de pallier le manque de ressources financières nécessaires à l'achat ou à la location d'un local. Si l'on exclut le BTP, où le domicile du client est le lieu de travail privilégié, c'est surtout dans la *confection* et les *autres services* que cette option est la plus répandue.

Même lorsqu'elles exercent à domicile, les unités informelles disposent rarement d'une installation particulière propre à l'activité. Par exemple, près des deux tiers des UPI de confection se trouvent dans des domiciles, parmi lesquelles, seules 3% jouissent d'une pièce réservée. Pour ce qui est des services, ce sont 44,7% des UPI qui exercent à domicile, parmi lesquelles 18% disposent d'une installation particulière. **Finalement, seules 11,4% des UPI exercent dans un local adapté à Bamako.**

La raison de la non localisation des unités informelles est assez complexe et n'est pas forcément liée au manque de moyens financiers. Pour plus de deux tiers des chefs d'unités informelles, l'absence de local spécifique est un choix délibéré. Ces derniers mettent en avant la flexibilité du mode d'insertion, qui permet de s'adapter à une demande fluctuante ou de combiner activités domestiques et marchandes (notamment pour les femmes). En outre, près du tiers des chefs des UPI ne voit pas l'utilité de posséder un local compte tenu du type d'activité exercée. En fait parmi les UPI ne disposant pas de local, seule une sur trois se plaint de ne pouvoir exercer dans un local approprié, soit qu'ils ne peuvent en supporter le coût, soit qu'ils n'en ont pas trouvé sur le marché.

Quant à ceux qui possèdent un véritable local, seuls 20% en sont propriétaires, environ deux tiers sont locataires et le reste travaille dans un local qui leur a été prêté ou vit dans des conditions mal définies.

Tableau 64 : Précarité des conditions d'activité dans le secteur informel

	Eau	Electricité	Téléphone	Type de local			
				Sans local	Domicile	Avec local	Total
Industries	2,2	11,2	0,5	34,1	52,8	13,0	100,0
Confection	1,6	12,7	0,5	18,0	63,2	18,7	100,0
Autres industries et agroalimentaires	3,4	16,2	0,4	58,4	28,7	13,0	100,0
BTP	1,1		0,7	22,2	74,7	3,1	100,0
Commerce	1,4	5,8	1,1	72,0	17,7	10,2	100,0
de gros et détail	3,2	22,5	5,2	48,8	13,3	37,9	100,0
Hors magasin + carburant	0,9	2,1	0,2	77,1	18,7	4,3	100,0
Services	0,5	7,2	1,3	43,2	44,7	12,0	100,0
Restauration		17,5	2,0	65,7	17,0	17,3	100,0
Réparation	4,3	10,4	0	64,6	7,5	28,0	100,0
Transport		4,1	2,2	74,7	14,2	11,1	100,0
Autres services		4,8	1,2	26,4	65,9	7,7	100,0
Total	1,4	7,6	0,9	55,6	33,0	11,4	100,0

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 11

Il va sans dire que la précarité des locaux prive les UPI d'accès aux principaux services publics (eau, électricité, téléphone). La quasi totalité des unités de production informelles sont privées d'eau courante (98,6%) et de téléphone (99,1%). L'accès à l'électricité est aussi limité à 7,6% des UPI. On pourrait penser que les branches les mieux localisées (à domicile ou dans un local spécifique), tels que la confection, le BTP, le commerce de gros et les autres services seraient également les mieux équipées. Si cette hypothèse est vraie pour quelques unes des branches citées précédemment (la confection, le commerce de gros), il n'en est pas de même pour les autres. En revanche, certaines branches telles que la restauration et la réparation, peu pourvues en local sont relativement bien équipées. Ainsi, il apparaît que l'équipement des UPI dépend conjointement de la disponibilité d'un local, mais également du type d'activité. Dans tous les cas, le taux d'accès aux différents services est si bas, qu'il reflète à suffisance les conditions d'exercice des UPI dans la capitale. Même en ne retenant que les UPI qui

disposent d'un local, ces différents ratios évoluent peu : disponibilité de l'eau courante, 3,1% ; en électricité, 14,2% et en téléphone, 1,9%²⁴¹.

Le secteur informel est non seulement un conglomérat d'unités de production exerçant dans des conditions précaires, dépourvues d'accès aux services publics de confort, mais c'est aussi un secteur atomisé. L'immense majorité des unités de production informelles (90%) ont été créées par celui ou celle qui la dirige actuellement. Moins de 5% en ont hérité lors de la transmission d'un patrimoine familial, et dans seulement 1% des cas, il s'agit d'une cession d'une unité déjà existante, créée en dehors du cercle familial. De plus, les unités de production informelles sont monocéphales. La part des entreprises à établissements multiples étant très faible (2,1%), la dynamique du secteur informel relève plus d'une dynamique de création/génération d'emplois que d'un véritable essor des entreprises existantes.

Atomisées, les UPI sont aussi inorganisées. Seules 6% des UPI appartiennent à une organisation de producteurs ou de commerçants. Très limitées dans la *confection*, le *BTP* et les *services*, elles sont un peu plus présentes dans les *transports* (une UPI sur cinq est affiliée) et dans une moindre mesure dans les *industries manufacturières* (9%). Les UPI ne perçoivent pas en réalité l'importance de ces associations de producteurs car elles sont conduites à régler les différents problèmes qu'elles rencontrent sur une base individuelle. Plus de trois quart des UPI considèrent que l'organisation dont elles sont membres ne leur est d'aucune utilité. Ces organisations sont rarement sollicitées au regard des statistiques du nombre d'UPI encadrées par type de problèmes : avec l'Administration (3,2% des UPI) ; entre concurrents (2,3% des UPI) et à l'insécurité (2,5%).

Contrairement à une idée reçue, la mise à son compte dans le secteur informel est en général revendiquée. Ainsi, près de la moitié des chefs d'unités de production justifie le choix de leur activité par la possibilité d'obtenir un meilleur revenu que le salaire auquel il pourrait prétendre en travaillant dans une structure formelle (publique ou privée) et plus du quart refusent même le statut de travailleurs dépendants et mettent en avant le désir d'être leur propre patron. Le salariat protégé ne constitue donc pas une fin en soi pour les habitants de la capitale. En réalité, seuls 15% des chefs d'unités informelles ont choisi ce secteur parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emplois salariés dans le secteur moderne.

Par branche d'activité, cette proportion ne dépasse jamais 31%. C'est dans les BTP, les transports, les industries agroalimentaires et autres industries et dans les services aux ménages et aux entreprises que l'on retrouve le plus de salariés potentiels qui ont dû se rabattre sur le secteur informel à cause des faibles performances du secteur moderne, incapable de répondre à leur demande d'emploi.

Enfin, la tradition familiale, à travers la transmission d'un patrimoine ou d'une compétence technique, n'est un facteur déterminant dans l'orientation professionnelle des chefs d'unité que dans 8% des cas, essentiellement dans la branche *services aux ménages et aux entreprises* (27%) et dans le secteur des industries de confection (13%). Ce fait est à rapprocher de la faiblesse de la logique d'entrepreneur intergénérationnelle dans l'informel.

²⁴¹ Nous ne disposons pas d'informations sur le genre de téléphonie dont il est question dans l'enquête seulement nous voulons affirmer qu'il s'agirait de la téléphonie filaire fixe en raison de la démocratisation de la téléphonie mobile au Mali et l'existence de téléphonie fixe sans fil.

2. Main-d'œuvre et emplois dans le secteur informel

Les 233.957 unités de production informelles des activités marchandes non agricoles de la capitale génèrent 319.936 emplois.

Ce résultat confirme que le secteur informel est de loin le premier pourvoyeur d'emplois dans la capitale malienne. Il apparaît aussi, que le secteur informel est massivement constitué de micro-unités. La taille moyenne des unités informelles est de 1,4 personne par établissement.

a- La prédominance écrasante des micro-unités et de l'auto emploi.

Les résultats de l'enquête sur le secteur informel montrent que **plus de quatre UPI sur cinq sont réduites à une seule personne (auto emploi)**. Moins de 4% des UPI emploient plus de trois personnes. La taille maximale rencontrée est de 9 personnes. Cette distribution fortement polarisée sur l'auto emploi est un indicateur de la faible capacité d'accumulation d'un secteur informel qui semble incapable de se développer autrement que par un processus de croissance extensive, caractérisé par la multiplication des unités de production.

La faiblesse de l'échelle d'activité, mesurée ici en termes de nombre d'emplois, est un résultat fort intéressant dans la mesure où la taille des unités n'a pas été considérée ici pour définir le secteur informel. La faible dispersion de la taille des unités de production est un facteur d'homogénéité du secteur informel. L'UPI, dans le cas de Bamako, pourrait se caractériser aussi par des unités de production de moins de dix personnes²⁴².

²⁴² La notion de taille ne pourrait cependant pas être retenue dans la mesure où bien d'unités formelles ne dépassent pas 9 personnes.

Tableau 65 : Organisation du travail dans le secteur informel

	Type de combinaison de travail (en % des UPI)					Taille moyenne	Taux de salarisation
	Auto emploi	Non salariale	Salariée	Mixte	Total		
Industries	71,7	12,7	13,9	1,8	100,0	1,6	24,3
Confection	87,6	9,8	1,9	0,8	100,0	1,2	5,4
Autres industries agroalimentaires et	57,3	11,3	30,6	0,8	100,0	1,8	42,6
BTP	63,9	16,4	16,3	3,4	100,0	2,1	24,8
Commerce	91,8	4,2	3,0	1,0	100,0	1,1	5,9
de gros et détail	93,9	2,8	2,2	1,1	100,0	1,3	13,0
Hors magasin + carburant	81,6	11,1	6,7	0,6	100,0	1,1	4,1
Services	75,1	9,2	13,3	2,5	100,0	1,5	21,7
Restauration	60,1	12,0	27,9	0,0	100,0	1,5	20,5
Réparation	33,2	28,3	32,0	6,5	100,0	2,5	34,0
Transport	49,6	9,6	35,4	5,4	100,0	1,8	35,9
Autres services	89,6	5,1	4,3	1,0	100,0	1,2	12,1
Total	83,0	7,5	8,0	1,5	100,0	1,4	15,7

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 14

Le type de local ne semble pas être un facteur discriminant des UPI en termes de volume de main-d'œuvre. Il est vrai que les UPI sont généralement dépourvues de local, ce qui pourrait les limiter dans leur velléité d'embauche. Cependant, la comparaison des UPI selon la localisation montre que ce facteur n'influence pas pour autant la taille moyenne des UPI. Si la part des UPI exerçant dans un local réellement adapté varie de 3% à 38% selon les branches, la taille moyenne par contre ne varie que de 1,1 à 2,5 personnes. Le commerce de gros et de détail qui est la branche la mieux localisée, a une taille moyenne proche de la moyenne générale.

Du fait de la taille réduite des unités informelles et du poids écrasant de l'auto emploi, le taux de salarisation²⁴³ est très faible. L'intensité de la relation salariale discrimine assez bien le secteur informel du secteur formel où la norme salariale est la règle. Seuls 8,2% des UPI fonctionnent comme des UPI formelles avec un système de salariat. 9,2% des UPI utilisent de

²⁴³ Ratio rapportant le nombre de salariés au nombre total d'actifs

la main d'œuvre sans les payer (apprentis, aides familiales, etc.) et 1,5% des unités informelles ont un système hybride, où les salariés sont systématiquement combinés avec d'autres travailleurs (aides familiales, apprentis).

Rappelons enfin les contours flous de la notion de salariat dans le secteur informel : 58% des salariés reçoivent un salaire mensuel fixe, le reste étant payé au jour le jour (24%) ou à la tâche (18%).

b- Il apparaît donc que, si le secteur informel ne peut être assimilé au sous-emploi, il constitue l'un de ses refuges de prédilection.

L'estimation des revenus dans le secteur informel pose de redoutables problèmes de mesure et d'interprétation. Outre les difficultés à obtenir une estimation fiable, faute de comptabilité écrite ou de bulletin de paie, la diversité des statuts, la variabilité des horaires de travail rendent délicat le choix d'un indicateur pertinent.

Tableau 66 : Rémunération et horaires de travail moyen dans le secteur informel

	Revenu mensuel moyen	Revenu mensuel médian	Horaire hebdo moyen	Revenu horaire moyen		Revenu mensuel moyen	Revenu mensuel médian	Horaire hebdo moyen	Revenu horaire moyen
BRANCHE	(1000Fcfa)	(1000Fcfa)	(Heures)	(Fcfa)	STATUT	(1000Fcfa)	(1000Fcfa)	(heures)	(Fcfa)
Industries	91,0	25	38,4	554,6	-Patron	423,3	162	39	1295
-Confection	46,6	20	39,8	225	-Compte propre	74,1	27	41,8	345
-Autres industries agroalimentaires et	56,4	15	37,0	272	-Salarié	29	24	46,4	129
-BTP	185,7	45	38,9	856	-Apprenti	10,3	5,0	47,9	15
Commerce	57,4	20	45,1	329,2	-Aide familial	0,7	0	34,1	5
-Gros et détail	42,4	35	53,8	404	-Associé	61,1	20	41,7	342
-Hors magasin + carburant	115,3	17	45,1	204	SEXE				
Services	104,3	27	43,1	560,1	-Homme	115,9	30	48,5	392
-Restauration	56,2	28	45,4	283	-Femme	37,9	15	35,4	268
-Réparation	58,2	15	51,2	199	SCOLARITE				
-Transport	317,2	45	58,7	784	-Non scolarisé	70,9	20	43	316
-Autres services	67,5	24	34,2	362	-Primaire	72,9	25	41,6	320
Total	79,6	23	42,4	453,4	-Secondaire	110,6	27	40,3	471
					-Universitaire	96,3	53	46,6	577
Enregistrement					APPRENTISSAGE				
-UPI avec NIF	110,6	23,5	52,8	345,0	Sur le tas	82,4	21,0	42,9	429,7
-UPI sans n° stat	75,3	23,0	41,4	341,0	-Autres	73,3	33	41,0	424,8

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 17

3- Caractéristiques sociodémographiques des actifs du secteur informel.

Selon l'enquête sur le secteur informel, **319 936 travailleurs** sont dans l'agglomération de Bamako, dont 218 012 travailleurs indépendants (à leur propre compte), 15 945 patrons, 6 216 associés, 36 987 salariés et le reste étant constitué d'apprentis et d'aides familiales. **Il apparaît que, l'essentiel des travailleurs sont à leur propre compte (68%)**.

Sur l'ensemble des emplois du secteur informel, plus de 48% sont occupés par des femmes et d'ailleurs c'est les emplois féminins qui sont à plus d'un titre, plus précaires que ceux occupés par des hommes.

Les femmes exercent principalement comme aides familiales (62%) et comme travailleuses à leur compte (59%). Chaque genre semble se spécialiser dans des branches distinctes : aux femmes *la restauration et le commerce* ; aux hommes, *le BTP, le transport, la réparation et les industries*.

Aussi, il a été constaté une autre forme de répartition des activités entre hommes et femmes se caractérisant respectivement par « 3M » et « 3C ». Les 3M signifient : Maçon, Menuiserie, Mécanicien et les 3C : Commerce, Couture, Coiffure.

Les femmes disposent moins souvent d'un local spécifique pour leur activité. Elles sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à exercer sur la voie publique, à domicile sans installation particulière ou encore sur les marchés. De plus, elles occupent des emplois indépendants, notamment « aides familiales » dans les UPI les plus marginales (faible chiffre d'affaires et taille réduite). Ceci se traduit directement sur la rémunération des emplois féminins.

Tableau 67 : Caractéristiques démographiques des actifs informels suivant le statut

STATUT	Répartition par statut (%)	Femmes (%)	Jeunes de moins de 26 ans (%)	Age moyen (années)	Niveau d'étude (années)	Ancienneté moyenne (années)
Patron	5,0	29,5	2,8	42	3,4	11,1
Travailleur à son propre compte	68,1	59,4	22,2	35	2,4	7,6
Salarié	15,2	12,7	49,7	28	2,1	3,5
Apprenti	4,1	3,3	76,3	22	1,8	2,4
Aide familial	5,6	62,0	78,6	21	2,6	4,0
Associé	1,9	39,1	27,8	35	3,5	6,2
Total	100,0	48,3	30,8	33	2,4	6,7

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 19

a- La difficile insertion des jeunes

Les jeunes de moins de 26 ans représentent un peu moins du tiers des actifs informels, dont l'âge moyen est de 33 ans. On les rencontre souvent dans les emplois dépendants : ils constituent près de 50% des salariés et plus de trois quart des apprentis et des aides familiales. Ils sont rarement patrons et ne constituent que 22% des travailleurs à leur propre compte. Ils sont en moyenne plus instruits que leurs aînés, en liaison avec l'augmentation du niveau scolaire des jeunes générations. Leur niveau d'étude moyen, qui est de 3,4 ans demeure cependant faible. Ce sont donc surtout les jeunes qui n'ont pas réussi leurs études qui se tournent vers l'informel. Toutefois, ceux ayant réussi leurs études et qui évoluent dans l'informel trouvent le secteur un lieu de refuge en raison de la difficulté d'insertion dans le formel.

Lorsqu'ils s'installent à leur propre compte dans le secteur informel, les jeunes se dirigent principalement vers *le commerce hors magasin*, où ils sont majoritaires. Ailleurs, ils sont minoritaires. Ce phénomène semble être lié à une certaine exigence des conditions d'insertion dans les autres branches, qui nécessitent par exemple plus d'expérience pour les industries manufacturières et un capital de confiance pour disposer des premiers fonds pour les emplois de commerce de gros ou de certains services.

Par ailleurs, les jeunes sont beaucoup plus nombreux à travailler comme ambulants sur la voie publique, ce qui témoigne de la difficulté à trouver un local approprié. Cependant, certains le désirent tout simplement parce qu'ils pensent être plus près de leurs clients en profitant des « bouchons » sur la voie publique. L'inconvénient de ce choix est qu'ils deviennent plus exposés aux aléas de la circulation notamment aux accidents de circulation.

On peut aussi mettre en évidence le rôle de l'apprentissage. La plupart des actifs du secteur informel ont acquis leur qualification seuls, par la pratique (54%) ou dans une petite entreprise (37%). Chez les jeunes, les mêmes proportions ont appris leur métier seuls ou ont acquis leur qualification dans une petite entreprise.

Ainsi, le transfert de qualification du secteur formel vers le secteur informel et l'apprentissage à l'école sont rares et ne concernent que 2% des jeunes.

b- Le niveau d'études : un atout même dans l'informel

Le niveau d'études est un atout pour les travailleurs informels. Ainsi, parmi les chefs d'UPI, ceux qui possèdent un diplôme supérieur ont plus de chance d'être patrons ou associés. Même si le niveau d'étude moyen est très faible (2,4 ans) dans le secteur informel, il apparaît qu'il est plus faible encore dans l'auto emploi et chez les travailleurs dépendants. Les patrons, qui ont un niveau d'étude faible font appel à des associés qui sont au moins autant instruits. Le niveau d'études constitue ainsi un atout pour les travailleurs informels, au sens où il permet d'accéder à de meilleurs statuts.

En outre, plus le niveau d'études est élevé, moins les actifs informels exercent sur la voie publique. Ceux qui sont peu diplômés accèdent plus fréquemment aux emplois les plus pénibles. Finalement, même si la spécificité des activités informelles se prête mal à la valorisation d'un savoir scolaire, la rémunération perçue par les actifs est une fonction croissante du niveau d'étude, toutes choses égales par ailleurs.

Malgré le rôle joué par le niveau d'instruction dans la hiérarchie chez les actifs du secteur informel, les possibilités de valoriser une expérience acquise dans le secteur moderne sont particulièrement limitées. D'abord, à peine 2% des actifs informels déclarent avoir appris le

métier qu'ils exercent aujourd'hui dans une grande entreprise. Si l'on y ajoute ceux qui sont passés par une école technique, on trouve moins de 5% des informels. L'immense majorité, a soit appris seule le métier, soit s'est formée sur le tas dans une petite unité informelle. Ensuite, la proportion d'actifs informels en provenance du secteur moderne ayant conservé la même branche d'activité est particulièrement faible.

c- Dynamique de création d'emplois

L'ancienneté est une indication fiable de la dynamique de création des emplois. Dans le cas présent, 19% de ceux qui travaillent dans les UPI ont moins d'une année d'ancienneté dans leur établissement, 25% y travaillent depuis 2 ou 3 ans au plus et seuls 18% des travailleurs sont là depuis 10 ans ou plus. L'ancienneté est fortement liée au statut dans l'emploi. Chez les dirigeants d'UPI, les patrons viennent en tête avec en moyenne 11,1 années d'ancienneté. Ils sont suivis par les travailleurs à leur propre compte et les associés. Du côté des employés, l'ancienneté dans l'emploi est en moyenne beaucoup plus importante chez les aides familiales que chez les autres types de statuts. Cela pourrait s'expliquer par la nature ambiguë de leur fonction. En réalité, certains aides familiales sont assimilables aux associés.

Si les emplois des travailleurs à leur propre compte ont toujours été prépondérants, aujourd'hui comme par le passé, leur proportion tend à s'accroître avec le temps, au détriment des emplois salariés. Ainsi, 58% des emplois créés par le secteur informel il y a 10 ans et plus sont des emplois à compte propre, ce chiffre grimpe à 94% dans les emplois créés au cours de l'année précédant l'enquête. A contrario, seul 1% des emplois informels créés au cours de l'année représente les emplois salariés, alors que ceux-ci représentaient 4% des emplois les plus anciens. Ceci montre que le secteur informel éprouve des difficultés à incorporer de plus en plus de salariés et confirme l'inertie des UPI qui arrivent rarement à se développer.

4- Le poids du secteur informel

Si l'importance du secteur informel comme pourvoyeur d'emplois est aujourd'hui universellement admise, le poids de la production de ce secteur reste un enjeu de première taille. Le chiffre d'affaires annualisé du secteur informel non agricole à Bamako a atteint **762,0 milliards** de Fcfa au cours de l'exercice 2001. Plus de 59% de ce montant provient des activités commerciales. Le secteur industriel réalise près de 23% et les services, 18%. Cependant, étant donné la part prépondérante du commerce au sein du secteur informel, il est plus pertinent de raisonner en termes de production ou de valeur ajoutée pour apprécier le poids économique réel de ce dernier²⁴⁴. Ainsi, le secteur informel de la capitale a produit pour **387,8 milliards** de Fcfa de biens et services et a créé **308,5 milliards** de Fcfa de valeur ajoutée pendant la période.

Tableau 68 : Chiffres d'affaires, production et valeur ajoutée du secteur informel

(De décembre 2000 à novembre 2001 ; en milliards de FCFA)

Branche	Chiffres d'Affaires	Production	Valeur ajoutée
Industries	171,6	154,8	112
Confection	31,3	31,3	17,5
Autres industries et agroalimentaires	70,2	53,6	27,8
BTP	70,1	69,9	66,7
Commerce	450,3	123,5	103,9
de gros et détail	195,4	38,3	35,9
Hors magasin + carburant	254,9	85,2	68
Services	140,1	109,5	92,6
Restauration	35,3	19,8	8,1
Réparation	11,1	11,1	10
Transport	45,5	45,5	44,8
Autres services	48,2	33,1	29,7
Total	762,0	387,8	308,5

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 27

²⁴⁴ La différence entre le chiffre d'affaires et la production provient des produits achetés pour être revendus en l'état.

Dans les comptes nationaux maliens actuels²⁴⁵, la valeur du PIB non agricole au coût du marché est estimée à **1426 milliards de Fcfa** pour l'année 2001, dont **511 milliards** de valeur ajoutée pour le secteur informel. Selon ces chiffres, le secteur informel contribuerait à 36% du PIB non-agricole. En comparant ces résultats à ceux des comptes nationaux, il en résulte que Bamako produirait près des deux tiers de la valeur ajoutée non agricole du Mali (60,4%), alors que sa population ne représente que le 1/10^{ème} de la population totale du pays.

5- Le secteur informel et l'Etat

La nature des relations du secteur informel avec l'Etat est au cœur des enjeux portant sur le rôle que ce secteur joue dans le processus de développement des pays du tiers-monde. Paradoxalement, ce champ d'investigation qui a fait couler beaucoup d'encre, reste largement inexploré. On a même longtemps cru que, par nature, il était impossible d'obtenir des données fiables sur le secteur informel.

Faute d'instruments de connaissance appropriés, les pouvoirs publics adoptent les positions les plus contradictoires à l'égard du secteur informel. Ils oscillent entre une attitude répressive et une bienveillante mansuétude. Du côté de la répression, on peut citer les velléités périodiques de l'Etat de fiscaliser ce secteur, que l'on imagine capable de soulager les problèmes de déficit public. On citera encore des tentatives tout aussi régulières que vaines de déloger les commerçants ambulants qui envahissent les chaussées du centre-ville, au nom de la politique d'aménagement urbain. A l'inverse et de façon concomitante, les autorités font aussi preuve d'une forme de laxisme à l'égard d'un secteur qui exerce ouvertement en marge des régulations publiques, parce que l'Etat est conscient de son incapacité à fournir des sources d'emplois et de revenus alternatifs à la population.

L'ambivalence et l'inconstance de l'Etat vis-à-vis du secteur informel constituent une source d'incertitude qu'il convient de lever pour que l'effort productif des entrepreneurs informels ne soit pas sans cesse contrarié.

a- Faut-il formaliser l'informel ?

Si le secteur informel entretient peu de liens avec l'Etat, et que ce dernier ne semble pas pousser leurs activités vers la légalité par une action répressive, la question qui se pose est de savoir dans quelle mesure le secteur informel est prêt à collaborer avec la puissance publique. En effet, pour le bon fonctionnement d'un Etat de droit, il est nécessaire que les lois soient effectivement respectées et que le secteur informel puisse s'insérer à part entière dans le cadre de la régulation officielle.

Globalement, moins du tiers des UPI est prêt à faire enregistrer son établissement auprès de l'Administration. Les plus favorables à la réintégration dans la légalité sont les UPI salariales. Cependant, 42,4% des UPI accepteraient de payer l'impôt sur les bénéfices.

²⁴⁵ Il s'agit du PIB plus comparable élaboré dans le cadre des travaux d'harmonisation des comptes nationaux des pays membres de l'UEMOA

Tableau 69 : Le secteur informel et la réintégration des circuits officiels (en % du nombre d'UPI)

Branche	Prêt à enregistrer son UPI auprès de l'Administration	Prêt à payer des impôts sur les bénéfices	Pour simplifier les démarches d'enregistrement seriez-vous favorable au principe du guichet unique?			Total
			Oui	Non	Ne sait pas	
Industries	32,9	49,5	35,5	16,2	48,3	100,0
Confection	31,1	51,6	30,2	16,6	53,1	100,0
Autres industries et agroalimentaires	29,1	46,7	36,6	17,2	46,2	100,0
BTP	42,2	50,1	43,0	13,9	43,1	100,0
Commerce	25,2	39,5	28,2	20,6	51,2	100,0
de gros et détail	42,1	57,7	41,1	21,1	37,9	100,0
Hors magasin + carburant	21,5	35,6	25,5	20,5	54,0	100,0
Services	32,3	40,3	27,7	24,5	47,9	100,0
Restauration	20,1	23,5	16,0	29,3	54,7	100,0
Réparation	48,8	57,0	44,3	15,7	40,0	100,0
Transport	64,6	74,8	46,1	26,1	27,8	100,0
Autres services	24,1	32,8	22,4	24,9	52,6	100,0
Total	28,8	42,4	30,1	20,2	49,7	100,0

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 42

Les UPI qui ne sont pas du tout enregistrées sont plus réfractaires à une collaboration avec la puissance publique. Ainsi, 76% des établissements possédant un numéro d'identification fiscale sont disposés à suivre l'ensemble des procédures légales d'enregistrement, et 78% accepteraient de payer un impôt sur les bénéfices. Par contre, ces proportions ne sont que de 27% et 12% (respectivement) chez celles qui n'ont pas de numéro d'identification fiscale. Cela signifie que lorsque des démarches de légalisation ont été entreprises, les UPI veulent aller jusqu'au bout. D'ailleurs, ces mêmes établissements informels partiellement enregistrés se montrent plus optimistes sur la capacité de l'Etat à les aider, et plus favorables au principe du guichet unique.

Parmi les mesures envisagées afin de légaliser les activités informelles, les entrepreneurs interrogés sur leurs opinions concernant la simplification des procédures administratives, près de 30% des UPI sont favorables au principe de « guichet unique » pour simplifier les démarches d'enregistrement. Si l'on y ajoute ceux qui ne savent pas de quoi il s'agit (ceux-ci

pourraient se laisser convaincre par une politique active de communication), il reste moins d'un quart des UPI qui refuserait cette modalité de légalisation.

b- Les aides souhaitées

L'environnement macro-économique qui pèse très lourdement sur les performances des unités de production informelle devrait conduire les chefs d'UPI à émettre massivement le souhait d'être appuyés. L'enquête a révélé que près de la moitié des UPI ne souhaite pas être aidée. Ce sentiment de défiance que nous avons déjà perçu dans leur rapport avec l'Etat peut s'expliquer par la farouche volonté d'indépendance que beaucoup de chefs d'UPI veulent préserver. Pour l'autre moitié, c'est l'accès aux grosses commandes qui apparaît comme la modalité première des aides sollicitées par 44% des UPI. Ce résultat est en liaison avec le manque de clientèle évoqué comme principale difficulté.

L'accès au crédit est sollicité par plus du tiers des UPI. Ce résultat appelle trois commentaires. En premier lieu, les systèmes de financement informel sont largement insuffisants pour financer les activités informelles. Deuxièmement, il est peu probable qu'un accès plus fluide au crédit résolve l'ensemble des problèmes du secteur informel qui sont principalement d'ordre macro-économique. Enfin, le système bancaire, aujourd'hui totalement déconnecté des activités informelles a un rôle important à jouer afin de trouver les modalités adéquates d'intervention en faveur du secteur informel.

Le deuxième domaine pour lequel les UPI réclament un appui est l'assistance pour les approvisionnements. Naturellement, ce sont les établissements commerciaux, qui pour faire face à la crise cherchent des fournisseurs plus performants, qui demandent ce type d'aide.

Tableau 70 : Aides souhaitées par les chefs d'unités de production informelles

(classées par ordre d'importance décroissant)

	Industries	Commerce	Services	total
Accès à des grosses commandes	13,7	21,8	8,5	44,0
Accès au crédit	8,2	19,6	7,2	35,0
Accès aux informations sur marché	6,1	13,8	6,2	26,0
Accès aux machines modernes	7,2	7,8	6,4	21,5
Publicité des nouveaux produits	4,7	11,1	4,3	20,2
Assistance pour approvisionnement	3,4	11,4	4,2	19,0
Enregistrement de votre activité	5,2	8,5	4,5	18,3
Formation à l'organisation, compte	2,7	8,6	3,4	14,6
Formation technique	3,3	6,5	3,5	13,4
Aucune aide souhaitée	46,1	47,2	50,8	47,7

Source : Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives, Septembre 2003, p. 50

En troisième lieu, les UPI sont intéressés aux informations sur les marchés. Ce résultat est quelque peu surprenant dans la mesure où l'on a toujours pensé que ce secteur travaille dans le noir. Plus du quart des UPI pense qu'ils pourront mieux s'approvisionner et mieux écouler leurs productions si ils maîtrisaient davantage les informations sur le marché.

Globalement, les requêtes des entrepreneurs informels portent beaucoup plus sur l'amélioration des conditions d'écoulement de leurs produits et sur les facteurs liés au capital physique que sur des problèmes de capital humain. Ce trait est une caractéristique propre à l'économie malienne, le potentiel en ressources humaines venant butter sur des contraintes physiques (système de financement embryonnaire et inadapté, sous-capitalisation, etc.).

L'analyse du fonctionnement du marché entrepreneurial sur la base des résultats du recensement industriel, nous a permis de constater la présence d'un grand nombre d'entreprises individuelles (85%) qui emploient moins de 50 personnes. Les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés sont par contre peu nombreuses. Cela confirme la faiblesse du tissu industriel, d'où son incapacité à faire face à un nombre important de candidats à l'embauche.

Le recensement industriel a montré que les cadres supérieurs et moyens et les techniciens supérieurs représentent 22,43% de postes permanents et qui sont censés détenir des diplômes d'enseignement supérieur. Cela sous entend la faiblesse en matière de recrutement de diplômés du supérieur.

En l'absence d'informations statistiques fiables sur le marché relatif aux entreprises commerciales, nous nous sommes intéressés à l'étude du secteur informel afin d'avoir un aperçu sur le fonctionnement de ces entreprises. En ce sens où le secteur informel constitue le secteur de prédilection pour les activités commerciales.

L'enquête sur le secteur informel dont nous avons longuement fait référence ci-dessus a montré que plus de quatre UPI sur cinq sont réduites à une seule personne (auto emploi). Ce qui veut dire que le secteur mérite une attention quant à l'insertion des diplômés du supérieur à travers l'entrepreneuriat.

Section 3 : Enjeux liés à l'entrepreneuriat des diplômés du supérieur

I- Lien entre Université et Monde industriel au Mali

L'idée première des diplômés de l'enseignement supérieur serait de servir la fonction publique malienne. Pour eux, la formation dont ils disposent serait prédestinée à la fonction publique malienne. Certains de nos interlocuteurs, responsables des structures d'appui à l'emploi, n'hésitent pas à affirmer que les diplômés du supérieur sont « formatés » à ce qu'ils doivent servir dans le public.

Afin de mieux apprécier le lien existant entre l'Université de Bamako et l'industrie voire le marché du travail, une étude a été menée par le Ministère de l'Education Nationale en coopération avec l'Organisation Islamique pour l'Education, les Sciences et la Culture (ISESCO). Cette étude a révélé des points forts dans l'interaction entre Université et le monde du travail. Il s'agit de entre autres :

- L'accueil des étudiants au sein des unités industrielles

- L'existence d'un cadre réglementaire au niveau de certaines grandes écoles qui leur permet de faire des prestations de services pour les entreprises et à celles-ci de venir faire des essais dans ces écoles.
- L'existence au niveau de certaines grandes écoles et de l'université d'un Conseil de Perfectionnement, cadre d'échanges entre Enseignants permanents, Vacataires et Industriels pour l'amélioration et l'adaptation des programmes d'enseignement aux besoins et aux réalités des unités industrielles.
- L'existence au niveau de certaines grandes écoles et de l'université d'un Service des Relations Extérieures et de la Coopération.
- La participation à la formation des étudiants par les cadres de l'Industrie.
- La formation continue des cadres des Entreprises par l'Université et les Grandes Ecoles.
- La réalisation de projets et mémoires de fin d'études sur l'Industrie.

Malgré, ces points forts, l'étude a identifié un nombre important de points faibles concernant le lien entre l'université et le monde industriel.

Ces points faibles sont les suivants :

- l'absence d'un cadre incitatif pour l'accueil des étudiants en stage.
- La méconnaissance des parties les unes par les autres (manque de communication, ...)
- Le manque d'intérêt des industriels à l'endroit de l'Université et des Grandes Ecoles.
- L'insuffisance du niveau d'équipement des structures universitaires à faire face aux besoins du secteur industriel.
- L'absence d'un cadre de concertation permanente entre le monde universitaire et le monde du travail.
- Le manque de suivi des projets émanant du secteur industriel.
- Le manque de suivi et de continuité dans les projets de fin d'études intéressant le secteur industriel.
- La non implication des chercheurs dans la résolution des problèmes des unités industrielles.
- L'ignorance et l'inexploitation des possibilités de financement pour la valorisation des résultats de la Recherche.
- Le faible niveau de sollicitation des services des structures universitaires de recherche par les unités industrielles.

Pourtant il faut reconnaître qu'il existe un environnement favorable à l'interaction entre l'Université et le monde du travail compte tenu de l'existence de structures institutionnelles pouvant tisser un partenariat fécond avec l'Université. Ces structures peuvent être publiques ou privées et nous en reviendront.

Il y a lieu de dire que des pistes de solutions ont été envisagées par le département en charge de l'enseignement supérieur qui est conscient de l'enjeu. Ces pistes de solutions ont été évoquées dans le document de Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur dont nous avons porté des analyses à son contenu dans la section précédente consacrée à l'Enseignement supérieur et le marché du travail.

Parmi les pistes de solutions à une meilleure interaction entre l'université et le monde du travail figurent : la mise en place d'un partenariat entre le monde universitaire et le monde

professionnel et aussi le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système universitaire.

Pour mieux cadrer notre analyse en fonction de nos objectifs de recherche, nous allons nous intéresser à la forme de culture entrepreneuriale qu'il faudrait pour stimuler la décision d'entreprendre chez les diplômés.

Quelle forme de culture entrepreneuriale nous intéresse ?

La littérature en management considérait l'entrepreneuriat comme la création d'entreprise et le « problème entrepreneurial principal » (Miles et Snow, 1978) était de savoir « what business shall we enter ? ».

Actuellement encore, deux visions prédominent et s'opposent. Pour Berglund et Holmgren (2007), parler d'entrepreneuriat comme d'un phénomène homogène semble encore problématique. La première vision est centrée sur la création de nouvelles organisations et l'identification d'opportunités existantes (Gartner, 1993 ; Aldrich, 1999 ; Sharma et Chrisman, 1999 ; Shane et Venkataraman, 2000). La vision dominante associe l'entrepreneuriat à la sphère industrielle et économique (Hjorth, 2003) qui relaie d'autres valeurs telles que le social et l'écologie au second plan (Steyaert and Hjorth, 2004).

La seconde vision s'inscrit dans un processus de création de valeur (Filion, 1991 ; Gibb, 1992 ; Bruyat, 1993 ; Hernandez, 1999 ; Léger-Jarniou, 2001b). Dans ce dernier cas, il s'agit de manières particulières de concevoir les choses, reliées à la prise d'initiative et à l'action ; de comportement de certains individus qui ont la volonté d'essayer de nouvelles choses ou de les faire différemment, simplement parce qu'il existe une possibilité de changement (Block et Stumpf, 1992) ; du souhait de développer une capacité à composer avec le changement et d'expérimenter des idées et agir avec ouverture et flexibilité.

La seconde vision est celle à laquelle nous nous intéressons. Elle renvoie au terme d'esprit entrepreneurial ou esprit d'entreprendre par opposition à l'esprit d'entreprise qui renvoie à la première vision ; l'esprit entrepreneurial pouvant s'inscrire dans des situations d'entreprise mais également en dehors de l'entreprise dans la vie citoyenne (exemple : le Téléthon).

La vision large de l'entrepreneuriat qui nous intéresse est plus en relation avec les attitudes et *in fine*, le savoir être. On distingue habituellement trois grands champs éducatifs : le savoir, le savoir-faire et le savoir être. Le savoir correspond aux connaissances intellectuelles, le savoir-faire à des compétences pratiques issues de l'expérience dans une activité donnée et le savoir être correspond à la capacité de produire et maîtriser des actions et réactions adaptées à l'environnement par le biais d'attitudes et de comportements. Les recherches en éducation relatives au savoir être ont pour objectif de trouver des moyens pédagogiques qui permettent aux apprenants d'acquérir au mieux cette maîtrise.

Université et marché du travail : Quel partenariat à mettre en place ?

La mise en place d'un partenariat pour le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système éducatif ne suppose pas absence totale de volonté chez les jeunes sortants à vouloir évoluer dans l'entrepreneuriat. Pour preuve, nous avons mené une enquête restreinte auprès d'une promotion d'étudiants finalistes de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion pour savoir quel type d'emploi rechercheront ils à la fin de leur formation en maîtrise (Bac +4). Sur 110 étudiants enquêtés nous avons recensé les résultats suivants : 42,7% ont choisi l'option « salarié », 43,6% ont opté poursuivre les études tandis

que 13,6 % ont vocation à évoluer à leur propre compte, donc choisir la voie de l'entrepreneuriat.

Ce résultat n'est pas négligeable comme il est coutume de dire que « tout le monde ne peut devenir entrepreneur », nous reviendrons, et qu'un nombre restreint d'entrepreneurs peut permettre la création de plusieurs emplois. C'est dans cette optique de création d'emplois massifs et de la place de l'éducation et de la formation dans le développement de l'entrepreneuriat qu'il conviendrait de développer la culture entrepreneuriale chez les sortants du système éducatif.

La culture entrepreneuriale ne peut être étudiée sans faire référence à la pédagogie qui permet de la développer. L'enseignement de l'entrepreneuriat est différent de celui du management, du fait qu'il amène à traiter avec « l'équivoqualité » inhérente au démarrage d'une affaire (situations, développement de nouveaux produits et nouveaux services, de nouveaux marchés et de nouvelles organisations) selon Gartner et al. (1992).

De plus, le cœur de l'entrepreneuriat entraîne des actions de « réalisation » (enactment) (Weick, 1979). On peut également citer Sarasvathy (2001) qui a introduit les deux concepts de « réalisation de soi » (« management style of being ») et de « causalité » (causation). Elle utilise pour éclairer ces propos la métaphore de la cuisine : dans le principe de « causalité », on suit la recette de cuisine à la lettre alors que dans le principe de réalisation de soi, on tente de réaliser un plat à partir de ce qu'on a sous la main. Selon nous, l'enseignement de l'entrepreneuriat devrait s'inscrire dans ce principe de « réalisation de soi » pour développer le côté savoir être des apprenants, en développant le fameux « learning by doing » (Versalain et Stömmer, 1998 ; Carrier, 1998).

Dans ces conditions, la culture entrepreneuriale peut être inculquée à la condition d'utiliser des méthodes pédagogiques particulières. En ce sens, la vision de Gibb (1992) du modèle entrepreneuriale d'apprentissage est toujours d'actualité, à savoir :

- l'apprentissage réciproque des uns par les autres (et pas seulement de l'enseignant),
- l'apprentissage en faisant (learning by doing),
- l'apprentissage par les échanges interpersonnels et le débat/discussion,
- l'apprentissage par la découverte guidée,
- l'apprentissage dans un environnement flexible et informel,
- l'apprentissage sous la pression lié à la nécessité d'atteindre des objectifs,
- l'apprentissage en empruntant aux autres,
- l'apprentissage par essais/erreurs,
- l'apprentissage en résolvant des problèmes (découverte guidée).

Plusieurs recherches récentes (on peut citer entre autres Heinonen et Poikkijoki, 2006) ont encore montré la nécessité d'un nouveau modèle d'éducation qui insiste sur l'expérimentation, l'action ou l'enseignement par la pratique comme une pédagogie louable. Ainsi Cronin (2007) analyse le fait que la pédagogie par l'action pour enseigner l'entrepreneuriat est la plus appropriée, car en relation avec la nature holistique de la discipline.

C'est justement cette stratégie - action basée sur les différentes formes d'apprentissage évoquées ci haut qui montre l'impérieuse nécessité de développer un partenariat entre le monde universitaire et le monde de la pratique.

Ce partenariat, puisque sa finalité est la création d'emplois, permet non seulement le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système universitaire mais aussi de développer des talents favorisant leur insertion professionnelle en matière de gestion entrepreneuriale, talents dont ne disposeraient pas les diplômés de la formation générale en Gestion.

Nos réflexions seront axées sur le développement de la culture entrepreneuriale tant entendu qu'il inclura l'acquisition de compétences liées à la gestion entrepreneuriale en termes de développement d'entreprise, de création d'emplois, de compétitivité, de pérennité etc...

Quel modèle de partenariat entre l'Enseignement supérieur et le monde économique au Mali faut-il envisager ?

L'objet ici n'est pas d'élaborer un modèle type de partenariat dans ce sens mais d'esquisser un schéma permettant de mettre en exergue le type de collaboration que l'université de Bamako peut tisser avec les acteurs du monde économique dans le cadre de la facilitation de l'insertion de leurs futurs diplômés. Il s'agit bien entendu d'une insertion par l'entrepreneuriat à travers une méthode d'enseignement favorable à cela.

II- La promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur au Mali : Quelles pratiques envisageable ?

La promotion de l'entrepreneuriat requiert, au préalable, une volonté politique y relative, un cadre juridique adéquat et des acteurs engagés en matière d'entrepreneuriat.

La mise en place d'une université de qualité doit cependant être conçue dans une vision à long terme comme l'atteste le document de politique nationale d'enseignement supérieur. « It can take 10 years to make the university work, 20 to 30 years to really reap its academic harvest » (Michael Porter, 2005)²⁴⁶. Pour cela, il devient important de fixer les priorités à plusieurs niveaux ou en d'autres termes de prioriser les priorités.

La promotion de la création d'entreprises par les diplômés du supérieur doit en être une priorité à laquelle il faut accorder une importance particulière. L'une des options serait la mise en place des formations de type entrepreneurial.

1- Les formations de type entrepreneurial

Afin d'intensifier la relation entre enseignement supérieur et entrepreneuriat, des formations doivent être mises en place au niveau de l'enseignement supérieur et des universités. Les modules de formations doivent être conçus en tenant compte des spécialités afférentes aux facultés qui abritent ces programmes de formation.

²⁴⁶ Traduction : « Cela peut prendre 10 années pour que l'Université fonctionne, 20 à 30 pour vraiment récolter des résultats académiques. »

A titre illustratif, au sein de **l'Université des Sciences, des Techniques et des Technologies ou à l'École Nationale d'Ingénieurs de Bamako** des modules de formation en « Ingénierie industrielle » pourraient être adressés aux étudiants. Ils seront appelés à réaliser en groupes de travail et encadrés par des professionnels, des projets d'entreprise réels ou virtuels.

En ce qui concerne les contenus de ces formations entrepreneuriales et la conduite du processus d'apprentissage, le cours de formation entrepreneuriale devrait être conçu de façon modulaire et continue afin de pouvoir fixer les étudiants pendant cette période dans la logique entrepreneuriale. En vue de l'objectif de professionnalisation des enseignements prôné par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur et en vue de la crédibilité, des professionnels du terrain, entrepreneurs et dirigeants d'entreprise, seront invités à donner des cours en « team-teaching²⁴⁷ » avec les enseignants de l'université. Cette approche permet de constituer un collectif d'enseignants professeurs et professionnels afin de surmonter la résistance des étudiants en ingénierie par rapport aux thématiques de type « création et gestion d'entreprise²⁴⁸ ».

Les cours magistraux pourront être complétés à travers des exposés d'entrepreneurs, des études de cas sur des entreprises maliennes et la réalisation de projets d'entreprise par les étudiants, en groupe de travail, encadrés par des « coaches » du terrain économique et en utilisant une boîte à outils de type pédagogique qui sera développée à cet effet.

La **Mise en place d'un programme de formation de type Master en « Innovation et Entrepreneurship »** doit s'imposer dans la mesure il a été constaté que la quasi-totalité des entreprises créées par les jeunes manquent d'innovation. Les jeunes diplômés doivent de plus en plus être orientés vers la création d'unités de productions innovantes. « Entrepreneurship is the practice of disruptive innovation²⁴⁹ ». Ce lien entre entrepreneuriat et niveau d'éducation tel que énoncé dans le cadre de l'Economie de la connaissance ou du savoir permet de comprendre l'intérêt de l'enseignement de l'entrepreneuriat au niveau du supérieur. Cet enseignement est source d'innovation disruptive favorisant la création d'opportunités.

Ce programme de formation sera conçu en collaboration avec les structures du monde de l'entreprise notamment la Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali, le Conseil National du Patronat, les ordres professionnels, etc...Il combine de manière équilibrée enseignements théoriques et immersion dans le monde de l'entreprise. Il repose sur une relation forte entre les étudiants, un corps enseignant national et international et de nombreux professionnels du monde des affaires et des entreprises.

²⁴⁷ Enseignement en équipe

²⁴⁸ Christensen, David, Sweet (1995), p 9.

²⁴⁹ Traduction : L'entrepreneuriat est la pratique de l'innovation disruptive

European Commission, « Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies », Final Report of the Expert Group, Final version, March 2008

2- Les projets de type infrastructurel

A côté des mesures de formation, des infrastructures permettant d'intensifier la relation entre enseignement supérieur et entrepreneuriat doivent être développées.

Il peut s'agir des **infrastructures d'accueil et d'encadrement des « start-up²⁵⁰ »**. L'objectif premier de ces infrastructures serait de favoriser la création d'entreprises innovantes. Le caractère innovant sera la spécificité de ces infrastructures, à la différence des programmes existants comme le Programme Emploi Jeunes (PEJ) qui met beaucoup plus l'accent sur la faisabilité des entreprises. Cependant, pour des raisons de gestion rationnelle des ressources qui certainement sont limitées, il est possible de faire héberger cette structure d'accueil et d'encadrement des jeunes porteurs de projets innovants au sein de l'APEJ et en constituer un département. En raison de leur caractère innovant, ils pourront bénéficier d'appuis financiers particuliers et importants de la part des pouvoirs publics. Ceci pourrait créer une scène d'émulation auprès de jeunes porteurs de projets à aller vers l'innovation qui génère plus d'emplois.

a- La création d'une structure de genre « Maison de l'Entrepreneuriat »

La maison de l'Entrepreneuriat serait une structure au service des Universités de Bamako. Elle aura pour vocation de sensibiliser les étudiants de toutes les disciplines à l'entrepreneuriat. Ses trois missions principales sont :

- En matière de sensibilisation : favoriser l'ouverture au monde de l'entreprise, agir sur les résistances culturelles à l'entrepreneuriat notamment par la multiplication des témoignages de créateurs et faciliter l'émergence d'idées en suscitant la créativité.
- En matière de formation : développer des compétences spécifiques à la conduite de projets et à la création d'entreprise, leur apprendre à monter un plan d'affaires et les informer sur les aides et les structures d'accompagnement et de financement.
- En matière de consolidation de projets : accompagner les projets de création ou de reprise, conseiller l'étudiant créateur, le mettre en réseau notamment avec les structures de valorisation des universités et les associations de prêt d'honneur et suivre le développement des jeunes entreprises universitaires.

b- La Mise en place d'un Observatoire de suivi des diplômés du supérieur.

Le constat amer est qu'il n'existe aucun dispositif de suivi des parcours et de l'insertion professionnelle des diplômés qui sortent du système universitaire. L'importance d'un tel dispositif est qu'il permet aux systèmes universitaires de savoir quels sont les domaines dans lesquels les diplômés s'insèrent sur le marché du travail. Il permet aux universités de mieux

²⁵⁰ Jeune entreprise innovante (<http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/start-up/>)

adapter leurs programmes de formation en fonction des réalités du monde du travail. Il constituera un outil d'analyse statistique qui lui permette de connaître et d'analyser son public en permanence, en amont, en cours de formation, et après (mesure de l'insertion professionnelle) et d'évaluer la pertinence de son offre de formation et de ses dispositifs d'accompagnement, eu égard à ses publics et à son environnement. En plus du suivi de l'insertion professionnelle des diplômés, l'observatoire inter universitaire pourrait s'intéresser de l'accueil et l'orientation de nouveaux étudiants dans les universités.

Cet observatoire travaillera avec celui de l'Emploi et de la Formation logé au sein de l'ANPE qui ensuite est rattaché au Ministère de l'Emploi. De ce fait il n'y aurait pas d'interférences d'activités ni de conflits de compétences dans la mesure où le DOEF s'occupe des données de cadrage nationales.

Il y a lieu de mentionner que la mise en place de ce dispositif est prévue dans la nouvelle politique nationale d'enseignement supérieur qu'il va falloir concrétiser.

c- La création d'un Programme ou Projet d'Appui aux diplômés de l'Enseignement supérieur.

Il faut reconnaître qu'il existe des politiques en matière d'entrepreneuriat qui ne prend pas en compte de façon spécifique l'insertion professionnelle à travers l'entrepreneuriat des diplômés du supérieur. Par contre ce genre de projet existe pour les sortants du système d'enseignement professionnel à travers le Projet d'Appui à l'Insertion des Sortants de la Formation Professionnelle. Pourtant, la nécessité s'impose pour les diplômés de l'enseignement supérieur en raison de la spécificité de ce public cible et aussi pour l'opportunité en matière de création d'emplois et d'impact sur la croissance comme évoqué plus haut.

Il sera un programme n'ayant uniquement comme groupe cible les diplômés de l'enseignement supérieur avec comme volet principal le financement de micro projets innovants. Ceci nécessitera la maîtrise d'outils d'aide à la création d'entreprises, lesquels outils exigeant un certain nombre de compétences.

3- Les Outils d'aide à la création d'entreprise

Afin de pouvoir assurer une politique efficiente d'entrepreneuriat, certains outils d'aide à la création d'entreprise doivent être mis en place pour encourager une politique plus entrepreneuriale et pour créer un environnement plus favorable aux PME et aux « start-up ». Il pourrait s'agir des outils techniques comme des outils financiers. Comme outil technique, c'est l'accompagnement à titre gratuit des porteurs de projets et des créateurs d'entreprises innovantes dans la rédaction de leur plan d'affaires et dans la concrétisation de leur idée projet. Comme outil financier il s'agirait d'accorder des aides financières spécifiques à des projets à caractère innovant.

Section 4 : Quelles perspectives pour la politique entrepreneuriale des diplômés du supérieur ?

Les enjeux évoqués tantôt montrent l'inexistence de politique adéquate à l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur notamment à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat. Toutefois, des perspectives s'ouvrent quant à la prise en compte de cette question par les pouvoirs publics à travers de nouveaux dispositifs.

I- Les dispositifs au niveau du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique du Mali

Nous avons abordé plus haut la Politique Nationale d'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique qui entend mettre l'accent sur l'entrepreneuriat des diplômés de l'enseignement supérieur. C'est pourquoi, elle a adopté une stratégie de reconfiguration de l'offre de formation pour l'adapter aux besoins réels du marché du travail. Ceci dans une perspective de résolution de l'épineux problème d'inadéquation entre formation et Emploi. Pour ce qui concerne particulièrement le volet favorisation de l'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur, il s'agirait pour les étudiants qui s'engagent dans des programmes généraux, dont les chances d'insertion professionnelle seront réduites, de proposer des modules de formation leur permettant d'acquérir les outils qui les aideront, dans un paysage économique largement dominé aujourd'hui par le secteur informel, à tracer eux-mêmes leur propre avenir par la création d'entreprises, la gestion de PME, de projets, etc. C'est l'une des orientations fortes de la Politique d'enseignement supérieur que le département en charge de l'enseignement souhaite s'atteler. Cette initiative avait déjà été soutenue au niveau national et inscrit dans le Rapport 2008 de mise en œuvre du Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté 2007-2011 et qui certainement pourrait être reconduite dans le CSCRП démarrant en 2012.

II- Les Dispositifs au niveau du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Nous avons vu que dans le cadre de l'exécution du Programme Emploi Jeunes, l'Agence pour l'Emploi des Jeunes dispose d'un département qui s'occupe de l'Entrepreneuriat Jeunes. Il s'agit de développer l'entrepreneuriat des jeunes par la promotion de leur esprit d'entreprise et le montage de plans d'affaires à soumettre aux organismes de financement et de garantie. L'évaluation du PEJ I a permis de formuler les recommandations qui devraient être prises en compte dans le cadre de l'élaboration du PEJ II. Ces recommandations s'articulent autour d'un certain nombre de points que sont :

- Les jeunes diplômés étant très peu souvent aptes à l'entrepreneuriat en raison de leur inexpérience et de leur niveau de compétence, l'APEJ doit plutôt les aider à être placés dans les entreprises existantes pour y être formés, pour y être embauchés, etc. avec en contre partie une prise de participation dans lesdites entreprises. Le réseau des PME/PMI nationales gagnerait à faire l'objet d'un recensement exhaustif, d'un diagnostic des maux dont elles souffrent et d'un vaste plan de redressement impliquant l'Etat et les partenaires financiers.

- Il faut détecter les jeunes qui réussissent et les appuyer dans leur parcours (octroi de formation d'appoint – conseil – crédit de campagne) et appuyer les centres de formation existants pour mieux les encadrer.
- Promouvoir l'esprit d'entreprise dans le système scolaire et éducationnel pour familiariser les jeunes avec la culture d'entreprise, le fonctionnement des coopératives, (production, transformation, commercialisation...) ainsi que la réglementation sociale régissant le monde des entreprises.
- Le BIT, l'APEJ et les formateurs et maîtres formateurs contractés, doivent s'assurer du respect scrupuleux des dispositions du manuel de formation de l'outil GERME stipulant que les apprenants bénéficient d'un accompagnement, de l'idée d'entreprise jusqu'à sa gestion en passant par l'élaboration des documents de projet et la recherche de financement.

Cependant malgré des initiatives au plan institutionnel, aucun dispositif à lui seul ne saurait être une réussite que lorsqu'il s'inscrit dans un cadre de concertation et de partenariat entre plus acteurs concernés par la question d'entrepreneuriat des diplômés du supérieur.

Conclusion du Chapitre III

Nous avons voulu à travers ce chapitre montrer en quoi, l'entrepreneuriat peut être un facteur d'insertion des diplômés du supérieur. L'étude théorique du concept d'entrepreneuriat nous a montré la place des compétences acquises par les diplômés dans la création d'entreprises. En effet, dans la littérature entrepreneuriale, la compétence est définie comme étant la capacité des acteurs à apprendre et à exécuter les tâches (Lorrain, Belley et Dussault, 1998)²⁵¹. Aussi, de nombreux travaux de recherche ont montré que les compétences de l'entrepreneur sont l'une des principales conditions, sinon la condition essentielle du succès d'une Très Petite Entreprise.

Fort de cela, en raison de la difficulté d'insertion des diplômés dans les circuits classiques d'insertion notamment le public et le privé, nous avons estimé qu'ils sont susceptibles de s'insérer à leur propre compte dès l'instant qu'ils disposent d'un atout qu'est le niveau d'études.

L'analyse du marché entrepreneurial a fait savoir que le secteur informel constitue un secteur de prédilection des activités commerciales et que d'ailleurs, c'est dans ce secteur que les diplômés n'ayant pas pu décrocher les emplois dans le secteur formel (public et privé) s'orientent vers ce secteur soit en tant que salarié soit en tant qu'entrepreneur.

Les diplômés qui évolueront dans l'informel en tant que salariés et qui le trouvent comme un lieu de refuge ou de transit, acquièrent des expériences, capitalisent et développent en eux-mêmes le goût à l'entrepreneuriat dans la perspective de pouvoir créer leur propre entreprise. Lors de ce processus, il va acquérir un certain nombre de qualités entre autres : le savoir, le savoir faire, le savoir être, le savoir évoluer,...indispensables à la pérennisation et au

²⁵¹Bayad Mohamed *et al.*, « Entrepreneuriat et TPE : la problématique de l'accompagnement », *Management & Avenir*, 2010/10 n° 40, p. 116-140. DOI : 10.3917/mav.040.0116

développement de sa future entreprise. A cela, peuvent se joindre les dispositifs institutionnels d'accompagnement dans la gestion d'entreprise auxquels non seulement ils devront bénéficier mais aussi ceux ayant décidé d'évoluer directement sur leur propre compte.

La plupart des entreprises créées par les jeunes disparaissent au bout d'un certain temps plus ou moins long et un grand nombre d'entreprises maliennes peinent à se développer ou à se diversifier. Pour les premiers, il n'existerait pas de dispositifs efficaces permettant d'accompagner les jeunes dans l'évolution de leurs entreprises. Pour les seconds, en plus des considérations culturelles ou de mentalité des promoteurs d'entreprises, l'on a tendance à le justifier par la limitation de leur niveau d'instruction et de compréhension. Cela pourrait bien se confirmer dans la mesure où les entreprises commerciales ou industrielles qui préconisent une certaine ouverture de capital (la plupart étant des entreprises individuelles ou familiales) ou qui mettent l'accent sur la formation des employés parviennent à s'épanouir et créent plus d'emplois.

C'est dans cette logique que nous avons fait des propositions de pratiques et dégager des perspectives visant à faire de l'entrepreneuriat non seulement un facteur de création d'emplois pour les diplômés mais de créations de petites unités de production innovantes et créatrices à leur tour d'emplois. Ces petites unités de production privilégieront les secteurs productifs du Mali en mettant l'accent sur la transformation de produits agricoles en raison de la place qu'occupe l'agriculture dans le développement économique du Mali.

Conclusion de la Partie II

Le Mali dispose d'une série de programmes et de structures destinés à la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. Cependant, il n'existe pas de mécanismes efficaces de coordination des actions des différentes structures et les différents programmes. L'avantage d'un tel mécanisme est qu'il permet d'éviter des pertes d'énergies, de moyens et de ressources pour plus d'efficacité.

Le marché du travail actuel du Mali présente un certain nombre de spécificités qui font qu'il faudrait de nouveaux dispositifs pour y faire face. Qui dit nouveaux dispositifs, dit nouvelles politiques de l'emploi (L'Horty Y, 2006). Parmi ces nouveaux dispositifs doivent figurer celui concernant l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

C'est ainsi que nous avons estimé que l'une des conditions permettant de relever le défi de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur est l'entrepreneuriat. Cette condition est certes nécessaire mais elle n'est pas suffisante en raison d'un certain nombre à savoir : la libre entrée à l'université, le développement des partenariats entre le monde universitaire et celui du travail et la création d'entreprises liée aux secteurs productifs de l'économie.

En dehors de ces considérations, plusieurs travaux ont montré que les compétences dont disposent les diplômés du supérieur constituent des atouts importants quant à la réussite de leurs entreprises qui le plus souvent sont de petites et moyennes tailles. En effet, il a été constaté que pas mal d'entreprises de jeunes créées disparaissent au bout d'un certain temps relativement court. C'est pourquoi, le recours au savoir, au savoir faire, au savoir être s'impose et c'est justement sur cette base que nos propositions sont sorties.

Conclusion générale

Nous avons voulu à travers cette thèse faire une étude descriptive du marché du travail au Mali et voir dans quelle mesure les diplômés de l'enseignement supérieur peuvent s'insérer professionnellement à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat.

La question principale que nous nous sommes posé et à laquelle nous avons tenté de répondre est la suivante : quelles stratégies faudrait-il mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat.

Avant de répondre à cette question, nous avons estimé, dans un premier temps, qu'il fallait faire une présentation du cadrage macroéconomique du Mali et de son marché du travail dans sa globalité. Pour ce qui concerne le cadrage macroéconomique, le Document Cadre stratégique pour la Croissance et la réduction de la pauvreté en tant que document officiel des pouvoirs publics au Mali, nous a servi de support aux statistiques à nos différentes analyses. Nous précisons que le Mali est à sa troisième génération de cadre stratégique (2012-2017) après la génération 2002-2006 et celle de 2007-2011. Pour ce qui concerne, le marché du travail nous nous sommes intéressés à l'Enquête Permanente Auprès des Ménages élaborée par le Département Observatoire de l'Emploi du Mali en partenariat avec l'Institut National de la Statistique du Mali (INSTAT). Outre ces documents nous avons utilisé les études ou base de données d'organismes étrangers notamment la Banque Mondiale.

De l'analyse du cadrage macroéconomique et du marché du travail au Mali, il ressort que malgré la volonté affichée des pouvoirs publics pour réduire le chômage et la pauvreté, le Mali demeure l'un des pays les plus pauvres du monde selon l'Indice de Développement Humain. De performances macroéconomiques ont été atteintes notamment en termes de construction d'infrastructures physiques, mais beaucoup reste à faire pour ce qui concerne les infrastructures productives seules capables de booster l'économie et d'offrir au maximum de maliens des emplois décents.

Le taux de chômage global est passé de 3,1% en 1997 à 9% en 2004, selon les données officielles. Toutefois, nous restons sceptiques quant à la fiabilité de ces statistiques en raison de la multi-segmentation du marché du travail et de la présence d'un secteur informel de plus en plus visible.

L'utilisation de la base de données de la Banque Mondiale, nous a permis de constater une très grande ouverture commerciale du Mali à l'extérieur. Le Mali importe plus qu'il n'exporte même si l'écart se rétrécit entre les deux indicateurs en longue période, c'est-à-dire que le niveau d'exportation augmente plus que celui de l'importation. Ce niveau d'ouverture, même s'il permet de baisser le taux d'inflation, il compromet dangereusement l'épanouissement de nos entreprises locales qui sont fortement concurrencées. Il y a lieu de les protéger.

C'est pourquoi, nous estimons que la politique qui consiste à faire accroître la demande effective en stimulant la production pour créer des emplois et baisser le chômage ne semble pas appropriée pour un pays comme le Mali, car la consommation des produits locaux reste faible par rapport à la consommation de produits étrangers.

Nous sommes partis de deux constats pour aborder la présente thèse. D'une part, le taux de chômage des diplômés du supérieur est plus élevé avec 19,4% contre une moyenne nationale de 9%. Le secteur public et le secteur privé recrutent peu de diplômés du supérieur. D'autre part, l'effectif d'étudiants du supérieur augmente d'année en année sans de réels espoirs de trouver un emploi salarié et qui obligent certains à évoluer vers l'entrepreneuriat (56% des emplois créés (EPAM 2007). Du coup, si aucune disposition n'est prise le taux de chômage ira en croissant avec la croissance des effectifs d'étudiants. C'est cela qui s'est confirmé à travers l'EPAM 2010 et ressorti dans le CSCRP 2012-2017 avec un taux de chômage des diplômés du supérieur de 25%.

C'est au regard de tout ce qui précède que nous avons, dans un deuxième temps, tenté de répondre à la question fondamentale que nous avons posée et que nous reprenons ici : quelles stratégies faudrait-il mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur à travers la politique d'aide à l'entrepreneuriat.

Pour répondre nous avons retenu deux hypothèses à confirmer ou infirmer et qui sont :

- 1- La création d'entreprise par les diplômés du supérieur est un moyen favorable à leur insertion professionnelle.
- 2- La politique d'aide à l'entrepreneuriat contribue de façon efficace à la réalisation des projets des diplômés du supérieur

Dès l'instant que nous avons pu constater que les diplômés éprouvent effectivement d'énormes difficultés à s'insérer dans le secteur public ou dans le secteur privé même si le privé recrute plus que le public, il revient d'adopter la stratégie visant à leur permettre de s'insérer à leur propre compte. C'est pourquoi, nous affirmons que la création d'entreprise par les jeunes diplômés du supérieur un moyen favorable à leur insertion. Cela se justifie à travers un certain nombre de facteurs :

- la théorie du capital humain nous enseigne que les diplômés disposent d'un stock de ressources personnelles acquises par la formation et qui sont économiquement productives. Les spécialistes de l'entrepreneuriat ont constaté que la survie ou à l'inverse la non survie d'une jeune firme peut être appréhendée selon trois niveaux : caractéristiques du marché, caractéristiques des firmes et profil du créateur (Grégoire Gauchie, 2011)²⁵². Ce dernier point à savoir le profil concerne les caractéristiques intellectuelles dont il dispose pour mener loin son projet.
- de nombreux travaux de recherche ont montré que les compétences de l'entrepreneur sont l'une des principales conditions, sinon la condition essentielle du succès d'une Très Petite Entreprise. La compétence est définie comme étant la capacité des acteurs à apprendre et à exécuter les tâches (Lorrain, Belley et Dussault, 1998)²⁵³.

Pour ce qui concerne la deuxième hypothèse, elle ne nous semble pas évidente dans la mesure où nous avons estimé la présence d'une certaine incohérence dans sa stratégie d'action.

²⁵² Grégoire Cauchie (2011), Capital humain, entrepreneuriat et survie des firmes, Université Catholique de Lille, FLSEG, Laboratoire d'Economie et Management.

²⁵³ Bayad Mohamed *et al.*, « Entrepreneuriat et TPE : la problématique de l'accompagnement », *Management & Avenir*, 2010/10 n° 40, p. 116-140. DOI : 10.3917/mav.040.0116

- D'abord, nous avons constaté l'existence d'un certain nombre de programmes pour lesquels il n'existe pas une synergie d'action afin de rendre plus efficace leur intervention.
- La politique d'aide à l'entrepreneuriat n'est pas destinée de façon spécifique aux diplômés du supérieur. En effet, le niveau d'enseignement supérieur constitue un niveau de formation qui présente beaucoup de spécificités, entre autres : l'esprit d'analyse, la recherche de l'information, l'innovation, la créativité, l'esprit critique, la capacité de concevoir etc....C'est compte tenu de cette spécificité que les initiatives doivent être ciblées et orientées vers objectifs dont l'atteinte dépend des qualités ci-dessus mentionnées.

Au regard de ces incohérences, nous avons fait des propositions pratiques allant dans le sens de la mise en place de dispositifs institutionnels prenant en compte la spécificité des diplômés du supérieur et finir par dégager des perspectives pour l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

Ces propositions vont d'une part dans le sens de la formation en entrepreneuriat et d'autre part dans le sens du développement de dispositifs infrastructurels d'appui à l'insertion des diplômés du supérieur.

Pour ce qui concerne les dispositifs en formation. Nous avons pensé à la mise en place des formations de type « Ingénierie industrielle » destinée à la création de petites et moyennes industries en raison de la faiblesse du tissu industriel du pays mais aussi à la création des programmes de formation de type Master en « Innovation et Entrepreneuriat » dont l'accent sera mis sur le caractère innovant des projets.

Pour ce qui concerne les projets de type infrastructurel, il s'agit de la mise en place des structures destinées à favoriser l'insertion des diplômés, leur suivi régulier dans le processus d'insertion et le développement et/ou renforcement de la culture entrepreneuriale et de la gestion d'entreprise en vue d'assurer la pérennité des projets des jeunes diplômés. Ces structures pourraient être du genre « Maison de l'Entrepreneuriat », « Observatoire d'Entrée dans la Vie active », et enfin « Programme financier et technique d'appui aux diplômés du supérieur ».

Les dispositifs seront accompagnés par des outils d'aide à la création d'entreprise prenant en compte les appuis techniques et financiers. Les appuis techniques concernent l'accompagnement²⁵⁴ à titre gratuit des porteurs de projets et les appuis financiers supplémentaires ou conséquents doivent être accordés aux porteurs de projets à caractère innovant. Le caractère innovant reste à définir et doit en principe être indexé aux secteurs productifs du Mali.

Les propositions ont été décrites de façon brève et synthétique afin d'ouvrir des pistes de réflexions, d'études ou de recherches quant à leur concrétisation.

Nous n'avons nullement la prétention à travers ce travail de thèse d'adresser des critiques aux politiques dans la gestion quotidienne de leurs activités ou de faire une expertise de leurs politiques mais seulement de leur fournir des pistes leur permettant d'atteindre de façon efficace et efficiente leurs objectifs.

²⁵⁴ L'accompagnement ne suppose pas se présenter devant un bénéficiaire lorsqu'il accuse des retards de paiement des échéances.

Annexes

Annexe 1 : Evolution de l'effectif de l'Université de Bamako avant la scission en 4 universités distinctes

A 1.1- Effectif Université de Bamako par année, sexe et par structure de 1996 à 2000

Année	96_97			97_98			98_99			99_00		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Université de Bamako												
ENI	933	48	981	853	48	901	662	41	703	634	30	664
ENSUP	1 337	217	1 554	977	184	1 161	616	114	730	251	13	264
FAST	588	48	636	1 262	92	1 354	1 701	130	1 831	1 884	131	2 015
FLASH	802	192	994	1 732	518	2 250	3 454	2 441	5 895	4 503	1 190	5 693
FMPOS	1 384	335	1 719	1 778	608	2 386	2 271	796	3 067	2 660	706	3 336
FSJE	2 571	576	3 147	3 420	887	4 307	5 402	1 567	6 969	4 908	1 376	6 284
FSJP	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
FSEG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.U.G	425	566	891	416	463	879	387	470	857	343	453	796
IPR/ISFRA	751	60	811	672	47	719	559	43	602	399	41	440
ISFRA	38	3	41	54	0	54	50	4	54	77	3	80
Total	8 829	1 945	10 774	11 164	2 847	14 011	15 102	5 606	20 708	15 659	3 943	19 602

Source : Rectorat de l'Université de Bamako (2010)

A 1.2- Effectif Université de Bamako par année, sexe et par structure de 2000 à 2004

Année	00_01			01_02			02_03			03_04		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Université de Bamako												
ENI	634	30	664	ND	ND	379	344	20	364	333	25	358
ENSup	251	13	264	ND	ND	311	131	4	135	453	23	476
FAST	2 130	444	2 574	1 793	189	1 982	1 417	146	1 563	1 638	210	1 848
FLASH	5 708	1 144	6 852	ND	ND	7 776	6 412	2 070	8 482	6 891	2 093	8 984
FMPOS	2 810	894	3 704	ND	ND	3 813	3 560	1 100	4 660	4 090	1 248	5 336
FSJE	5 681	1 979	7 660	ND	ND	7 150	7 053	1 906	8 959	7 618	2 148	9 766
FSJP	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
FSEG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.U.G	353	453	796	338	375	753	439	452	891	ND	ND	1 106
IPR/ISFRA	336	38	374	ND	ND	393	354	45	399	334	43	377
ISFRA	83	6	89	71	19	80	78	5	83	99	15	114
Total	17 976	5 001	22 977	ND	ND	22 637	19 788	5 748	25 536	21 456	5 805	28 367

Source : Rectorat de l'Université de Bamako (2010)

A 1.3- Effectif Université de Bamako par année, sexe et par structure de 2004 à 2009

Année	04_05			05_06			06_07			07_08			08_09		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Université de Bamako															
ENI													ND	ND	
ENSup													ND	ND	
FAST	1 297	215	2 142	2 205	312	2 517	451	388	3 039	3 487	460	3 947	ND	ND	4 777
CESB/FLASH													ND	ND	5 869
FLASH	7 775	2 550	10 325	9 416	3 299	12 715	11 501	4 356	15 857	13 566	5 361	18 927	ND	ND	15 952
FMPOS	3 962	1 109	5 071	4 241	1 312	5 553	3 949	1 153	5 102	3 618	1 135	4 753	ND	ND	4 905
CESB/FSJP													ND	ND	6 259
FSJE/FSJP	8 637	3 494	12 131	8 247	2 925	11 172	11 583	4 202	15 785	13 183	5 332	18 515	ND	ND	14 108
FSEG						4 603			8 350	5 405	2 151	7 556	ND	ND	9 323
I.U.G	649	639	1 288	797	743	1 504	912	856	1 768	1 089	949	2 038	ND	ND	1 199
IPR/ISFRA	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
ISFRA	101	19	120	98	15	113	ND	ND	90	54	6	60	ND	ND	127
Total	23 051	8 026	31 077	25 004	8 606	38 213	ND	ND	49 991	4 0402	15 394	55 796	ND	ND	62 519

Source : Rectorat de l'Université de Bamako (2010)

Annexe 2 : Questionnaire d'enquête

A 2.1- Questionnaire à l'attention des Terminalistes en Maîtrise (Bac + 4 en Economie, Gestion)

Prénom et Nom _____

N° Téléphone _____

E-mail : _____ Sexe _____ Age _____

A la fin de vos études en Maîtrise, quel type d'emploi cherchez-vous ?

- 1- Salarié(e) dans l'administration publique
- 2- Salarié(e) dans une entreprise publique ou para publique
- 3- Salarié(e) dans une grande société privée ou organisme privé
- 4- Salarié(e) dans une ONG
- 5- Créer mon propre ONG
- 6- Créer et gérer ma propre entreprise
- 7- Continuer les études

Les Raisons de votre choix :

A 2.2- Maquette des données de l'enquête

Code sexe : 0=Masculin, 1=Féminin, Code Filière : 0=Gestion, 1=Economie, 2= Droit, Code Emploi cherché 1 : Cf A2.1,
Code Emploi cherché 2 : 1=Emploi salarié, 2=Emploi indépendant, 3= Etudes

Prénom et Nom	Téléphone 1	Tél. 2	E-mail	Sexe	Age	Raison de votre choix	Filière	Type d'Emploi Cherché 1	TEC 2
Weissou FADIGA	6 683 586	4 508 184	f.weissou@yahoo.fr	0	25	Mon ambition a toujours été depuis l'enfance de faire de longues études.	0	7	3
Makan FOFANA	6 958 591			0		Pour être plus près des populations et les aider il faut créer son ONG qui œuvre pour la microfinance.	0	5	2
Banon DIABATE	5 126 480		diabatebanon@yahoo.fr	1	22	Acquérir un diplôme de haut niveau avec spécialisation.	0	7	3
Hawa HAIDARA	9 237 646			1	24	Travail garanti qui me permettra de bénéficier de la pension de retraite.	0	1	1
Alimatou KONE	6 871 360		alimatoukd@yahoo.fr	1	22	Salaire garanti chaque mois et servir le pays à travers le paiement d'impôts et droit à la pension de retraite	0	1	1
Aissata L COULIBALY	6 316 077		couleaïcha@yahoo.fr	1	24	C'est en travaillant dans une ONG que je peux valoriser mes connaissances et acquérir pleins d'expériences professionnelles	0	4	1
Souleymane BAGAYOGO	6 176 719		soul_baga@yahoo.fr	0	27	Mettre à profit mes connaissances pour mieux servir	0	3	1
Seydou KANE	6 271 642		kaneseydou@gmail.com	0		C'est en travaillant à mon propre compte que je pourrais participer au développement de mon pays	0	6	2
Mohamed KONE	6 419 366			0	25	C'est en travaillant dans une société ou organisme privé que je vais être bien payé	0	3	1
Cheick Oumar DOUMBIA	6 356 033			0	25	Mon objectif c'est d'être un grand intellectuel, respecté pour ensuite créer mon propre cabinet d'expertise	0	7	3

Abdoulaye SAMAKE	6 663 710			0	26	C'est dans l'optique d'acquérir le maximum de connaissances d'abord dans mon pays, ensuite en Afrique et dans le reste du monde et pouvoir partager ces connaissances avec ceux qui en ont besoin	0	7	3
Mady DEMBELE	6 428 522	6 796 218	madyd10@hotmail.com	0	24	Poursuivre mes études en vue d'une spécialisation en Gestion	0	7	3
Seydou Oumar BAH	9 338 957	2 218 826	seydoubah2007@yahoo.fr	0	25	C'est d'approfondir mes connaissances à l'étranger et venir les valoriser dans mon pays	0	7	3
Boubacar TRAORE	5 511 405			0	24	Le désir de travailler dans une entreprise publique et permettre au pays de se développer	0	2	1
Soulé DIALLO	6 663 336			0		Grâce à l'opportunité que peut offrir une ONG notamment étrangère en termes de formation à l'étranger et de voyages	0	4	1
Aminata SOGODOGO	6 853 017		amis802002@yahoo.fr	1	27	La capacité de travailler sous pression sans relâche	0	3	1
Soumaïla COULIBALY	9 243 531			0	26	Approfondir mes connaissances et être parmi les hauts cadres de ce pays	0	7	3
Amadou ML DIAKITE	6 267 362			0	25	Pour une raison de garantie de l'Etat	0	1	1
Souleymane KEITA	9 345 496		soulkeita83@yahoo.fr	0	25	Avoir un bon niveau intellectuel au service du développement de mon pays	0	7	3
Mambrou DIARRA	9 307 016			0	26	Dans le but d'approfondir mes connaissances en Economie et en gestion	0	7	3
Soumana B MAIGA	5 369 552		soumanamaiga82@yahoo.fr	0	24	Le niveau maîtrise est pour moi insuffisant qu'il faut approfondir notamment dans le domaine financier car je suis encore jeune	0	7	3
Moussa T TRAORE	5 525 871			0	26	C'est l'ambition affichée depuis longtemps de servir dans l'entreprise publique	0	2	1

Djeidi FOMBA	9 076 904			0	27	Les grandes sociétés privées payent bien et travaillent sérieusement	0	3	1
Ramata BADIANE	6 375 832			1	26	Pour acquérir des expériences dans le domaine du privé	0	3	1
Koumbati Aminata GADJIGO	6 075 043		koumbatting@yahoo.fr	1	25	Le salaire est abordable et le travail est rigoureux	0	3	1
Ahoïfa KOUEGANE	6 970 412		ahoifak@yahoo.fr	1	22	En vue de me spécialiser	0	7	3
Safoula COULIBALY	9 211 290		safoulacoulibaly@yahoo.fr	1	26	Le public est plus rassurant	0	2	1
Ben Daoud THIAM	6 890 557			0	27	Créer son ONG et créer par la suite plus d'emplois en vue de rendre au pays ce qu'on lui doit	0	5	2
Ousmane DEMBELE	6 903 601	4 753 178	ouskaraya@yahoo.fr	0	26	Il est clair que l'Etat ne peut embaucher tout le monde et pour cela il faut créer des entreprises qui embauchent plus pour amorcer le développement	0	6	2
Bakary SANOGO	6 949 038		bakisgo@yahoo.fr	0	26	Le traitement salarial, la rigueur et le meilleur environnement de travail	0	3	1
Djakaridia DEMBELE	9 410 414		dyah50@yahoo.fr	0	26	En vue de me spécialiser en gestion	0	7	3
Adama SANGARE	6 156 970		dahico82@yahoo.fr	0	26	La formation suivie en maîtrise de gestion est à mon avis générale et pas spécifique, dans ce cas il est nécessaire de se spécialiser dans un domaine précis	0	7	3
Abdoulaye KEITA	3 462 046			0	22	Se spécialiser dans un domaine pour servir dans une entreprise ou créer la mienne	0	7	3
Mohamed Moulaye	6 119 650		sangaremohamedm_ml@yahoo.	0	23	Avec la formation actuelle de maîtrise en gestion dans mon pays il y a très peu d'opportunités sur le marché du travail international et cela est du à notre niveau de formation et	0	7	3

SANGARE			fr			aux contraintes sociale, administrative et politique			
Lassina DAO	6 776 542			0	24	Pas que l'Etat ne veut pas mais il ne peut pas embaucher le maximum de candidats à l'embauche. Vu cette contrainte je souhaite créer et gérer mon entreprise	0	6	2
Amadou Moussa TRAORE	4 513 804		amadoumoussatraore	0	25	Dans ce monde capitaliste, étudier dans les grandes écoles et avoir de hauts diplômes est une condition indispensable pour la recherche d'emploi et être compétitif sur le marché de l'emploi	0	7	3
Assatou YALCOUYE	6 651 599			1	26	Je deviens cadre avec le diplôme que j'ai et je pourrais bénéficier de la belle retraite.	0	1	1
Yacouba SANGARE	9 246 162		yacouba_2006@yahoo.fr	0	26	Etre indépendant, créer un emploi pour moi et pour d'autres qui en ont besoin, agrandir le terrain de vie de l'entreprenariat au Mali	0	6	2
Thyssala TRAORE	6 924 725		traore.thyssala@yahoo.fr	1	22	Garantie de retraite et d'assurance même si le salaire est bas	0	1	1
Adama B CAMARA	6 917 745		camaraadaxo@yahoo.fr	1	25	La garantie	0	1	1
Karim TOURE	6 218 759		karimtoure2002@yahoo.fr	0	27	Je trouve tout simplement avantageux	0	1	1
Ali K TRAORE	9 252 628		komanbill@yahoo.fr	0	26	L'esprit d'entreprise est inné en moi et je ne souhaite pas rester sous l'emprise d'un chef tout le long de ma vie	0	6	2
Amadou KEITA	6 193 578		amadou_keitas@yahoo.fr	0	22	Acquérir une format complète au moins un doctorat avant de me lancer sur le marche du travail dans le but de bien participer au développement de mon pays	0	7	3
Brahima COULIBALY	9 194 077	6 620 264		0	24	Dans le but de lutter contre le chômage et relayer l'Etat dans cette dynamique	0	6	2
Mahamadou	6 242 302		keita_madox@	0	23	J'ai toujours rêvé de créer, construire ou de bâtir quelque chose en mon nom, c'est-à-dire une entreprise car je veux	0	6	2

KEITA			yahoo.fr			être indépendant, autonome, et prendre librement mes décisions			
Aliou CAMARA	6 148 398		alioucamara083@yahoo.fr	0	25	Avoir un diplôme supérieur pour devenir professeur d'université et après occuper un poste de haut cadre de l'Etat	0	7	3
Ibrahim DAO	6 188 956			0	25	Etre plus compétitif sur le marché de l'emploi et contribuer à la construction de l'édifice nationale	0	7	3
Zatié MOUNKORO	6 626 559	6 035 598		0	25	Etre diplômé en expertise comptable ou doctorat	0	7	3
Emmanuel KEITA	9 405 906			0	29	En raison du sérieux dans l'organisme privé	0	3	1
Fatoumata DIALLO	6 333 456			1	24	Désir d'approfondir mes connaissances et être heureuse dans ma fonction	0	7	3
Tyowa Alexis DAKOUO	6 176 792			0	22	C'est mon souhait le plus ardent de continuer jusqu'au doctorat	0	7	3
Boubacar Sidiky DOUMBIA	8 803 641		roidja@hotmail.fr	0	26	L'Assurance d'avoir un salaire fixe	0	1	1
Lamine M COULIBALY	6 765 902			0	25	Pouvoir me spécialiser et venir enseigner à l'université	0	7	3
Alamamy DIARRA	6 955 771		aldiarra1@hotmail.com	0	22	Approfondir mes connaissances et pouvoir mieux servir	0	7	3
Moussa COULIBALY	9 177 052		economoussa2007@yahoo.fr	0	25	En vue de partager mon savoir faire, savoir être et mon savoir tout court au sein de l'organisme privé. Cultiver l'excellence dans cette entreprise afin qu'elle soit plus compétitive pour réduire le chômage et la pauvreté au Mali	0	3	1
Toloba MAMADOU	6 293 882		m_toloba@yahoo.fr	0	26	J'aimerais avoir mon doctorat avant de travailler dans une administration ou créer ma propre entreprise	0	7	3

Cheickna Makanguilé DOUMBIA	9 153 411	2 224 330	chemdo_md@yahoo.fr	0	21	Travailler au compte de l'Etat dans une entreprise	0	2	1
Macky SALL	5 386 315			0	29	Devenir docteur en gestion et venir enseigner à l'université	0	7	3
Ibrahim DAO	5 040 913			0	28	Je veux servir l'Etat	0	1	1
Nanténin SANGARE	6 034 494			1	25	J'ai toujours rêvé de devenir une douanière	0	2	1
Broulaye DOUMBIA	5 876 310			0	28	Etre fonctionnaire de l'Etat pour participer au développement de mon pays	0	1	1
Daouda DIAKITE	9 397 585			0	22	Avoir le Professorat en Economie après avoir étudié dans un Institut européen ou dans une grande école internationale comme Harvard University	0	7	3
Fatoumata Boubou DIALLO	9 386 433		bintason1985@yahoo.fr	1	23	Travailler dans un organisme privé international pour me permettre de servir partout dans le monde	0	3	1
Aboubacar KAYANTAO	6 186 465			0	25	Garantie de l'emploi, assurance retraite	0	1	1
Moussa Ibrahim MAIGA	6 443 134		maigp2003@yahoo.fr	0	25	Disposer d'un emploi fixe pour subvenir aux besoins de ma famille	0	1	1
Mamoudou TOURE	6 873 896	6 780 056	touremamoudou@yahoo.fr	0	26	Après la maîtrise, obtenir mon DEA et plus tard le doctorat afin d'avoir le maxi de connaissances et ensuite chercher un travail quelque soit ces choix	0	7	3
Hamadoun MAIGA	6 067 235		hama82002@yahoo.fr	0	26	Disposer d'un emploi fixe pour subvenir aux besoins de ma famille	0	1	1
Aminata LY	9 110 987		lyami5@yahoo.fr	1	24	En raison de la rémunération intéressante qu'offrent les ONG	0	4	1
Cheickna	9 175 322		femme1tcheick	0	26	On gagne mieux sa vie dans une grande entreprise privée, on a moins de problème car les rapports de travail sont biens	0	3	1

TRAORE			na50@yahoo.fr			définis			
Lassina GOITA	6 677 269		lassina@gmail.com	0	26	Servir dans l'administration publique afin d'œuvrer à la bonne gestion des comptes publics, gage du développement	0	1	1
Ali GOITA	6 920 146		alikoita@yahoo.fr	0	25	Enrichir ma connaissance pour mieux servir mon pays	0	7	3
Kadiatou GASSAMA	6 888 432			1	25	c'est garanti	0	1	1
Fatoumata KEITA	6 970 090		fatoumatakeita01@yahoo.fr	1	23	c'est garanti	0	1	1
Ibrahim MOHOMONE	8 898 202	5 876 599		0	26	J'ai toujours voulu faire des études et accumuler le maximum de diplôme dans les grandes écoles, le pays aura besoin de grands spécialistes en gestion des entreprises	0	7	3
Ditio SANOGO	6 896 461		ditio_s@yahoo.fr	1	23	Pour l'amour de ma patrie, je souhaite servir dans l'administration publique	0	1	1
Bouyé MAKANGUILE	6 050 888		bouye2007@yahoo.fr	0	26	je suis garanti et je bénéficierai de la retraite	0	1	1
Yacouba GOITA	6 946 278			0	26	Renforcer les ressources humaines de l'administration publique qui tendent à vieillir	0	1	1
Fadeby DOUMBIA	6 136 478		doumfad@yahoo.fr	0	25	Accumuler assez de richesse en vue de me marier rapidement	0	2	1
Cheick Tidiani SISSOKO	8 631 445		sisocheick@yahoo.fr	0	24	Entamer une formation qui me permet de devenir ingénieur informaticien	0	7	3
Mamadou A TRAORE	6 242 566		seybatraore12@yahoo.fr	0	22	Avoir plus d'argent pour financer mes études post universitaires et de pouvoir créer ou être créatif	0	3	1
Mariam Niamoto IGRE	6 830 479		mnigre@yahoo.fr	1	21	Les sociétés privées rémunèrent bien	0	3	1

Idrissa FOFANA	9 495 387			0	25	c'est mon ambition de me spécialiser plutard dans une discipline donnée d'où le choix de la filière AQPE (Economie)	1	7	3
Aïchatou Malamine KOUNTA	6 063 365	6 299 284	amkounta@yahoo.fr	1	24	J'ai toujours souhaité être indépendante	1	6	2
Sékou TOURE	6 939 757	2 290 074	sekou_tou@yahoo.fr	0	24	approfondir mes connaissances en économie surtout en politique économique et développement	1	7	3
Sékou BAGAYOKO	6 469 162		sekounet06@yahoo.fr	0	27	Se spécialiser d'abord en économie afin de ne pas avoir le regret plutard de ne pas étudier	1	7	3
Amadou Aly COUMARE	6 442 247		dandaracoum@yahoo.fr	0	21	je suis jeune, j'ai envie d'étudier encore car je pense avoir le temps devant moi	1	7	3
Bakary SANOGO	6 188 537		sanogosako2003@yahoo.fr	0	25	Me spécialiser en statistiques en raison du déficit de statisticiens au Mali et que les statisticiens sont universels	1	7	3
Seydou KONE	4 133 326	6 928 089		0	23	La maîtrise ne permet pas de se spécialiser alors il faut continuer les études pour bien se spécialiser	1	7	3
N'Faly KANADJI	6 598 915	6 465 153	viguis2000@yahoo.fr	0	22	Pour avoir plus de niveau dans un domaine précis afin de bien mener mes activités professionnelles	1	7	3
Marie Hélène COULIBALY	5 447 641		hemarie87@yahoo.fr	1	21	Le désir de réaliser d'être créatrice d'emplois	1	6	2
Birama SIDIBE	6 618 065		abnsbreh2010@yahoo.fr	0	23	Continuer dans une université européenne ou américaine et ensuite mener une carrière de fonctionariat international	1	7	3
Bintou Sélicoura KONATE	6 479 103		bintousk@yahoo.fr	0	26	Actuellement la maîtrise est moins considérée sur le marché du travail au Mali contrairement aux DESS, DEA et Doctorat. Je voudrais devenir une économiste détentrice de Doctorat	1	7	3
Abdoulaye	9 236 125		abdouyal@yahoo.fr	0	22	Par ce qu les salaires sont élevés et il existe une gestion	1	2	1

YALCOUYE			o.fr			interne de l'entreprise			
Amadou Balla KONE	5 136 598			0	27	avoir au moins un DEA en économétrie car au Mali la seule maîtrise ne suffit pas d'être compétitif sur le marché de l'emploi.	1	7	3
Mamadou DIALLO	6 770 366	2 299 593		0	28	Mon souhait est d'offrir de l'emploi aux jeunes maliens car le développement de mon pays m'inquiète	1	6	2
Abdrahamane TANGARA	6 043 140	5 878 568	abdrahamanetangara@yahoo.fr	0	23	Approfondir mes connaissances en Sciences économiques à l'étranger en vue de revenir servir mon pays dans l'avenir	1	7	3
Amadou DIA	6 367 012		amadouhdia@hotmail.fr	0	24	Spécialisation en économie agricole, analyse et création de projets	1	7	3
Dramane MAIGA	6 347 451			0	22	Je dispose des opportunités pour la création d'entreprises et pouvoir offrir de l'emploi aux autres car pas de développement sans création d'entreprises	1	6	2
Alassane DIALLO	3 208 691	6 072 969	alasdiallo@yahoo.fr	0	23	Obtenir mon doctorat en économie de développement et contribuer au développement de mon pays. Partager, transmettre mes connaissances aux générations futures, être au service de la nation	1	7	3
Sidi Arouna SANGARE	6 257 698			0	26	Spécialisation en Politique économique du développement en Europe ou aux USA	1	7	3
Amadou BAMBA	9 301 436		abambisco@yahoo.fr	0	25	Montrer ma compétence dans le secteur privé qui est pour moi un secteur important car nos économies sont basées sur le secteur privé. En plus le secteur privé est mieux rémunéré que le public	1	3	1
Lewa DEMBELE	5 135 782			0	26	Le nombre de jeunes diplômés chômeurs est très élevé au Mali. Seule la création d'entreprises peut leur offrir du travail et lutter contre le chômage	1	6	2
Moussa DIALLO	9 075 815	6 682 028		0	25	Je souhaite continuer à étudier car après la maîtrise je me demande en quoi je suis spécialisé	1	7	3

Amadou COULIBALY	9 269 431			0	25	Pour servir mon pays et être utile à ma famille	1	6	2
Sory CISSE	9 229 080			0	25	Mon domaine d'études concerne l'administration publique, l'administration publique est une fonction garantie	1	1	1
Moussa MACALOU	8 591 260			0	23	Face à la mondialisation, l'insertion des moins compétents sur le marché du travail devient de plus en plus difficile, pour cela il vaut mieux approfondir ses connaissances	1	7	3
Maméry SANGARE	6 026 760		sangaremamery @yahoo.fr	0	29	Cela par rapport à la condition socio économique de ma famille, aussi c'est là où on peut mieux appliquer ses connaissances et enfin le travail est bien rémunéré	1	3	1
Boubacar BALLO	6 035 822		ballo_boubacar @yahoo.fr	0	24	je souhaite continuer jusqu'au doctorat en économie afin de contribuer au développement de ma nation	1	7	3
Niozanga DEMBELE	6 858 830		demkalif@yaho o.fr	0	24	Contribuer au développement de mon pays en servant dans l'administration publique	1	2	1
Souleymane TRAORE	6 187 440	5 712 251	traoresolo11@y ahoo.fr	0	24	Le choix est du à ma filière d'études en droit public international. Etre un dirigeant de ce pays pour qu'il soit stable économiquement, compétitif par rapport aux autres pays, un exemple.	2	1	1

Source : Enquête réalisée par nos soins auprès des étudiants terminalistes en Maîtrise d'Economie et de Gestion (Promotion 2009-2010)

Annexe 3 : Guides d'entretiens

Annexe 3.1- Guide d'entretien structure d'appui

- Nom de l'organisme, statut, date de création, missions
- Nom de la personne rencontrée, statut, missions (évolution de ces missions),
- Comment définiriez-vous la philosophie d'action de votre organisme ?
- Place pour l'Etat dans la politique de l'emploi à destination des diplômés de l'enseignement supérieur
- Place pour votre organisme dans la politique de l'emploi à destination des diplômés du supérieur
- Nature des relations avec les autres services en charge de l'emploi notamment des jeunes diplômés,
- Comment s'effectuent les contacts
- Etes-vous en relation avec les structures de formation des jeunes notamment du supérieur
- Quelle est votre stratégie de communication ou de vulgarisation de l'information de votre structure ?
- Les partenaires financiers de votre structure ?
- Nature des relations avec les associations de jeunes diplômés
- Quels sont les principaux problèmes identifiés quant à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur en milieu ordinaire (système de financement, encadrement et suivi, formation etc...)
- Quelle politique de communication sur vos actions avez-vous adopté.
- Quelle est votre système d'évaluation (auto-évaluation, évaluation externe) ou pas du tout
- Avez-vous fait l'objet d'évaluation, Quand ?,
- Existe-t-il des démembrements de votre structure au plan régional ?
- Quelle est la nature des relations
- Fréquence des relations
- Que pensez-vous de la stratégie d'aide à l'entrepreneuriat ?

Annexe 3. 2- Guide d'entretien direction de l'emploi

- Quelles sont les structures de l'Etat ayant en charge les questions d'emploi ?
- Quelles sont celles intervenant dans la politique d'aide à l'entrepreneuriat ?
- Nature des relations avec les autres services en charge de l'emploi notamment des jeunes diplômés,
- Comment s'effectuent les contacts
- Etes-vous en relation avec les structures de formation des jeunes notamment du supérieur
- Quelle est votre stratégie de communication ou de vulgarisation de l'information de votre structure ?
- Nature des relations avec les associations de jeunes diplômés
- Que pensez-vous de la stratégie d'aide à l'entrepreneuriat ?
- Quelle politique de communication sur vos actions avez-vous adopté.
- Quel est le système d'évaluation que vous appliquez
- Mise en place de la Taxe emploi-jeunes (avenir, son influence sur les pratiques professionnelles)
- L'emploi des diplômés du supérieur constitue t-il une priorité pour les autorités en charge de l'emploi ?
- Existe-t-il un programme dans ce sens ? à l'instar du programme BIT Insertion des sortants du système de formation professionnelle

Annexe 4- Personnes rencontrées

Prénom et Nom	Organisme/Structure	Adresse	Contact	E-mail
Saliha DOUMBIA	BIT/APERP	Quartier Mali	228 16	doumbiasaliha@yahoo.fr
Oumar Sidi ALY	APEJ, Chef de Département Entrepreneuriat jeunesse	ACI 2000	66 75 16 02 76 43 25 00	oumarsidi@yahoo.fr
Mohamed AG ALHOUSSEINI	APEJ, Département Financement	ACI 2000	76 08 95 93	med_neck@hotmail.com
Modibo KADJOKE	Directeur APEJ	ACI 2000	66 74 80 03	modibokadjoke@yahoo.fr www.ml.refer.org/u-bamako
Jean Paul BARBIER	BIT, spécialiste de l'emploi et du marché du travail, département de l'analyse économique et des marchés du travail	Geneve, 4 Route des Morillons	+41 22 799 62 65	barbier@ilo.org
Mariangels Fortuny	BIT, spécialiste politique de l'emploi, Programme Emploi jeune	Geneve, 4 Route des Morillons	+ 41 22 799 87 61	fortuny@ilo.org
Eléonore d'Achon	BIT, Département Politique de l'emploi	Geneve, 4 Route des Morillons	+ 41 22 799 67 45	dachon@ilo.org
Claire HARASTY	BIT, Département politique de l'emploi	Geneve, 4 Route des Morillons	+ 41 22 799 78 65	harasty@ilo.org
Isabelle GUILLET	BIT, Département de l'analyse économique et des marchés du travail	Geneve, 4 Route des Morillons	+ 41 22 799 64 18	guillet@ilo.org
Mr CAMARA	FARE, Directeur Exécutif	Bamako	20 21 84 15	
Mr Dioncounda NIAKHATE	Directeur Adjoint ANPE	Bamako	66 74 17 43	
Fatoma THERA	Président, Tribunal de	Bamako	20 21 31 66	mafatotansa@yahoo.fr

	Commerce		66 78 45 79	
Famagan DEMBELE	Greffier en Chef, Tribunal de Commerce	Bamako		
Sidiki KONATE	Formateur CEFE	Bamako	76 46 46 30	
Soungalo TRAORE	FARE	Bamako	66 75 71 86	
Modibo Koly KEITA	Chef du Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation	Bamako	76 48 65 33 / 66 96 32 77	modibokoly@yahoo.fr
SOUMANO	APEJ Chef de Département Financement	BAMAKO		soumano56@yahoo.fr ;
Aly KEBE	APEJ Chef de Département Suivi - évaluation	BAMAKO		aly_kebe@yahoo.fr ;
Idrissa KOITA	Directeur National de l'Emploi	BAMAKO		idikoina@hotmail.com ;
Gaoussou TRAORE	Vice doyen FAST/Doyen par Intérim	BAMAKO		
	UNESCO	BAMAKO		
Moussa DEMBELE	Directeur SYNERGIE CONSEIL, Cabinet privé de recrutement	BAMAKO		Synergieconseil2000@yahoo.fr
Mahamoud COULIBALY	Coordination régionale APEJ	SIKASSO		moutoukalecly@yahoo.fr
Abdoulaye KONATE	Directeur/Régisseur CIGEM	BAMAKO	66 73 47 70	akonate@cigem.org , konateab@yahoo.fr
DIAKITE Salam	Ministère Enseignement supérieur (chargé LMD)	BAMAKO		

Références Bibliographiques

Publications et Thèses

- ABRAHAM-FROIS G. (1995), *Dynamique Economique*, Dalloz, 8ème Edition, Paris, 602 p.
- AL-ABBOUD R. (1995), *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les pays en voie de développement : le cas de la Syrie : activités industrielles modernes et informelles à Alep*, Thèse de doctorat sous la direction de PENOUIL Marc, Bordeaux 1 (France), 940 p.
- ARTUS P. et MUET A-P. (1997), *Théories du chômage*, Edition Poche, Economica, 112 p.
- AUDRETSCH D. « L'émergence de l'économie entrepreneuriale », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2006/1 Tome XLV, pp. 43-70.
- AZARIADIS C. (1975), « Implicit contracts and underemployment equilibria », in *Journal of Political Economy*, Vol. 83, n°6, pp. 1183-1202.
- BAILY M. N. (1974), « Wages and unemployment under uncertain demand » *Review of Economic Studies*, Vol. 41, Issue 1, January, pp. 37-50.
- BARBIER J.-C., GAUTIE J. (dir.) (1998), *Les Politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Paris, PUF, 435 p.
- BESSON J. L., ABDELMALKI L. (1989), *L'observé statistique*, Presses Universitaires de Lyon. pp 53-110.
- BEZBAKH P. (1990), *Inflation et désinflation*, Repère, La Découverte, 125 p.
- BROSSARD O. (1999), *L'emploi et le chômage*, L'économie française, OFCE, Repères, La Découverte.
- CABANNES M. (1998), « *Les politiques conjoncturelles* », A Colin, 96 p.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2003), *Microéconomie du marché du travail*, La Découverte, 122 p.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A., McCUAIG W. traduction (2004), *Labor economics*, Cambridge, MIT Press, 844 p.
- Centre d'Etudes de l'Emploi (2006). *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte, 123 p.
- CHARTRES G. (1999), *L'entrepreneuriat des jeunes*, Mémoire de Sciences politiques Grenoble, IEP, 105 p.

- CHAVAGNEUX C. (2002), « L'échec des Plans d'Ajustement Structurel », *Alternatives Economiques Hors-série n° 053*, Juillet.
- COMTE M., BESSON J. L. (1999) « Les trois âges du chômage », in *L'observé Statistique*, BESSON J. L., ABDELMALKI L. (ed).
- COSTER M., SLIMANE K. B., BARBOSA S. D., BERNARD M-J. (2009), *Entrepreneuriat*, Paris, Pearson Education, 360 p.
- DANG A-T., OUTIN J. L., ZAJDELA H. (2006). *Travailler pour être intégré*, Paris, CNRS, 234 p.
- DIARRAH C. O. (1990), *Mali : Bilan d'une gestion désastreuse*, Paris, L'Harmattan, 205 p.
- DOERINGER P., PIORE M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington, 212 p.
- DOS SANTOS FERREIRA R. (1999), « La relation salaires - emploi sous l'éclairage de la concurrence imparfaite », *Cahiers d'économie politique*, n°34, pp. 15-40.
- DOUMBIA S. (2007), *Jeunes et Chômage au Mali : facteurs explicatifs et déterminants*, Mémoire de DEA en Sciences Economiques, Faculté des Sciences Juridiques et Economiques (Mali), 43 p.
- DUBOIS P. (2005), Devenir professionnel des diplômés et stratégie des universités, *Interacções n° 1*, (<http://www.eses.pt/interaccoes>), pp. 149-177
- DUMAS C. (2005), *Offre de travail des enfants et demande d'éducation dans les pays de l'Afrique de l'Ouest*. Thèse de doctorat en Sciences Economiques sous la direction de Lambert Sylvie, École des hautes études en sciences sociales Paris, 371 p.
- DUNLOP J. T. (1984), *Dispute resolution: negotiation and consensus building*, Greenwood Publishing Group, 296 p.
- DUNLOP J. T. (1984), "The Development of Labor Organization : A theoretical Framework", dans DUNLOP J. T. *Dispute resolution: negotiation and consensus building*, Greenwood Publishing Group, pp. 52-76.
- ERHEL C. (2009), *Les politiques de l'emploi*, Presses universitaires de France, Paris 127 p.
- FREYSSINET J. (1984), *le chômage*, Paris, La découverte, 128 p.
- FRIEDMAN M. (1968), the role of Monetary policy, *The American Economic Review*, Vol. 58, No. 1, pp. 1-17.
- GAMBIER D., VERNIERES M. (1991), *Le marché du travail*, Paris, Economica, 231 p.

- GAUTIE J. (2009), *Le chômage*, Paris, La Découverte, 125 p.
- GAZIER B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz, 435 p.
- GORDON D. F. (1974), "A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment", *Economic Inquiry*, 12, issue 4, pp. 431-59.
- GUITARD J. (2009), *L'évaluation des politiques de l'emploi : Quatre essais*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques sous la direction de ROBIN Jean Marc, Université Paris 1, 219 p.
- HENGUELLE V. (1993), *Les transformations du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail : Le rôle des séquences d'emploi*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université des Sciences et Technologies de Lille, 322 p.
- HERNANDEZ É.-M. et MARCHESNAY M., (2008), « Entrepreneuriat, d'une action sans savoir à un savoir actionnable », *Revue française de gestion*, n° 185, pp. 83-87.
- HERNANDEZ É.-M. (2001), *L'entrepreneuriat, approche théorique*, Paris, Budapest, Torino, l'Harmattan, 270 p.
- Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), (2000), *les marchés du travail en Europe*, La Découverte, 128 p.
- JANSSEN F. (2009), *Entreprendre : une introduction à l'entrepreneuriat*, Bruxelles, De Boeck, vol. 1, 343 p.
- KONATE M. (1990), « Mali : ils ont assassiné l'espoir », Paris, L'Harmattan, 143 p.
- LAURENT T., ZAJDELA H. (1999), « Emploi, salaire et coordination des activités », *Cahiers d'Economie Politique*, n°34, pp. 67-100.
- LESTER R. A. et SHISTER J. (1993), *Insights into Labor Issues*, New York, MacMillan, pp. 163-193.
- L'HORTY Y. (2006), *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Paris, La Découverte, 121 p.
- L'HORTY Y. and THIBAUT F. (1998), « Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous ? », *Revue Française d'Économie*, 13, issue 4, pp. 51-81.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. (1985), "Explanations of Unemployment", *Oxford Review of Economic Policy*, 1985, 1(2), pp. 34-59.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. (1986), "Wage setting, unemployment and insider-outsider relations", *American Economic Review* 76, pp.167-188.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge MIT Press,

- MAILLEFERT M. (2001), *l'Economie du travail, concepts, débats et analyses*, Jeunes Edition –Studyrama, 286 p.
- MAILLEFERT M. (2004), *L'économie du travail, 2e Edition*, Levallois-Perret, Studyrama, 176 p.
- MBEMBE A. (1990), *L'Afrique noire va implorer*, Le Monde diplomatique, avril, pp. 10-11.
- MULLER P. et SUREL Y. (1998), *L'analyse des politiques publiques*, Paris, Montchrestien, 156 p.
- NICOLAS A., RADJA K. et SCHEMBRI P. (2009), « Quelles formations pour un développement soutenable dans les pays en développement ? Une approche par les compétences », *Mondes en Développement n°147, Vol. 37-2009/3*, pp. 29-44.
- NICOLAS Y. (2002), *Le marché du travail dans le modèle de quasi-demande et quasi-offre globales : une solution au problème de symétrie*. Thèse de doctorat en Sciences Economiques sous la direction de CAYATTE Jean louis, Université Paris 12, Val de Marne.
- NIRINA E. R. (1998), *Entrepreneuriat et Création d'entreprises : Les spécificités des économies en développement : Cas de Madagascar*, Thèse de doctorat en Gestion de l'Université de Grenoble, sous la direction de PATUREL Robert, 406 p.
- PERROT A. (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail*, La découverte, 123 p.
- PHELPS E. S. (1972), *Inflation Policy and unemployment Theory. The Cost Benefit Approach to Monetary Planning*, W. W. Norton, New York, 352 p.
- PHILLIPS A. W. (1958), « The relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the UK, 1861-1957 », *Economica, New Series, Vol. 25, n° 100*, November, pp. 283-299,
- PINIDIE G. (1998), *De l'Enseignement Supérieur à la vie active au Burkina Faso : L'Insertion Professionnelle des diplômés en question Filières, Logiques, Mécanismes et Stratégies*, Thèse de doctorat sous la direction de DEMUNTER Paul, Lille 1 (France)
- PLASSARD J. M., SEDRINE S. B. (1998), *Enseignement supérieur et Insertion professionnelle en Tunisie*, Presses de l'Université des Sciences Sociales, Toulouse, 408 p.
- REYNES F. (2006), *La formation des salaires et le concept de taux de chômage d'équilibre*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques sous la direction de STERDYNIAK Henri, Université Paris 9 Dauphine, 289 p.
- RICHARD L., STEPHEN N. et JACKMAN R. (1991), *Unemployment:*

Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford University Press, 618 p.

- RICHARD L., STEPHEN N. et JACKMAN R. (1994), *The unemployment crisis*, Oxford University Press, 157 p.
- ROBINSON J. (1947), *Essays in the theory of employment*, Hyperion Press, 190 p.
- ROSS G. (1981), "What is Progressive about Unions?" *Theory and Society*, n° 10, pp. 609-643.
- ROUSSEAU S. (2003), *Capabilités, risques et vulnérabilité*, In DUBOIS J-L., LACHAUD J-P., MONTAUD J-M., POUILLE A., *Pauvreté et développement socialement durable*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, pp. 11-22.
- RUEFF J. (1925), « Les variations du chômage en Angleterre », *Revue Politique et Parlementaire*, tome CXXV, pp. 425-435,
- RUEFF J. (1931), « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent », *Revue d'Economie Politique*, N° 45, pp. 212-250
- SANANKOUA B. (1990), *La chute de Modibo Keita*, Paris, Éditions Chaka, 196 p.
- SCHMITT C. (2008), *Université et entrepreneuriat : une relation en quête de sens*, Tome 2, Presses universitaires de Nancy, 261 p.
- SIMON-ZARCA G. (2006), Groupe ORAFE, *Formation et emploi en région*, Rapport CEREQ, Marseille, 260 p.
- STERDYNIAK H. et alii, (1997), "Le taux de chômage d'équilibre : anciennes et nouvelles approches », *Revue de l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Economiques)*, n° 60, pp. 147-186.
- STIGLER G. J. (1946), « The economics of Minimum Wage legislation », *American Economic Review*, n° 36, June, pp. 358-365,
- SUM M. (2007), *Marché du travail et Emploi au Cambodge : Contraintes à court terme et Enjeux à long terme*, Thèse de doctorat en Economie sous la direction de BAUDRY Bernard, Université Lumière Lyon 2, 338 p.
- SUMMERS L. H. (1988), "Realive Wages, efficiency wages and keynesian unemployment", *American Economic Review*, pp. 383-388
- TCHIBOZO G. (1998), *Economie du travail*, Les Topos, Dunod, Paris, 128 p.
- VINOKUR A. (2006), *La qualité de la mesure de la qualité dans l'enseignement supérieur : Essai d'analyse économique*, *Education et société*, n° 18, pp. 109-124.
- VINOKUR A. (2002), « Enseignement supérieur : un changement sans reforme ? », *Revue FORMATION EMPLOI*, N° 79, CEREQ, Marseille, p. 5.

- VINOKUR A. (2007), *Pouvoirs et financement en éducation. Qui paye décide ?*, Collection Educations et sociétés, L'harmattan, 322 p.

Rapports

- Banque mondiale (1989), *L'Afrique subsaharienne. De la crise à une croissance durable*, Washington D. C., 300 p.
- Banque mondiale (1991), Mission résidente au Mali, *Programme de l'IDA au Mali*, Bamako, pp. 30-35 et pp. 46-51.
- Banque Mondiale (2006), *L'enseignement supérieur et le développement économique en Afrique*, Documents de travail N° 103, 56 p.
- Banque Mondiale (2010), *le Système éducatif malien, Analyse sectorielle pour une amélioration de la qualité et de l'efficacité du système*, Document de Travail N° 198, 122 p.
- Bureau International du Travail (1998), *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*, Genève, BIT, 275 p.
- Bureau International du Travail (2007), *Etude sur employabilité et entrepreneuriat des jeunes en Afrique de l'Ouest*, Bureau sous régional Dakar, 41 p.
- Bureau International du Travail (2008), *Etude Nationale sur les Politiques du marché du travail*, BIT/APERP Mali, 99 p.
- Centre de Rencontres et d'Etudes des Dirigeants des Administrations Fiscales (CREDAF) (2005), 20e Colloque International : *l'Optimisation du Rendement de la Taxe sur la Valeur Ajoutée*, Niger, pp.12-15,
- CHALON T., CHOISNARD M-F., GEORGET M., HEDOIN J. P. (2007), *l'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion*, Rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche, n° 054, juin, 64 p.
- CHAU L. (1992), *Politiques économiques du Mali et les crises des 30 dernières années*, ORSTOM - Bamako (Mali), 42 p.
- CHAU L., DIOP A. et COULIBALY I. (1990), *Économie nationale et espace au Mali*, Bamako, ORSTOM, p. 13.
- DELIGNIERES G. (2007), *La reconnaissance des compétences dans la téléphonie sanitaire et sociale : un enjeu de régulation professionnelle*, Marseille, Rapport CEREQ, 35 p.
- Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique, (2007), *Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages 2006*, Volume 1, Juillet, 85 p.

- DOUMBIA S. et TRAORE M. (2005), *Caractéristiques et déterminants du chômage, du sous emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes*, mimeo, Département de la Stratégie en matière d'emploi, BIT, Genève.
- ECKERT H. (2006), *Une approche de l'intégration des jeunes dans l'entreprise, Enquête "Génération 98", interrogation de 2003*, Marseille, Rapport CEREQ, 39 p.
- European Commission (2008), *Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies*, Final Report of the Expert Group, Final version, 68 p.
- Fonds Monétaire International (2011), *Note de présentation du rapport de la revue 2009 du CSCRP 2007-2011*, Rapport N° 11/38, 61 p.
- HETZEL P., BOUYGARD F., MONTS DE SAVASSE H. (2006), *Commission du Débat National "De l'université à l'emploi : rapport final"*, Paris, Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 108 p.
- KHRISTOVA A., LHOTEL H., PARMENT A. (2006), *"Génération 2001 en Lorraine"*, Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi, CEREQ, Université de Nancy II, Conseil Régional Lorraine, 85 p.
- KONATE Soumaïla (2005), *Rapport Formation syndicale en matière d'économie internationale, d'intégration régionale et d'économie politique*, Turin (Italie).
- MAIGA M. H., TOURE Y., SACKO I. (2011), *Etat de lieux et partage de bénéfices autour du barrage de sélingué au Mali*, Rapport final, Février, 86 p.
- MARTINELLI D. (2004), *Comment interpréter les disparités locales d'insertion des diplômés du supérieur ?* Relief n° 3, Rapport du CEREQ, Marseille, avril, 61 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (1998), *Document – cadre de la politique nationale de l'emploi au Mali*, 143 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (1997), *Formation et Insertion dans le secteur rural et agricole au Mali*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 75 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2005), *Le Bilan de l'emploi dans le secteur formel au Mali en 2004*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 88 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (1996), *Etudes de suivi des diplômés des enseignements secondaire et supérieur*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 75 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (1995), *Etudes de suivi des diplômés IPR/IFRA, IUG, promotion 1995*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 43 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2005), *Les*

Annuaire sur le marché du travail au Mali : 2004, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 55 p.

- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2004), *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2004)*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 65 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2007), *Problématique Ajustement Formation – Emploi, rapport provisoire*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 89 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2008), *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2007)*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 70 p.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali (2010), *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2010)*, Cité dans *CSCRP 2012-2017*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (2009), *Rapport définitif de l'évaluation finale du «Programme Emploi Jeunes »*, 69 p.
- Ministère de l'Industrie et du Commerce du Mali (2006), *Rapport sur le Recensement Industriel en 2006*, 99 p.
- Ministère des Finances et du Commerce du Mali (1989), *Document de Budget annuel de l'Etat*, Bamako, pp. 14-19.
- Ministère du Plan et de l'Économie du Mali (1981), *Document de Plan quinquennal de développement économique et social (1981-85)*, Bamako, pp. 3-26.
- Ministère du Plan et de l'Économie rurale du Mali (1961), *Document de Plan quinquennal de développement économique et social de la République du Mali (1961-65)*, et Rapport présenté par le ministre du Plan à l'Assemblée nationale du Mali.
- Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali (2003), *Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives*, 55 p.
- MOULAYE Z. (2005), *Gouvernance démocratique de la sécurité au Mali-un défi du développement durable*, Fondation Frederich Ebert, Bamako, 197 p.
- MONCEL N., SULZER E. (2006), *L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën*, Rapport CEREQ, Marseille, 65 p.
- MOBUS M. (2006), *Le développement des compétences dans le travail temporaire en France*, Rapport CEREQ, Marseille, 38 p.
- Présidence de la République du Mali (1999), *Etude Nationale Prospective « Mali 2025 »*, Rapport général, 297 p.

- Quotidien national d'information du Mali, « L'Essor » (2009), *Université de Bamako : Un nouveau Centre d'Enseignement Supérieur*, n°16423 du – 15-04-2009.
- République du Mali (2002), *Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), CSLP 1^{ère} génération, 2002-2006*, Bamako, 147 p.
- République du Mali (2006), *Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR), CSLP 2e Génération 2007-2011*, Bamako, 94 p.
- République du Mali (2011), *Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR), CSLP 3e Génération 2012-2017*, Bamako, 146 p.
- ROSANVALLON A. (2008), *Bilan Emploi Formation, Manuel de formation, Module introductif*, Université Pierre Mendès France de Grenoble II, Document élaboré sur financement du Bureau International du Travail (BIT).
- TEISSIER J., ROSE J. (2006), *La certification, nouvel instrument de la relation formation emploi*, Rapport CEREQ, Marseille, 130 p.
- TRAORE F. (2005), *Chômage et conditions d'emploi des jeunes au Mali*, BIT, Unité politiques de l'emploi, 47 p.
- TRAORE M., SISSOKO Y. (2010), *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : Le cas du Mali*, Document de Travail de l'emploi N° 65, BIT, 85 p.
- Université de Bamako (2008), *Rectorat de l'Université, Service communication, Rapport du Conseil de l'Université, 13/05/2008*.

Textes législatifs et réglementaires

- Loi N° 98-067 du 30 Décembre 1998 portant *statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*
- Décret N°02-106/P-RM du 05 Mars 2002 fixant *les modalités d'application de diverses dispositions de la Loi N° 98-067 du 30 Décembre 1998 portant statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*
- Ordonnance N°02-054/PRM du 4 juin 2002 portant *rattachement des Grandes Ecoles à la Direction Nationale de l'Enseignement supérieur*
- Loi N° 06-007/P-RM du 23 Janvier 2006 portant *création de l'Université de Bamako*
- Loi N° 06-006 du 23 janvier 2006 portant *création de la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique*
- Décret 06-115/P-RM du 16 mars 2006 portant *création de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques et de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion*

Sites Internet

<http://www.cnpi-mali.org>
<http://www.worldbank.org>
<http://www.education.gov.ml>
<http://www.ilo.org>
<http://data.worldbank.org/>
<http://www.afribone.com/spip.php?article2111>
<http://eni-abt.edu.ml/his.php>
<http://creeinnov.wordpress.com/>
<http://www.un.org/fr/millenniumgoals/bkgd.shtml>
<http://www.office-du-niger.org.ml/>
<http://www.oef-mali.org> (présentation)

Sigles et Abréviations

ANPE : Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
APEJ : Agence pour l'Emploi des Jeunes
BCI : Banque Commerciale pour l'Investissement
BDM : Banque de Développement du Mali
BICIM : Banque Internationale pour le Commerce et l'Investissement au Mali
BIM : Banque Internationale pour le Mali
BMS : Banque Malienne de Solidarité
BNDA : Banque Nationale du Développement Agricole
BRS : Banque Régionale de Solidarité
BSIC : Banque Sahélienne pour l'Investissement et le Commerce
CEDEAO : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CIGEM : Centre d'Information et de Gestion des Migrations
CREDAF : Centre de Rencontres et d'Etudes des Dirigeants des Administrations Fiscales
CREE : Créer votre Entreprise
CSCRIP : Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
CSLP : Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DNE : Direction Nationale de l'Emploi
DNFP : Direction Nationale de la Formation Professionnelle
F.CFA : Franc de la Communauté Financière Africaine
FAFPA : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FARE : Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi
FARE : Fonds Auto Renouvelable pour l'Emploi
FED : Fonds Européen de Développement
FNEJ : Fonds National pour l'Emploi des Jeunes
GERME : Gérer Mieux votre Entreprise
IER : Institut d'Economie Rurale
INRSP : Institut National de Recherche en Santé Publique
ISH : Institut des Sciences Humaines
LCV : laboratoire Central vétérinaire
ORSTOM : Office de la Recherche Scientifique et Technique Outre-Mer, organisme aujourd'hui remplacé par l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD)
PAPME : Projet d'Appui aux Petites et Micro Entreprises
PNA/ERP : Programme National d'Appui/Emploi et Réduction de la Pauvreté
PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
REMUAO : Réseau d'Enquête sur les Migrations et Urbanisations en Afrique de l'Ouest
SOTELMA : Société des Télécommunications du Mali
TRIE : Trouver votre Entreprise
UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UFAE : Unité de Formation et d'Appui aux Entreprises

Index des tableaux, figures, graphiques, schémas et encadrés

Tableaux

Tableau 1 : Valorisation de la production primaire par l'industrie.....	20
Tableau 2 : Pourcentage du Financement extérieur/investissements totaux.....	22
Tableau 3 : Pourcentage des services de la dette.....	23
Tableau 4 : Pourcentage des impôts directs et indirects dans les recettes fiscales.....	24
Tableau 5 : Productions agropastorales.....	25
Tableau 6 : Structure de la population malienne en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âge, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance.....	48
Tableau 7 : Structure de la population de Bamako en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance.....	49
Tableau 8 : Structure de la population des autres centres urbains en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance.....	50
Tableau 9 : Structure de la population des zones rurales en 2007 selon le sexe, les grands groupes d'âges, l'âge médian, le rapport de masculinité et le rapport de dépendance.....	51
Tableau 10 : Raisons de la migration selon le milieu de résidence et le sexe (%).....	53
Tableau 11 : Structure de la population.....	54
Tableau 12 : Répartition de la population malienne selon la nationalité.....	57
Tableau 13 : Répartition en % de la population active potentielle suivant le sexe, la situation dans l'activité et la zone de résidence.....	60
Tableau 14 : Taux bruts et taux nets d'activité en % par sexe et zone de résidence.....	61
Tableau 15 : Répartition des taux d'emploi par sexe et zone de résidence.....	63
Tableau 16 : Répartition des emplois suivant le sexe de l'occupant et la zone de Résidence.....	64
Tableau 17 : Age moyen des actifs occupés suivant la zone de résidence.....	65
Tableau 18 : Répartition des emplois selon la nature du travail.....	65
Tableau 19 : Répartition des emplois selon la nature du travail et l'âge.....	66
Tableau 20 : Répartition des emplois intermittents suivant le type et le milieu de Résidence.....	66
Tableau 21 : Répartition des emplois selon la situation dans la profession et par sexe.....	67
Tableau 22 : Répartition des emplois selon la situation dans la profession, le milieu de résidence et le sexe.....	68
Tableau 23 : Age moyen des actifs occupés suivant la situation dans la profession.....	69
Tableau 24 : Répartition des emplois selon la catégorie socioprofessionnelle et par sexe.....	70
Tableau 25 : Répartition des emplois selon la catégorie socioprofessionnelle par zone de résidence et par sexe (en%).....	70
Tableau 26 : Répartition des emplois par zone de résidence suivant le secteur d'activité.....	71
Tableau 27 : Les taux de chômage pour la population de 15 à 64 ans selon le groupe d'âge, la zone de résidence et le sexe.....	73
Tableau 28 : Chômeurs selon le niveau d'instruction et le sexe.....	74
Tableau 29 : Répartition de la population de 15 ans ou plus inactive suivant le sexe, le type d'inactivité et la zone de résidence (%).....	77
Tableau 30 : Taux d'inactivité par sexe et zone de résidence.....	77

Tableau 31 : SMIG et revenus mensuels moyens.....	95
Tableau 32 : Contraintes liées à la réglementation du travail (pour cent des entreprises enquêtées).....	97
Tableau 33 : Typologie des interventions des services publics d'emploi.....	166
Tableau 34 : Typologie des services publics de formation professionnelle.....	168
Tableau 35 : Evolution des demandes et des offres d'emplois.....	170
Tableau 36 : Financement de l'auto-emploi.....	178
Tableau 37 : Evolution du nombre des emplois entre 2002 et 2007.....	179
Tableau 38 : Les kits de la Bourse de l'emploi et de la formation professionnelle en 2008.....	180
Tableau 39 : La Performance des actions des services publics de l'emploi.....	182
Tableau 40 : Nombre total de salariés par branches d'activités.....	231
Tableau 41 : Répartition des entreprises selon la section d'activité.....	232
Tableau 42 : Répartition des entreprises selon la section de fabrication.....	233
Tableau 43 : Répartition des entreprises industrielles selon la région administrative d'installation du siège.....	233
Tableau 44 : Répartition des entreprises selon le statut juridique.....	234
Tableau 45 : Répartition des entreprises selon le régime de propriété.....	235
Tableau 46 : Répartition des entreprises selon la taille.....	235
Tableau 47 : Répartition des entreprises selon l'âge.....	236
Tableau 48 : Répartition des entreprises selon l'année de création.....	236
Tableau 49 : Répartition des emplois permanents par sexe (personnels de l'administration et de production) de 2003 à 2006.....	237
Tableau 50 : Répartition des emplois administratifs par sexe de 2003 à 2006.....	237
Tableau 51 : Répartition des emplois de la production par sexe de 2003 à 2006.....	238
Tableau 52 : Répartition des emplois par section d'activité et par année.....	239
Tableau 53 : Répartition des emplois permanents par branches d'activités de la section de fabrication (industrie manufacturière) et par année.....	240
Tableau 54 : Répartition des emplois permanents selon la catégorie professionnelle de 2003 à 2006.....	241
Tableau 55 : Proportion des emplois permanents féminins selon la catégorie professionnelle de 2003 à 2006 (en %).....	241
Tableau 56 : Répartition de la VA durant la période 2003-2005 (en millions de F CFA)....	242
Tableau 57 : Répartition des charges de personnel par branche d'activité en millions de F CFA) de 2003 à 2005.....	243
Tableau 58 : Répartition des Impôts et taxes par branche d'activité (en millions de F CFA) de 2003 à 2005.....	244
Tableau 59 : Répartition de l'Excédent brut d'exploitation (EBE) par branche d'activité (en millions de F CFA) de 2003 à 2005.....	245
Tableau 60 : Contribution de l'industrie dans le PIB.....	246
Tableau 61 : Répartition des entreprises ayant rencontré des difficultés selon la branche d'activité.....	247
Tableau 62 : Répartition (en %) des entreprises ayant rencontré des difficultés selon la branche d'activité et la nature des problèmes.....	248
Tableau 63 : Structure par branche des unités de production informelles.....	251
Tableau 64 : Précarité des conditions d'activité dans le secteur informel.....	253
Tableau 65 : Organisation du travail dans le secteur informel.....	256
Tableau 66 : Rémunération et horaires de travail moyen dans le secteur informel.....	257
Tableau 67 : Caractéristiques démographiques des actifs informels suivant le statut.....	258
Tableau 68 : Chiffre d'affaires, production et valeur ajoutée du secteur informel.....	261

Tableau 69 : Le secteur informel et la réintégration des circuits officiels.....	263
Tableau 70 : Aides souhaitées par les chefs d'unités de production informelles.....	264

Figures

Figure 1 : Répartition schématique de la population totale.....	45
Figure 2 : Courbes d'offre de travail.....	103
Figure 3 : Courbe d'offre de travail anormale.....	104
Figure 4 : La courbe de demande de travail.....	105
Figure 5 : Equilibre sur le marché du travail.....	106
Figure 6 : Chômage classique.....	109
Figure 7 : La loi d'airain des salaires.....	116
Figure 8 : Marché du travail keynésien.....	121
Figure 9 : Ajustement par la hausse des prix.....	122
Figure 10 : La relation de Phillips.....	128
Figure 11 : La verticalité des courbes de Phillips.....	129
Figure 12: La courbe Wage Setting (WS)/Price Setting (PS).....	132
Figure 13 : Cadre conceptuel de la relation Enseignement supérieur et développement économique.....	221

Schémas

Schéma 1 : Une représentation (néo-keynésienne) de la dynamique keynésienne.....	124
Schéma 2 : Une représentation cambridgienne de la dynamique keynésienne.....	125

Graphiques

Graphique 1 : Croissance du PIB de 1968 à 2007.....	41
Graphique 2 : Croissance du PIB de 1968 à 1984.....	43
Graphique 3 : Croissance du PIB de 1985 à 2007.....	44
Graphique 4 : Taux bruts et taux nets d'activité en % par sexe et zone de résidence.....	61
Graphique 5 : L'évolution des taux net d'activité par groupe d'âge et sexe.....	62
Graphique 6 : Répartition des taux d'emploi selon le sexe et le milieu de résidence.....	64
Graphique 7 : Taux de salarisation par sexe et groupe d'âge.....	68
Graphique 8 : Composition de la population inactive selon le sexe et le milieu de résidence.....	76
Graphique 9 : Répartition des salariés selon leur rémunération horaire.....	80
Graphique 10 : Actifs occupés selon le niveau d'instruction et le milieu.....	83
Graphique 11 : Evolution du SMIG au Mali.....	86
Graphique 12 : Solde extérieur en % du PIB.....	127

Encadrés

Encadre 1 : Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté.....	29
Encadré 2 : Enquête Permanente Auprès des Ménages.....	46
Encadré 3 : Recensement Général de la Population et de l'Habitat.....	46
Encadré 4 : La scission de l'Université de Bamako en 4 universités distinctes.....	203
Encadré 5 : Travail décent.....	218

Table des matières

Sommaire	5
Introduction générale.....	7
Partie I : Contexte macroéconomique et marché du travail au Mali	16
Chapitre I : Evolution macroéconomique.....	17
Section 1 : Historique des Politiques Economiques du Mali depuis l'indépendance.....	17
I- Politiques économiques de l'indépendance à 1991.....	18
1- <i>Le plan quinquennal 1961-1965</i>	19
2- <i>Le plan quinquennal 1974-1978</i>	19
3- <i>Le plan quinquennal 1981-1985</i>	20
4- <i>Le plan quinquennal 1987-1991</i>	21
II- Politiques économiques de 1991 à 2002.....	26
Section 2 : Evolution macroéconomique du Mali de 2002 à 2006.....	29
I- Le développement institutionnel, la gouvernance et la participation.....	34
II- Le développement des ressources humaines et l'accès aux services de base.....	35
III- Le développement des infrastructures de base et les secteurs productifs.....	37
Section 3 : Evolution sectorielle du Mali	34
Section 4 : Performances macroéconomiques	40
Conclusion du chapitre I.....	41
Chapitre II : Caractéristiques du marché du travail au Mali : Structures et tendances.....	45
Section 1 : Les caractéristiques socio démographiques.....	47
I- La population totale.....	47
1- Structure par sexe et par âge de la population totale.....	47
2- Structure par sexe et âge de la population urbaine.....	49
3- Structure par sexe et âge de la population rurale.....	50
II- Le Système éducatif au Mali.....	51
III- La mobilité de la main-d'œuvre.....	53
1- La Migration interne.....	53
2- La Migration internationale.....	54
Section 2 : Population active, emploi et chômage, Population inactive.....	57
I- Population active, Emploi et Chômage.....	59
1- Composition de la population en âge de travailler ou population active potentielle.....	59
2- Taux d'activité.....	60
3- Emploi.....	63
II- Population Inactive.....	75
1- Composition de la population inactive.....	75
2- Taux d'inactivité.....	77

Section 3. Détermination du marché du travail au Mali.....	78
I- La détermination de l'offre de travail.....	78
1- Le concept d'offre de travail.....	79
2- Les déterminants de l'offre de travail.....	79
II- La Demande de travail : Emploi par âge, sexe, secteurs d'activités.....	81
1- Emploi par âge et par sexe.....	81
2- L'Emploi par secteur d'activité.....	83
3- Répartition duale de l'emploi par secteur formel et informel.....	83
4- La pluriactivité.....	86
Section 4 : Les Institutions du marché du travail au Mali.....	87
I- La réglementation du marché du travail.....	88
1- Une législation relativement souple sur les contrats de travail.....	88
2- Des procédures complexes de recrutement et de licenciement.....	89
3- La fixation des salaires dans le cadre des conventions collectives.....	91
4- Un salaire minimum faible et de fortes inégalités salariales.....	94
5- Une législation du travail relativement flexible.....	96
II- La Gouvernance du marché du travail.....	97
1- Les systèmes de règlement des différends.....	97
2- Le dialogue social.....	98
Conclusion du chapitre II.....	100
Chapitre III : Les théories du marché du travail.....	102
Section1- L'analyse classique ou néoclassique du marché du travail.....	103
I- L'Offre de travail.....	103
II- La demande de travail.....	105
III- L'équilibre partiel du marché du travail et ses perturbations.....	106
IV- Les explications du chômage.....	108
1- Explications classiques et néoclassiques.....	108
2- Une nouvelle application du postulat de rationalité : Les théories de la prospection d'emploi.....	111
Section 2- L'économie du travail chez Marx.....	113
I- La critique de l'économie politique.....	113
II- Fonctionnement du marché du travail : valeur travail et plus-value.....	114
1- La valeur-travail.....	114
2- La plus-value.....	115
III- Les lois de paupérisation.....	115
IV- La coalition des patrons.....	117
V- Les explications du chômage.....	118
Section 3- L'analyse keynésienne du marché du travail.....	119
I- La relation Salaire réel/Productivité marginale.....	120
II- Equilibre du marché du travail.....	121
III- Les prolongements keynésiens.....	123
IV- Les explications du chômage.....	125
1- Explications keynésiennes.....	125
2- Explications des nouveaux keynésiens.....	127

Section 4 : Le courant hétérodoxe et les nouvelles théories du marché du travail.....	132
I- Le courant hétérodoxe.....	133
1- Le syndicalisme.....	133
2- La segmentation du marché du travail.....	134
II- Les nouvelles théories du marché du travail.....	135
1- Le salaire d'efficience.....	135
2- Les contrats implicites.....	137
III- Le modèle « insiders-outsiders ».....	138
IV- Théorie du capital humain et Entrepreneuriat.....	141
Conclusion du chapitre III.....	141
Conclusion de la Partie I.....	142
Partie II : La Politique d'aide à l'entrepreneuriat et l'insertion des diplômés du supérieur	144
Chapitre I : Les politiques de l'emploi au Mali.....	145
Section 1 : Les politiques globales du Gouvernement malien de 2008 à 2012.....	145
I- Politiques structurelles de l'emploi.....	153
1- Les politiques actives de l'emploi.....	153
2- Les politiques passives de l'emploi.....	157
3- Sur un plan théorique.....	158
II- Politiques conjoncturelles de l'emploi.....	159
Section 2 : Les politiques de l'emploi : un aspect théorique.....	153
I- Politiques structurelles de l'emploi.....	153
1- Les politiques actives de l'emploi.....	153
2- Les politiques passives de l'emploi.....	157
3- Sur un plan théorique.....	158
II- Politiques conjoncturelles de l'emploi.....	159
Section 3 : Les politiques gouvernementales en matière d'emploi.....	161
I- Les structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.....	161
1- Les services d'appui à l'emploi.....	161
2- Les services d'appui à la formation professionnelle.....	167
II- L'intermédiation sur le marché du travail.....	169
1- Les activités de placement.....	169
2- Le dispositif de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.....	172
3- Le bilan des actions d'intermédiation.....	173
III- Les programmes de création d'emplois.....	175
1- Les Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO).....	175
2- Les appuis financiers à la création d'entreprise.....	176
3- La Bourse de l'Emploi et de la Formation professionnelle.....	179
4- Le Programme décennal pour la formation professionnelle et l'emploi.....	180
IV- La Performance des politiques actives de l'emploi.....	181
1- Les ressources budgétaires allouées à l'emploi.....	181
2- L'évaluation des actions de promotion de l'emploi.....	182
3- L'évaluation des actions de formation professionnelle.....	183
Conclusion du Chapitre I.....	184

Chapitre II : L'Enseignement supérieur et l'insertion des diplômés	186
Section 1 : L'insertion dans la théorie économique	186
I- Poursuite d'études et investissement en capital humain : un choix déterminant pour l'insertion professionnelle.....	186
II- Le parcours d'insertion à la sortie du système éducatif.....	189
III- L'accès aux emplois : jeunes en concurrence imparfaite et segmentation du marché du travail.....	191
1- Des jeunes en concurrence imparfaite pour accéder à l'emploi.....	191
2- Segmentation du marché du travail et barrières à l'entrée pour les jeunes.....	192
IV- Une théorie de l'insertion a-spatiale ?.....	194
Section 2 : Enseignement supérieur et marché du travail au Mali	196
I- Le Système d'Enseignement Supérieur au Mali.....	196
1- L'Université du Mali/L'Université de Bamako.....	200
2- La Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.....	201
II- La Politique Nationale d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique au Mali.....	204
1- Les justifications d'une Politique Nationale d'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique au Mali.....	204
2- Les orientations pour cette nouvelle politique.....	208
3- Les objectifs pour l'opérationnalisation des orientations ci-dessus évoquées.....	211
4- Les stratégies et actions pour l'atteinte des objectifs fixés.....	212
Section 3 : Problématique Emploi-Formation.....	214
Section 4 : Enseignement supérieur et développement économique.....	216
I- Les effets positifs de l'expansion scolaire.....	217
II- Les effets négatifs de l'expansion scolaire.....	222
Conclusion du Chapitre II.....	225
Chapitre III : L'entrepreneuriat comme facteur d'insertion des diplômés	227
Section 1 : Entrepreneuriat : Approches théoriques	227
Section 2 : Le fonctionnement du marché entrepreneurial au Mali.....	230
I- Caractéristiques du secteur industriel.....	232
1. Branches d'activité.....	232
2- Répartition spatiale.....	233
3- Statut juridique de l'entreprise.....	234
4- Régime de propriété.....	234
5- Taille des entreprises en 2006.....	235
6- Age des entreprises.....	235
7- Année de création.....	236
II- Emplois et main-d'œuvre.....	236
1- Volume d'emplois.....	236
2- Répartition des emplois permanents suivant la section d'activité.....	238
3- Répartition des emplois permanents selon la qualification professionnelle.....	240
III- Contribution du secteur industriel dans l'économie nationale.....	241
1- Les composantes de la Valeur Ajoutée (VA).....	241

2- Contribution de l'industrie dans le PIB.....	246
IV- Difficultés rencontrées par les entreprises industrielles.....	246
V- Le Secteur informel au Mali.....	248
1- Les conditions d'activité du secteur informel.....	249
2- Main-d'œuvre et emplois dans le secteur informel.....	255
3- Caractéristiques sociodémographiques des actifs du secteur informel.....	258
4- Le poids du secteur informel.....	261
5- Le secteur informel et l'Etat.....	262
Section 3 : Enjeux liés à l'entrepreneuriat des diplômés du supérieur.....	265
I- Lien entre Université et Monde industriel au Mali.....	265
II- La promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur au Mali : Quelles pratiques envisageable ?.....	269
1- Les formations de type entrepreneurial.....	269
2- Les projets de type infrastructurel.....	271
3- Les Outils d'aide à la création d'entreprise.....	272
Section 4 : Quelles perspectives pour la politique entrepreneuriale des diplômés du supérieur ?	273
I- Les dispositifs au niveau du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique du Mali.....	273
II- Les Dispositifs au niveau du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle..	273
Conclusion du Chapitre III.....	274
Conclusion de la Partie II.....	275
Conclusion générale	276
Annexes	279
Annexe 1 : Evolution de l'effectif de l'Université de Bamako avant la scission en 4 universités distinctes.....	280
Annexe 2 : Questionnaire d'enquête	283
Annexe 3 : Guides d'entretiens	294
Annexe 4- Personnes rencontrées.....	296
Références Bibliographiques	298