



**HAL**  
open science

# Analyse du chômage et bilan des politiques de l'emploi au Mali.

Fousseynou Bah

► **To cite this version:**

Fousseynou Bah. Analyse du chômage et bilan des politiques de l'emploi au Mali.. Economies et finances. Université de Grenoble, 2012. Français. NNT : 2012GRENE004 . tel-00817218

**HAL Id: tel-00817218**

**<https://theses.hal.science/tel-00817218>**

Submitted on 24 Apr 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.

## THÈSE

Pour obtenir le grade de

## DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

Spécialité : **Sciences Économiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

Présentée par

**Fousseynou BAH**

Thèse dirigée par **Faruk ÜLGEN**

préparée au sein du **Centre de Recherche en Économie de Grenoble (CREG)**  
dans l'**École Doctorale de Sciences Economiques**

## Analyse du chômage et bilan des politiques d'emploi au Mali

Thèse soutenue publiquement le **29/03/2012**,  
devant le jury composé de :

**M. Guy BENSIMON**

Maître de Conférences-Habilité à Diriger des Recherches  
IEP Grenoble, Examineur

**M. Jacques CHARMES**

Directeur de recherche émérite CEPED  
Université Paris Descartes-INED-IRD, Rapporteur

**M. Bruno LAUTIER**

Professeur  
IEDES-Paris I Panthéon-Sorbonne, Rapporteur

**M. Jaime MARQUES-PEREIRA**

Professeur  
Université de Picardie Jules Verne, Président du jury

**M. Faruk ÜLGEN**

Maître de Conférences-Habilité à Diriger des Recherches  
Université Pierre Mendès France-Grenoble 2, Directeur de thèse





Les opinions émises dans cette thèse ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Université de Grenoble 2. Elles sont propres à l'auteur et n'engagent que lui-même.



# Remerciements

Les travaux de recherche présentés dans cette thèse ont été menés au sein du Centre de Recherche en Économie de Grenoble<sup>1</sup> (CREG) à l'Université de Grenoble II.

J'exprime ma profonde gratitude à mon directeur de thèse, Faruk Ülgen, professeur à l'Université de Grenoble II, dont le rôle dans mon parcours universitaire a été considérable. Sa rigueur d'analyse et sa pédagogie ont conforté ma motivation d'entreprendre cette thèse avec lui et je ne l'aurais point achevée sans son soutien constant et ses mots d'encouragement. Mes remerciements vont aussi à Ramon Tortajada pour tout ce qu'il m'a appris comme étudiant et continue à m'apprendre comme ami.

J'adresse ensuite mes remerciements à tous les acteurs du programme des «*300 jeunes cadres pour le Mali*», initié par l'ancien président du Mali, Alpha Oumar Konaré, parmi lesquels le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique au Mali, l'Ambassade de France au Mali, EGIDE et Daniel Alibert, Professeur Emérite à l'Université de Grenoble I.

Mes remerciements vont aussi à mes compagnons de route pour avoir formé autour de moi une nouvelle famille, pour m'avoir soutenu dans les moments difficiles et rendu les heureux inoubliables. Je remercie particulièrement Abdoulaye Zana Bagayoko pour son amitié sincère et constante, ses conseils éclairés et son immense générosité.

Je remercie le personnel de l'ANPE-Mali et spécialement les membres de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation ainsi que Saliha Doumbia du bureau du BIT au Mali pour avoir mis à ma disposition les données et documents sur lesquels cette thèse s'est appuyée.

Pour finir, je remercie ma famille, tout le clan Bah, dont spécialement ma mère, Aïssé Diallo Bah, qui n'a jamais cessé de m'inspirer à être un être meilleur, ainsi que mes sœurs, Didé, Maïmouna, Aïssata, Fatoumata et Coumba pour l'amour et la bienveillance dont elles m'entourent depuis toujours. Mes dernières pensées sont pour mon père, Feu Djibril Bah et ma pleine gratitude s'adresse à Dieu pour les onzes années qu'il m'a accordées avec lui et toute la chance qu'Il m'accorde au travers de ma famille.

---

1. Ce centre est né de la fusion du Centre de Recherche sur Politiques Publiques en Economie de Marché (CREP-PEM), au sein duquel la thèse a été entamée, avec une partie du Laboratoire d'Économie de la Production et de l'Intégration (LEPII).



*A ma mère, Aïssé Diallo Bah,  
et à mes sœurs.*





# Introduction générale

Au Mali (et dans les économies africaines dans une large mesure), le chômage présente un caractère massif et persistant. Le taux au travers duquel on l'appréhende est très souvent élevé. Il peut atteindre voire dépasser un niveau de 20%, signifiant que plus d'un cinquième de la main d'œuvre disponible dans un espace donné cherche de l'emploi sans succès. C'est le cas des jeunes âgés de 20 à 29 ans dans les milieux urbains au Mali (DOEF, 2004, 2008)<sup>2</sup>. Le niveau élevé du chômage de cette classe d'âge lui attribue un caractère massif dans la mesure où elle représente à elle seule les deux tiers de la population du pays (46% des individus ont moins de 15 ans selon l'EPAM 2004) et sa moitié est active sur le marché du travail.

Le chômage malien est aussi persistant ; plus encore, il est en explosion. Son taux est passé de 3,1% en 1997 (DNSI, 1998) à 8,8% en 2004 (DOEF, 2004; INSTAT, 2006) et à 9,6% en 2007 (DOEF, 2008). Cette augmentation peut sembler paradoxale dans la mesure où l'économie malienne connaît une croissance économique soutenue depuis près de quinze ans. En effet, entre 1994 et 2000, le taux de croissance moyen a été de 5,1%<sup>3</sup>, marquant une période relativement prospère après la profonde crise de 1993 (taux de croissance de -4,7%). Entre 2002 et 2006, le taux de croissance a été de 5,2%. L'accélération de la croissance peut être encore plus visible à travers une modification des périodes de calcul. Le taux de croissance annuel moyen du PIB a été de 3,5% sur 1989-1999 contre 5,4% sur 1999-2009<sup>4</sup>. Malgré ses fluctuations (11,9% en 2001, 7,6% en 2003, 2,2% en 2004, 6,1% en 2005, 5,1% en 2006 et 4,3% en 2007), le taux de croissance économique a été largement supérieur au taux de croissance démographique. Ce taux a connu une moyenne de 1,97% entre 1990 et 1995, de 1,94 sur 1995-2000, de 2,35 sur 2000-2005 et de 2,37% sur 2005-2010 (DAES, 2009).

Cette augmentation du chômage dans un contexte où la croissance économique est supérieure à la croissance démographique suggère un écart grandissant entre le sentier de la croissance et la dynamique de l'emploi. Elle fragilise l'interprétation de l'excédent volumineux d'offre de travail comme le reflet pur et simple de l'état de faible développement. La faible capacité de l'appareil productif à pourvoir les individus en revenu informe certes sur

---

2. Pour les jeunes ruraux aussi le taux de chômage est élevé bien que moindre, la moyenne nationale est proche de 15%. Voir le tableau 3.5.

3. Ce taux est certes élevé, mais il reste inférieur à l'objectif initial du Cadre Stratégique de Lutte contre le Pauvreté, 6,7% par an.

4. Source : Base de données de la Banque Mondiale : [http://devdata.worldbank.org/AAG/mli\\_aag.pdf](http://devdata.worldbank.org/AAG/mli_aag.pdf).

---

ses limites à leur fournir des emplois, mais son poids explicatif baisse car l'augmentation du chômage est concomitante à une hausse du niveau de vie du pays. Le PIB par habitant est passé de 610 US\$ en 2008 à 680 US\$ en 2010. Si ce chiffre maintient le Mali parmi les pays les plus pauvres du monde (175<sup>ème</sup> pays sur le 177 classés dans l'IDH du PNUD en 2006), son augmentation participe d'un recul constant de la pauvreté. Le PIB par habitant s'accélère : son taux de croissance annuel moyen est passé de 1,6% entre 1989 et 1999 à 2,6% entre 1999 et 2009. La part des individus vivant en dessous du seuil de pauvreté est passé de 55,6% à 47,4% entre 2001 et 2006.

L'écart dont ces chiffres font état suggère que le marché du travail est un espace particulier dont l'analyse est nécessaire pour comprendre la nature du chômage au Mali et identifier les causes de son niveau élevé et de sa persistance malgré une croissance soutenue et une volonté politique bien affichée à le combattre depuis près de deux décennies. **C'est cette analyse qui constitue l'objet de notre thèse.** Celle-ci ambitionne d'apporter une contribution à un champ très peu investi : le marché du travail d'une économie africaine. Cet espace du monde en développement n'est que rarement érigé en élément d'analyse soustrait de l'ombre de la large problématique du développement. Ce faible intérêt déguise lui-même un contournement favorisé par deux facteurs.

D'un côté, on relève la domination de l'économie informelle, représentant jusqu'à 80% de l'emploi dans certains cas (comme le Mali). Aux premières années de son identification, dans les années 1970, elle était vue comme la caractéristique d'une dichotomie pathologique, une anomalie vouée à disparaître avec la croissance et le passage des économies vers des étapes supérieures de développement, mais avec la crise des années 1980, elle a commencé à se voir qualifiée d'élément régulateur de par son occupation par les individus qui ont subi les plans d'ajustement. La difficulté à situer cette économie à l'aide des outils définitionnels valides pour les économies développées a fait prévaloir l'acceptation de l'emploi qu'elle crée sur la nécessité d'identifier son contenu ainsi que ses règles de fonctionnement. De l'autre côté, se dresse le problème de données sur le marché du travail, dont l'absence ou la faible qualité pénalise l'estimation d'indicateurs sur le marché du travail. En l'absence de ces informations, la confrontation entre les représentations théoriques du marché du travail et la réalité gagne encore plus en difficultés. Le travail de recherche et d'analyse sur l'emploi et le chômage s'en

trouve fortement découragé. Toutefois, il faut noter que depuis le début des années 1990, à l'issue de la libéralisation du marché du travail<sup>5</sup>, des efforts considérables ont été fournis dans la production de données sur le marché du travail au Mali. Ces efforts se sont tout d'abord traduits par la création de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) et la conduite d'enquêtes microéconomiques sur l'ensemble du territoire. Les bases de données constituées par ces enquêtes constitueront l'outil principal pour les estimations menées dans cette thèse. Malgré ce progrès, des profonds besoins demeurent. Le développement des bases de données a besoin d'aller de paire avec une adaptation des outils définitionnels au contexte (notamment à partir d'une caractérisation des différentes activités qui forment l'informel), de servir d'instrument de suivi des dispositifs de soutien à l'emploi et de base pour leur amélioration.

Le contournement de l'analyse du marché du travail crée un vide qui a de fâcheuses conséquences sur les politiques de lutte contre le chômage et/ou de soutien à l'emploi. Il favorise la production d'indicateurs peu représentatifs des économies en question. Par exemple, l'acceptation systématique de l'emploi informel et la transposition de concepts extérieurs (comme celui du chômage) affecte la qualité des indicateurs statistiques produits. Elle considère comme acteur économique viable des individus pouvant occuper des emplois précaires et instables, dont le statut ne s'éloigne que peu de celui d'un chômeur. Cette considération biaise le volume du chômage vers le bas et induit un biais dans le ciblage des couches en besoin de soutien. Les agents déjà insérés dans l'appareil productif, mais vulnérables aux différents chocs, perdent en visibilité par rapport aux chômeurs proprement dits, qui sont eux-mêmes sous-estimés. Le soutien en l'emploi en perd de son efficacité. Cette transmission des limites informationnelles aux dispositifs montre la nécessité de développer la réflexion sur le marché du travail dans les économies en développement, particulièrement africaines, dans des termes qui leurs sont plus propres, dont notamment la prise en compte de l'espace de l'informel. Notre thèse va chercher à contribuer au comblement du vide créé par ce contournement à travers trois grandes questions que soulèvent le constat du niveau du chômage :

- Est-ce parce qu'on compte mal ou différemment les chômeurs qu'ils semblent plus nombreux ?

---

5. En 1992, le Code du Travail a subi une profonde révision pour s'adapter aux besoins de flexibilité sur le marché du travail.

- 
- Est-ce la structure du marché et ses règles de fonctionnement qui empêchent à la main d'œuvre de tirer profit de la croissance économique et à l'offre excédentaire de travail d'être résorbée ?
  - Ou est-ce tout simple le signe d'un échec des dispositifs d'emploi ?

Dans chacune de ces questions, on peut trouver une piste pour investiguer l'explosion du chômage au Mali.

Pour apporter des réponses, qui ne sont pas nécessairement indépendantes les unes des autres, nous adopterons un plan en trois parties. Dans la première partie, nous nous baserons sur les informations quantitatives disponibles sur le marché du travail pour :

- définir les contours du chômage au Mali ;
- expliquer son augmentation continue ;
- identifier les phénomènes qui contribuent à son maintien à un niveau élevé.

Ces trois points font l'objet des trois chapitres constituant la partie. Le premier chapitre est d'intérêt car la domination de l'économie informelle contribue fortement à l'instabilité des frontières entre les différents compartiments de la population. Sa présence rend moins aisé le classement d'un individu entre la population active occupée, la population au chômage et la population inactive. La récurrence de la précarité et de l'instabilité de ses emplois fait que des individus peuvent être comptés comme actifs occupés alors qu'ils ne s'écartent que légèrement du statut de chômeur : ils peuvent facilement perdre l'emploi occupé, se rendre disponibles pour un nouvel emploi et continuer la recherche d'un emploi meilleur parallèlement à l'activité d'occupation. L'estimation du chômage peut s'en trouver très souvent biaisé vers le bas<sup>6</sup>. La validation systématique de l'emploi informel découle d'une vision extensive de l'emploi qui s'est imposée à partir des années 1980. Elle n'est pas un revirement isolé, mais symptomatique de la résurgence des théories d'inspiration néoclassique. Elle n'en serait qu'une traduction au niveau des économies à fort segment informel. Il est intéressant de noter que le chômage n'a

---

6. Nous soulignerons par ce biais la nécessité de repenser le chômage quand il s'agit d'un contexte particulier comme celui du Mali. Même si nous nous engagerons dans un travail de proposition d'outils de correction du taux de chômage dans le chapitre 6 (la propension à tomber en inactivité), nous reconnaissons qu'un travail de proposition de nouvelles normes pour l'évaluation du chômage ne pourrait se libérer du fort poids de l'arbitraire qu'à l'aide d'informations fortes et soutenues sur le marché du travail. Or, les structures maliennes de production de données sont encore jeunes.

cessé d'augmenter malgré le comptage de l'emploi informel.

Dans le second chapitre, nous chercherons les causes de cette augmentation. Nous montrerons qu'elles résident principalement dans le mode de gestion de la main d'œuvre mis en place après l'indépendance, à savoir la centralisation de la dynamique de l'emploi autour de l'emploi public. Résultant de l'orientation socialiste du premier gouvernement du pays, cette gestion a soutenu une polarisation des ressources autour des besoins de l'emploi public. Cette orientation a favorisé la concentration des offres en matière de formations autour des besoins de l'appareil administratif et légitimé la priorité des entreprises publiques dans l'allocation des ressources financières. Elle a pénalisé le secteur privé qui a alors failli à prendre le relais à la suite des politiques d'ajustement des années 1980. A cette première gestion, nous attribuerons la faible dynamique de l'emploi malgré l'introduction de dispositifs de flexibilité durant les deux dernières décennies. Pour mieux rendre compte de l'impact de cette gestion et expliquer le niveau élevé du chômage, nous procéderons à une périodisation de la politique de l'emploi au Mali. Nous distinguerons trois périodes. La première s'étendra de l'indépendance, 1960, à 1983, année d'introduction du concours d'entrée dans la fonction publique. Cette année a marqué la fin de l'intégration automatique des sortants universitaires dans l'emploi public, symbole fort du mode de gestion centralisé de l'emploi. La seconde période ira de 1983 à 1998, une période rythmée par des mouvements opposés ; l'exécution des mesures d'ajustement est accompagnée de ou alternée avec la gestion de leurs conséquences sociales. Les compressions d'effectifs dans l'emploi public vont de paire avec des dispositifs de soutien à la reconversion des «compressés». Cette période se caractérise par la tentative de passage d'une gestion centralisée de l'emploi à un marché de travail libéralisé. Elle n'a pas de politique d'emploi claire, mais on y note une explosion du chômage ainsi que celle de l'économie informelle. La troisième période partira de 1998 : c'est la Politique Nationale pour l'Emploi (PNE). Avec des objectifs bien formulés et des domaines d'intervention précisés, la PNE va, pour une large mesure, chercher à affranchir le marché du travail des effets résiduels des premiers dispositifs. Il s'agit de converger les formations offertes vers les besoins de l'appareil productif et de soutenir l'accès des agents économiques au financement de leur activité. Durant cette période aussi, le chômage continue à augmenter.

Dans le troisième chapitre, nous estimerons l'ampleur de la rigidité du salaire au chômage au travers d'une courbe du salaire. Nous nous baserons sur les données de l'Enquête

---

Permanente Auprès des Ménages de 2004. Nous identifierons les rigidités qui sous-tendent le rapport du salaire à l'excédent d'offre de travail. L'intérêt de cette estimation sera de tester la pertinence des dispositifs d'emploi introduits depuis 1998, avec la PNE. Celle-ci situe fortement ses actions dans les domaines de la formation et du financement. En explorant comment les insuffisances au niveau de ces deux éléments expliquent la faible réactivité des revenus salariaux au volume de l'excédent d'offre de travail<sup>7</sup> (surtout pour une économie en développement ; nous avons trouvé une élasticité de -1,6), nous consoliderons le bien-fondé de la PNE. Dans le formel, l'identification portera sur la législation du travail, le poids des démarches administratives et la difficulté de financement. Dans l'informel, nous porterons une attention particulière au réseaux sociaux, principales bases des barrières à l'entrée de nouveaux acteurs et de protection des revenus des anciens acteurs contre les différents chocs, dont les pressions émanant des chômeurs.

La deuxième partie de la thèse dressera, quant à elle, le bilan de la politique de l'emploi actuelle. Cette tâche se heurte à beaucoup de problèmes dont l'insuffisance de données, résultat d'une défaillance des mesures de suivi.

Le premier chapitre de cette partie présentera le corps institutionnel sur laquelle la PNE se base. Nous y relèverons une forte présence du phénomène de doublonnage. Le pilotage de la PNE est dispersée entre plusieurs structures aux missions similaires voire aux structures similaires. Cette dispersion pénalise la politique de l'emploi à tous les niveaux. Nous verrons que le doublonnage paralyse la coordination, qui est presque inexistante sinon, à défaut, inefficace. Il réduit, de ce fait, la capacité du système à produire des chiffres globaux, aussi bien sur les budgets que sur les résultats (les chiffres que nous utiliserons sont issus d'une collecte auprès de différents agents). Or, ceux-ci sont nécessaires pour une évaluation des mesures ; ils permettent une ventilation des budgets et des résultats entre les acteurs de pilotage et/ou entre les mesures, donnant ainsi une base d'appréciation des performances. Les conséquences du doublonnage vont plus loin. Il crée un environnement de concurrence entre les structures de pilotage, entravant encore plus la coordination, tandis qu'il pervertit leur

---

7. L'utilisation du taux de chômage estimé sur la base de définition conventionnelle du chômage ne signifiera nullement un retour sur les critiques qui auront été précédemment posées. Mais, en attendant, un nouveau mode de calcul, c'est ce taux que nous conserverons, bien que conscient de ses limites.



fonction en instaurant une «politique des chiffres». La recherche de chiffres élevés pour justifier leur existence et maintenir leur budget conduit les structures à privilégier la quantité par rapport au contenu. Nous illustrerons ce perversissement de leur arbitrage à travers quelques chiffres sur la formation et le financement et particulièrement à travers une évaluation du Programme Emploi Jeunes (PEJ), exécuté entre 2003 et 2008.

Dans le second chapitre, nous continuerons à illustrer les échecs de la PNE, alimentés fondamentalement par le doublonnage et exacerbés par les défaillances en matière de suivi et de surveillance, au travers des stages de qualification. Nous prendrons ces stages comme mesure représentative car ils font intervenir plusieurs structures et sont relativement mieux documentés. Nous montrerons les différents échecs de cette mesure : en plus de s'adresser à une couche relativement faible (illustration d'une disproportion entre les ressources mobilisées et les couches ciblées) dans l'économie malienne, les stages procèdent à un traitement du chômage qui allège plus la pression extérieure pesant sur le marché et quelque part sur les dirigeants politiques, et ce de façon temporaire, qu'elle ne contribue à réduire les difficultés en matière de formation. Dans l'ensemble, dans la deuxième partie, nous montrerons la difficulté de la PNE à se munir de dispositifs opérationnels cohérents avec ses objectifs et avec le contexte donné.

Si dans ces deux premières parties, nous trouverons pour une grande part des éléments de réponse aux questions de départ de la thèse, il n'en sera pas moins nécessaire de prolonger le travail en posant des pistes de recherches pour améliorer les chiffres produits et mieux orienter la politique de l'emploi. C'est ce travail que nous proposerons dans la troisième partie. Celle-ci examinera le rôle du marché du travail dans les processus décisionnels de l'offre de travail. Cette partie cherchera à montrer que la responsabilité du marché est très importante dans le rapport des maliens au marché du travail, tant sous l'aspect de l'inactivité que sous celui de la prospection. Nous y montrerons que le marché éclipse les paramètres relatifs à l'environnement familial et économique des individus. Le deuxième intérêt de cette partie, c'est de montrer que l'examen de l'offre est porteur de pistes pour une amélioration des dispositifs et pour un meilleur ciblage des couches jugées vulnérables et prioritaires dans la lutte contre le chômage.

Dans le premier chapitre de cette partie, nous nous baserons sur les données de l'EPAM pour dégager les variables présidant à la décision d'inactivité. Dans la confrontation entre

---

le marché (illustré à travers le taux de chômage) et l'environnement de l'individu (exprimé à travers une batterie de variables dont la taille du ménage, le revenu des membres actifs et occupés, etc.), nous montrerons que le rôle du marché est celui qui prédomine. Au delà, nous montrerons, qu'à partir de l'examen de la relation de l'offre de travail avec le marché, on peut construire des outils d'ajustement des indicateurs statistiques. Nous proposerons comme outil *la propension à tomber dans l'inactivité* (PTI). Cette propension mesurera la probabilité qu'un chômeur soit mécompté comme inactif. Elle participera d'une démarche d'élargissement du concept de chômage. Nous verrons que la frontière entre l'inactivité et l'activité est à son tour aussi fragile et imprécise que celle entre l'emploi et le chômage. A partir du profil des chômeurs supplémentaires que nous identifierons à partir de la PTI, nous consoliderons l'idée que l'inactivité est elle-même un phénomène bien plus souvent subordonné à l'insuffisance d'opportunités d'emploi qu'elle ne découle d'un choix (hypothèse de travailleur découragé). Les profils nous informeront aussi quant aux termes en lesquels les politiques de soutien à l'emploi pourraient/devraient se poser pour être efficaces. Donc, dans ce chapitre, nous proposerons, d'un côté, un outil statistique qui servira de base pour renforcer la mise en cause des critères de définition du chômage et, d'autre part, attribuerons une partie de l'inactivité aux barrières d'entrée sur le marché du travail et renforcerons, de ce fait, les critiques précédemment adressées aux dispositifs de soutien à l'emploi.

Dans le dernier chapitre, nous resterons dans la même ligne. Nous nous intéresserons à la prospection. Dans un premier temps, nous construirons un modèle qui cherche à prendre en compte l'environnement familial et plus particulièrement des accords implicites sur lesquels le soutien familial au chômeur peut reposer. Nous y confronterons les poids respectifs de cet environnement et du marché dans l'insertion du chômeur. Nous verrons que le rôle du marché est fort et montrerons que la durée du chômage est davantage attribuable au marché qu'au refus des individus d'accepter les propositions présentes d'emploi. Nous y verrons aussi que les réseaux sociaux semblent jouer un rôle fort, suggérant des avantages à la construction de politiques d'emploi autour des réseaux professionnels (notamment ceux dont les acteurs opèrent dans l'économie informelle). De chaque chapitre, nous dégagerons des éléments de préconisation pour une meilleure formulation des mesures en faveur de l'emploi.



FIG. 1: Carte du Mali

TAB. 1: Mali : quelques indicateurs clés

Indicateur	Années			
	2000	2005	2008	2009
Superficie (milliers de km <sup>2</sup> )	1,240.2	1,240.2	1,240.2	1,240.2
Population (millions)	10.52	11.83	12.71	13.01
Croissance démographique (%/an)	2.1	2.4	2.4	2.4
Espérance de vie à la naissance (années)	46	47	48	49
Taux de fertilité (naissance par femme)	6.8	6.6	6.5	6.5
Taux de mortalité en dessous de 5 ans (par 1 000)	217	202	194	191
Taux de réussite du primaire (% par groupe d'âge)	31	44	57	59
Ratio de filles au garçon dans l'éducation primaire et secondaire (%)	69	74	78	78
Prevalence du HIV (% sur la population de 15-49 ans)	1.7	1.2	1.0	1.0
PNB (milliards de \$ courant)	2.59	5.19	7.72	8.86
PNB (milliards de \$, PPA courant)	7.50	11.20	14.65	15.42
PNB par habitant (\$ courant)	250	440	610	680
PNB par habitant (milliards de \$, PPA courant)	710	950	1,150	1,190
PIB (milliards de \$ courant)	2.42	5.31	8.72	9.00
Taux de croissance du PIB (%/an)	3.2	6.1	4.9	4.3
Taux d'inflation, déflateur du PIB (%/an)	5.6	2.4	8.7	4.3
Agriculture (% du PIB)	42	37		
Industrie (% du PIB)	21	24		
Services (% du PIB)	38	39		
Exportations (% du PIB)	27	26		
Importations (% du PIB)	39	37		
Formation brut de capital fixe (% du PIB)	25	23		
Revenus hors dons (% du PIB)	13.4	18.0	15.5	17.1
Stock de la dette totale (millions de \$)	2 960	3 260	2 125	2 667
Service de la dette / Exportations (%)	14.0	6.9	2.6	
Remittances reçues (millions de \$ courant)	73	177	431	405
IDE perçus (millions de \$ courant)	82	224	180	109
Aide et assistance au développement (millions de \$ courant)	288	704	964	985

Source : Base de données des Indicateurs de la Banque Mondiale, Décembre 2010



## Partie I

# Salaire, chômage et emploi au Mali



## Introduction de la partie

Le concept de chômage est en train de s'éclipser au profit de celui l'emploi. La manifestation vive de ce fait se trouve dans le changement de vocable tant dans la théorie que la pratique en matière d'emploi. On parle de plus en plus de politiques de « soutien à l'emploi » au lieu de mesures de « lutte contre le chômage ». On peut situer une grande explication de cette évolution dans le revirement théorique opéré à partir des années 1970 - on prend très souvent l'article de Friedman (1968) comme point d'amorce ou du moins déterminant de ce revirement -. Avec le paradigme dominant, l'idée d'un chômage structurel s'est imposée comme une vérité et avec elle le chômage est devenu le prix à payer pour les rigidités du marché du travail. Dans la mesure où les rigidités auxquelles son apparition et sa persistance sont attribuées relèvent très souvent de la sécurité de l'emploi (mais pas tout le temps), il apparaît comme un « mal nécessaire ». Le dilemme entre la protection de l'emploi et l'augmentation de son volume (réduction de l'excédent d'offre de travail) revient au devant de la scène, mais au prix d'une « obsolescence » du concept du chômage.

En effet, la mise en cause des caractéristiques auxquelles les rigidités du marché du travail sont inhérentes affecte le concept du chômage car elles ont fondamentalement servi de base à son édifice. Dans le système de marchandisation du travail que le salariat matérialise, le chômage constitue l'incapacité pour un individu de vendre sa force de travail. Mais plus encore, il signifie son exclusion d'un statut, de tout un ensemble de normes qui caractérisent ce système dont la régularité de l'activité, le droit à un revenu régulier et jugé acceptable et aussi le droit à une protection contre les décisions arbitraires de son employeur<sup>8</sup>. Bref, un statut de référence du travail. Le chômage, dans son concept, est fondamentalement établi comme l'opposé de l'emploi, lui-même apprécié par rapport au statut de référence. Les mutations du débat théorique sur le chômage ont progressivement conduit à une mise en cause de ce statut. Les caractéristiques de l'emploi ont perdu leur caractère normatif pour devenir des éléments explicatifs du chômage. Dans la théorie keynésienne, l'explication du niveau d'emploi par la demande effective avait réduit ces éléments à des paramètres car c'était sur

---

8. Ces caractéristiques circonscrit considérablement le concept de chômage ; elles l'inscrivent dans un contexte historique et géographique très précis, à savoir l'évolution du travail dans les pays développés voir (Salais *et al.*, 1986). Ce lien du concept de chômage avec les rigidités du marché du travail sert très souvent à le remettre en cause et à légitimer les formes de travail qui diffèrent de celui qui lui a servi de fondation.



la base des anticipations de l'employeur que se déterminait le niveau d'emploi. La création d'un environnement propice à des anticipations positives se dressait donc comme le moyen de résorber le chômage. Dans cette optique, peu d'éléments, concernant la stabilité et la sécurité de l'emploi, pouvaient se dresser en explication de l'incapacité de l'économie à absorber l'excédent d'offre de travail. Dans la perspective keynésienne, tant que ces éléments soutiennent la demande adressée aux entreprises, ils sont bénéfiques. Avec le nouveau paradigme, d'inspiration néoclassique, l'appréciation de l'emploi se fait moins par rapport au futur, au travers des anticipations, que par rapport au présent. Les nouvelles théories du chômage qui émergent s'intéressent aux cadres et modalités d'interactions entre l'offre et la demande de travail, dont les caractéristiques de l'emploi traduisent l'aboutissement, et ce de sorte à dégager les éléments qui entravent l'absorption de l'excédent de main d'œuvre dans l'économie. Elles reprennent l'explication néoclassique du chômage, mais cette fois-ci en plaçant le salaire dans un ensemble de variables, les structures du marché. Cette réorientation théorique affecte la place du concept de chômage car en situant dans les éléments caractéristiques de l'emploi la cause du chômage il devient impertinent d'apprécier le chômage par rapport à la marginalisation qu'il traduit pour un individu. D'où un gain de primauté de l'emploi sur le chômage.

Si l'on peut lire dans cette « obsolescence » du chômage en tant que concept la principale conséquence du retour du paradigme néoclassique, il faut aussi noter le rôle de faits économiques. On peut même dire que les nouvelles constructions théoriques se sont appuyées sur les mutations de l'emploi pour se redéployer. Le déplacement du cœur de la théorie et de la politique a été favorisé par les crises des années 1970 pour les pays développés et des années 1980 pour les économies en développement. Pour les premiers, à partir de la crise, le chômage a connu une augmentation, a résisté aux politiques interventionnistes (dont il n'a résulté que des niveaux d'inflation élevés) pour progressivement cohabiter avec de nouvelles formes d'emploi. Celles-ci rompaient avec les caractéristiques récurrentes de l'emploi de par leur discontinuité, leur faible valorisation et surtout leur augmentation. Ces mutations ont participé à la consolidation de la théorie orthodoxe car elles ont été interprétées comme le résultat d'un emploi déconnecté des forces du marché du travail, de salaires trop élevés et de structures trop rigides. La théorie procède à des lectures particulières des emplois taxés de précaires : ils illustrent un ajustement du marché par le prix c'est-à-dire le salaire ; les

travailleurs acceptent des salaires inférieurs au niveau communément répandu afin d'occuper un emploi.

Pour les pays en développement, le changement est intervenu avec la crise de la dette. Le statut de référence de l'emploi que les politiques de développement œuvraient à imposer - au Mali, c'était au travers d'un emploi public massif -, de sorte à reproduire les caractéristiques des économies industrialisées, bute sur un mur avec l'incapacité des gouvernements à assurer le coût de fonctionnement de la machine administrative mise sur pied. Certes, dans ce contexte, les politiques d'emploi consistaient plus à élargir le monde du salariat, par l'extension de l'économie de marché, qu'à réduire la population qui en était exclue car l'économie était en pleine transformation, mais le chômage, jusque là, était vu par rapport au statut de référence. Avec l'économie informelle, apparaissent de nouvelles formes d'emploi dont il sera question d'identifier la nature et le contenu durant la première décennie de sa découverte<sup>9</sup> et qui seront ensuite considérés comme la conséquence des rigidités du marché du travail formel.

Ces changements intervenus ont contribué à établir une vision extensive de l'emploi. Celle-ci réduit les critères d'appréciation d'un emploi à un seul, la génération de revenu. L'approche normative qui consistait à apprécier un emploi par rapport à un statut s'affaiblit. Pendant que, d'un côté, l'existence d'un excédent de main d'œuvre est interprétée comme le résultat de rigidités du marché du travail, de l'autre côté, la déviance des emplois des normes est lue comme l'illustration de la flexibilité et du dynamisme du marché. Avec cette approche extensive de l'emploi, la théorie dépasse les limites du concept de chômage - on peut aussi voir dans ce dépassement une impasse si l'on considère que le déplacement du noyau théorique vers l'emploi résulte de la difficulté à adapter le concept du chômage aux mutations économiques - dans des économies qui s'écartent des postulats qui le fondent. En termes prescriptifs, cette approche pourvoit les politiques de désengagement de l'État, qui ont désormais le vent en poupe dans les pays en développement, en légitimité; les politiques visant le plein-emploi cèdent la place à celles qui ont pour seule mission la correction des défauts du marché.

---

9. Lautier (2004) distingue deux âges dans le débat sur l'informel : un première période (1971-19787) dans laquelle on cherchera à le définir et à mettre en œuvre des politiques de formalisation et une deuxième période (depuis 1987) où il est vu comme un moyen de lutte contre la pauvreté et souvent le symbole d'un capitalisme particulier.

L'objectif de cette partie est de poser la question du chômage, de son « obsolescence » et des orientations prescriptives qui découlent de l'approche extensive de l'emploi dans le cas du Mali.

Le premier chapitre portera sur les problèmes de définition et d'évaluation du chômage. Nous y montrerons que les limites du concept du chômage à refléter la situation du marché du travail découlent de ses hypothèses fondatrices et que ces limites sont exacerbées dans le cas d'un pays comme le Mali où l'économie informelle domine. Ensuite, nous montrerons que la position de cette économie par rapport à la comptabilisation du chômage traduit des mutations théoriques qui sont tant spécifiques aux travaux portant sur l'informel que symptomatiques d'un plus large revirement théorique.

Une fois le chômage défini et les outils théoriques dégagés, nous analyserons le marché du travail malien. Dans le second chapitre, nous dresserons une historique du marché du travail afin d'identifier les règles et principes qui ont présidé à son fonctionnement. Il s'agit des règles de fonctionnement du marché antérieures à la crise de l'emploi intervenue dans les années 1980. La littérature abondante sur cette littérature sera exploitée et en sera tirée une classification périodique de l'histoire du marché du travail au Mali. Malgré la richesse de cette littérature, nous relèverons que le constat qu'il dresse est bien circonscrit dans le temps et que le marché du travail a évolué depuis la crise.

Nous entamerons alors une deuxième étape dans l'investigation, dans le troisième chapitre, qui consistera à estimer une courbe du salaire pour le Mali et à dégager les phénomènes qui sous-tendent le rapport du salaire à l'excédent d'offre. Nous chercherons les explications de ces phénomènes tant du côté des règles édictées par l'État que du côté du marché. D'un côté, les explications viseront à identifier les caractéristiques actuelles du marché du travail au Mali et, de l'autre, à voir si l'on peut justifier les orientations prises par la politique de l'emploi depuis 1998, année de lancement de l'ambitieuse Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

## Chapitre 1

# Le chômage : définition, évaluation et place dans la théorie

## **Introduction**

Pour parler de chômage, deux tâches de base s'imposent.

D'un côté, il doit être approché comme un concept, comme une idée qui trouve sa représentation au travers d'un indicateur statistique. Le rôle de cet indicateur étant tant d'informer les analystes et acteurs politiques sur l'état du marché du travail que d'orienter les actions de ces derniers en matière d'emploi, il faut que les éléments qui servent à identifier le chômage et à le contenir dans un indicateur soit représentatifs du marché du travail étudié. Quand on étudie le cas d'un pays comme le Mali, où l'économie informelle est le principal espace d'occupation de la force du travail, la pertinence de l'indicateur se voit reposer sur la capacité de ses hypothèses fondatrices et critères opérationnels à saisir les réalités de cette économie. De ce fait, il paraît nécessaire d'apprécier ces éléments par rapport à l'économie informelle pour pouvoir analyser le marché du travail au Mali.

De l'autre côté, le chômage doit être présenté comme un objet d'analyse théorique, comme un phénomène dont les causes sont investiguées par différents courants théoriques. Sur ce plan, il traduit un excédent de l'offre de travail, donc un déséquilibre dans l'espace de marchandisation du travail. Les causes de l'apparition, de l'augmentation et du maintien de cet excédent varient d'une théorie à une autre, de même que les prescriptions qui découlent des diagnostics. Il est aussi nécessaire de se tourner vers les débats qui découlent des divergences théoriques quant à la nature du chômage, à ses causes et aux solutions à apporter pour sa résorption. Cette tâche est d'autant importante que le débat théorique affecte la comptage du chômage. Les termes en lesquels la théorie définit les contours de l'excédent d'offre de travail déterminent à leur tour la façon dont un individu présent dans la masse de main d'œuvre est comptabilisé dans les statistiques.

L'objectif de ce chapitre est d'effectuer ces deux tâches dans le cas du Mali. Dans la première partie du chapitre (1.1), nous confronterons les critères du chômage aux conditions d'exercice dans l'économie informelle pour mettre en exergue les limites des chiffres produits. Ensuite, dans la deuxième partie (1.2), nous exposerons les principaux revirements théoriques intervenus en matière d'emploi et de chômage, au delà des frontières de la littérature spécialisée sur l'économie informelle, pour expliquer le changement de place de l'informel dans les

statistiques.

## 1.1 Le chômage, un objet statistique et théorique

### 1.1.1 Les limites et inadéquations du concept de chômage dans le contexte malien

#### 1.1.1.1 Les limites dans la définition : les hypothèses

##### 1.1.1.1.1 *Définition du chômage : critères et postulats*

Le chômage tel que défini par le BIT (1982) et communément accepté présente de nombreuses limites, objets de nombreuses critiques, qui se rapportent tant à son hypothèse fondatrice qu'aux limites méthodologiques et statistiques qui découlent de ses critères de définition.

On distingue l'hypothèse de *tripartition* (Freyssinet, 2004) de la population, qui peut elle-même être sous-tendue par celle du salariat. En effet, le concept du chômage suppose une répartition de la population en trois groupes : la population active occupée, les chômeurs et les inactifs. Les membres du premier groupe occupent un emploi, ceux du second en sont dépourvus mais en cherchent et dans le dernier, on compte ceux qui n'en n'ont pas ni n'en prospectent. Cette distinction est le fondement du taux de chômage qui est le rapport des chômeurs (au sens du BIT) à la population active, somme des actifs occupés et des chômeurs. Ce rapport est censée retranscrire le degré de sous utilisation de la main d'œuvre disponible et prête à travailler dans l'économie. La pertinence du concept est subordonnée à la netteté de la séparation entre ces différents statuts. Un individu ne peut appartenir qu'à un seul groupe à la fois.

La distinction entre le statut d'actif occupé et celui de chômeur est difficilement dissociable du système de salariat, les caractéristiques de celui-ci (régularité de l'activité, régularité du revenu, niveau accepté ou décent du revenu, protection sociale, etc.<sup>10</sup>) s'érigeant en traits

---

10. La mobilisation des caractéristiques du salariat en lignes de délimitation du statut d'actif occupé offre une lecture très contextuelle du chômage. Elle permet de voir comment le concept du chômage véhicule l'histoire du travail dans le capitalisme dans le monde développé. En prenant l'échange marchand du travail comme norme, le chômage est d'emblée inscrit dans un système capitaliste. Quant aux modalités de l'échange, qui déterminent les caractéristiques du salariat, ils traduisent les valeurs non marchandes associés au travail. Par exemple, l'idée de la division du temps d'un individu entre le travail et le loisir ou la vie sociale (pensée présente

d'appartenance au premier groupe et, par prolongement, en frontière entre les deux. Être un actif occupé consiste non seulement à exercer une activité génératrice de revenu, condition *sine qua non*, mais aussi à répondre à un ensemble de normes qui définissent le salariat. Le chômage, qui va donc apparaître comme l'opposé de cette position, ne va pas se réduire à la privation de l'emploi, mais dépendre de critères administratifs, juridiques et sociaux. On note donc que si l'appropriation économique a placé le marché au cœur de la construction du chômage, en posant la marchandisation du travail comme pierre angulaire, ce sont les politiques sociales (évoluant avec les luttes de classes et la place du travail dans le capitalisme) qui lui ont véritablement attribué un visage et une légitimité car elles ont dessiné les contours du salariat auquel elles l'ont opposé. On peut rejoindre Maruani (2002) qui remarque que le chômage est « *une situation historiquement datée, socialement construite et encadrée par un certain nombre de conditions et de prescriptions*<sup>11</sup> ». De ce fait, le concept du chômage ne peut prétendre à l'universalité, contrairement à l'idée qu'elle recouvre. Son appropriation dans un cadre qui diffère de celui des hypothèses se heurte à des nombreuses difficultés.

Les critères exacerbent cette limite car ils se placent dans la continuité des postulats. Le BIT (1982) a posé trois critères de définition du statut du chômeur. Celui-ci doit :

- être sans emploi ;
- être disponible pour en occuper un ;
- et être effectivement à la recherche d'un emploi ;

Le premier critère exclut toute personne qui a travaillé au minimum une heure sur la semaine de référence, c'est-à-dire celle de l'enquête statistique. La prise de l'unité d'heure peut paraître arbitraire, mais en réalité, ce critère s'aligne sur une hypothèse d'indivision (voire d'indivisibilité) du temps de travail qui trouve elle-même sa source dans le mode de gestion du temps propre au salariat. Le salariat a validé à son niveau des valeurs associés au travail sur d'autres plans (travail comme vecteur d'intégration sociale, comme fondement à l'estime propre, etc.). Ce faisant, il lui a conféré une place tout aussi importante dans le

---

dans la sociologie, l'anthropologie, et même l'ethnologie) commande beaucoup la part allouée au premier dans les pratiques. De même, la notion de justice et d'équité ont une place dans cet échange au travers des lois sur le salaire minimum et des droits de protection. On ne saurait ignorer ces éléments, mais l'approche économique ne permet pas de les mettre en avant.

11. Le chômage est placé dans ce cadre, comme produit d'une construction historique comme chez Salais *et al.* (1986) aussi.

temps de l'individu. Il a alors reproduit les solutions en coin : un individu est soit occupé à plein temps ou ne l'est pas du tout, sachant que le plein temps est conventionnel. Sous cet angle, le premier critère illustre une parfaite continuité entre la définition et les postulats. De ce fait, les chiffres produits peuvent être remis en cause dans un cadre où la gestion du temps relève d'une position intermédiaire entre ces deux coins. Quand l'emploi cesse d'être régulier, c'est-à-dire à plein temps et continu, l'évaluation du chômage subit un biais. L'emploi s'étend aux positions intermédiaires, d'où son approche extensive, tandis que le chômage se restreint à ceux qui n'occupent pas un emploi, excluant ceux qui n'en exercent pas à plein temps.

Le deuxième critère, relatif à la disponibilité de l'individu, décline lui aussi une caractéristique du salariat, l'engagement contractuel. Le développement du salariat, notamment ses évolutions dans le sens d'une protection de l'employé, a introduit l'engagement contractuel comme une caractéristique de système. Il permet de préserver l'employé contre les décisions arbitraires de l'employeur. Son dénouement, que celui-ci relève d'une expiration (fin de contrat, sauf retraite) ou d'une rupture (licenciement, départ), signifie le retour d'un individu dans la main d'œuvre disponible et inutilisée. De ce fait, il constitue une ligne de démarcation entre l'actif occupé et le chômeur. Le problème avec le critère de disponibilité découle des éléments non économiques que l'engagement contractuel suppose ou sur lesquels il se fonde (exemple : lois du travail). La transposition du concept du chômage est mise à mal quand ces éléments n'agissent dans le sens d'une distinction claire entre les statuts d'actif occupé et de chômeur. Dans un pays comme le Mali, où la présence de l'appareil juridique est spatialement (grandes villes) et sectoriellement (économie formelle) limitée, ce critère se trouve fragilisé. La taille de l'économie informelle le met en cause.

Quant au troisième critère, il se rapporte fondamentalement à la tentative d'intégrer le salariat. Il ouvre la voie à une appréciation arbitraire de la recherche d'emploi (quelle démarche est valide ? sur quelle base celle-ci serait-elle meilleure et plus consistante par rapport à une autre ?). Ici aussi les composantes extra-économiques accentuent le caractère très restrictif du chômage et la difficulté de transposition.

Pour certains pays, les critères entraînent des problèmes d'ordre méthodologique et statistique. Ils tentent de pallier ces biais et insuffisances au travers de spécifications supplémen-



taires ou mêmes de statistiques complémentaires<sup>12</sup>. Cependant, la question se pose différemment pour d'autres pays qui dévient de ces hypothèses. C'est le cas du Mali. La nécessité de la généralisation de l'espace marchand du travail et d'un statut de référence pose des problèmes qui vont jusqu'à jeter un doute quant à la pertinence du concept dans son cadre. L'hypothèse de domination du salariat comme statut principal de travail implique le développement et la généralisation de la marchandisation du travail, hypothèse que la faiblesse de l'espace marchand met à mal. Ensuite, l'incomplétude/déstabilisation des normes de l'emploi (récurrence des phénomènes comme le temps partiel, le travail instable, le travail peu rémunéré, etc.) et la récurrence de formes variantes de travail contribuent à une dissociation entre l'emploi, activité génératrice de revenu, et le statut qui sert de fondation au concept du chômage. Tout ceci conduit à l'élargissement de l'espace intermédiaire<sup>13</sup> entre les deux statuts. Cet espace rogne le chômage sans nécessairement traduire l'expansion du statut qui lui est opposé et dont son existence découle. Il entraîne un décalage entre les chiffres du chômage et la réalité du marché du travail. Dans une économie en développement comme le Mali, on peut voir dans l'économie informelle la « source » de ces activités variantes et donc la cause principale de la fragilité du concept de chômage et sa difficulté à traduire la réalité du marché du travail. On peut mettre en exergue les limites du concept de chômage en se basant sur les critères comme moyens d'appréhension de l'actif occupé dans l'informel.

---

12. France : En France, à côté du chômage au sens du BIT, l'INSEE calcule aussi le chômage au sens du recensement. Celui-ci regroupe tout ceux qui se déclarent chômeurs sans prendre en compte leur disponibilité ni des preuves tangibles de leur recherche d'emploi. La troisième définition du chômage est établie par le Pôle Emploi (ex ANPE) ; elle rassemble les demandes d'emploi en fin de mois (DEFM). Depuis 1995, celles-ci excluent les chômeurs exerçant une activité à temps réduit (78 heures par mois). A l'issue de cette réforme, le chômage du Pôle Emploi se révèle plus étroit car il exclut le sous-emploi. Il est suivi de celui du BIT et ensuite vient celui du recensement de l'INSEE. Voir Marchand (1991).

États-Unis : A côté du chômage au sens du BIT, existent aussi des indicateurs construits par le Bureau of Labors Statistics (BLS) et par l'OCDE. Ils proposent un élargissement du concept en y incluant les travailleurs découragés et les personnes travaillant à temps partiel.

13. Freyssinet (2004) distingue trois positions intermédiaires entre les trois statuts : le temps de travail réduit involontaire comme situation de ceux entre les actifs occupés et les chômeurs, le temps de travail réduit volontaire comme situation des personnes entre l'inactivité et l'emploi et les chômeurs découragés, situés entre les inactifs et les chômeurs.

**1.1.1.1.2 L'acteur informel à l'épreuve des critères de définition du chômeur**

Dans la définition du chômage adoptée par le Bureau International du Travail en 1982<sup>14</sup> et internationalement acceptée, le chômage est défini comme la situation d'une personne qui :

- n'exerce pas d'emploi salarié ou non salarié<sup>15</sup> (mais dans tous les cas, rémunéré) durant la semaine de référence c'est-à-dire celle de l'enquête ;
- est disponible dans les 15 jours (suivant la période de l'enquête) pour occuper un emploi salarié ou non salarié ;
- et est effectivement à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire a pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi.

La transposition de la notion de chômage dans une économie à dominante informelle comme le Mali pose des problèmes. Le comptage de l'agent informel comme actif occupé, qui l'exclut du lot des chômeurs, occulte le contenu de l'activité qu'il exerce car elle suppose ses contours. D'où une discordance entre le chiffre et la réalité observée. À travers la suivante appréciation du statut de l'actif informel par rapport aux critères de définition du chômeur, nous mettrons en exergue les limites dont souffre le concept de chômage quand on l'importe dans une économie comme celle du Mali. Il est à noter que ces faiblesses sont fondamentalement inhérentes au concept ; elles sont seulement exacerbées par l'informel, portant encore plus atteinte à la pertinence du concept.

*L'absence d'activité rémunérée : l'informel comme espace intermédiaire entre chômage et emploi*

Le premier critère du chômage exige que le chômeur n'ait pas travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la période de référence, celle de l'enquête statistique. Même si cette activité ne revêt qu'un caractère occasionnel<sup>16</sup> ou accidentel, elle exclurait l'agent sondé du lot des

---

14. Cette définition a été adoptée lors de la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail en 1954 et a été modifiée par la conférence de 1982.

15. Le chômage ne s'apprécie pas exclusivement par rapport au salariat, mais plutôt aux normes associées à celui-ci et à son développement. Les pratiques qui caractérisent le salariat et les réglementations dont il a fait l'objet au fil de son développement se sont imposées comme des éléments normatifs. Donc le non salarié, à condition qu'il marchande sa production, est considéré comme un actif occupé.

16. Selon l'article L.20 du Code du Travail du Mali, mis en place par la loi n°92 du 23 septembre 1992, un emploi est occasionnel si sa durée est inférieure ou égale à 15 jours. Il est temporaire si cette durée est

chômeurs. Sur la base de ce critère, la notion du chômage se révèle fortement restrictive. Elle suppose la généralisation d'une certaine forme d'emploi dont on ne dévierait que rarement ou partiellement, un statut de référence caractérisé par la régularité du travail, la correspondance du temps de travail avec un niveau accepté comme la norme et celle du salaire avec un niveau jugé acceptable. Ce statut est le salariat, auquel l'existence du chômage est contingente. Dans le système de marchandisation de la force du travail qu'il matérialise, être chômeur consiste à être dans l'impossibilité ou la difficulté de louer ses services de travail. Cependant, l'emploi, qui est conçu de manière plus extensive, cesse de refléter les caractéristiques du salariat quand celui-ci ne domine pas. Il se conditionne seulement à la génération d'un revenu. Cette distance qui se fait entre le chômage, fondé sur un statut, et l'emploi, fondé sur un revenu, affecte l'évaluation de l'économie informelle.

En effet, l'évaluation de l'informel profite de l'approche extensive de l'emploi car la méthodologie malienne s'aligne sur la définition de la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (BIT, 1993, 2003) selon laquelle, « *la population active occupée dans le secteur informel* » [comptabilisée au même titre que celle du formel] « *comprend toutes les personnes qui, pendant une période de référence donnée, étaient pourvues d'un emploi dans au moins une unité du secteur informel indépendamment de leur situation dans la profession et du fait que cet emploi constitue leur activité principale ou secondaire* » (p. 9). De ce fait, les chiffres produits ignorent délibérément la nature et le contenu de l'emploi. Ainsi, nous remarquons que, s'il est aisé de dire qu'en 2007, 90,4% (DOEF, 2008) de la population active malienne était occupée dans la mesure où, sur la base de la déclaration des concernés, ils exerçaient une activité génératrice de revenu, il apparaît plus problématique d'admettre que le taux de chômage était de 9,6%. De même, il est difficile de lire dans les taux de chômage 8,8%<sup>17</sup> et de 3,27% (DOEF, 2008, p. 61), respectivement pour 2004 et 1997<sup>18</sup>, des reflets du véritable état du marché du travail.

Le sens que l'on peut trouver au chômage dans un système où le salariat n'est pas la forme dominante de travail repose sur la présence des éléments caractéristiques de celui-ci (ou qui

---

inférieure ou égale à 3 mois et saisonnier si la durée est inférieure ou égale à 6 mois.

17. Voir le tableau 3.5. Les détails sont disponibles dans l'EPAM de 2004 (DOEF, 2004).

18. Les chiffres diffèrent légèrement pour 1997. D'après l'Étude sur l'Emploi et le Chômage, le taux de chômage est de 3,1% en 1997, 12,5% dans les milieux urbains et 1,1% dans les milieux ruraux (DOEF, 1997, p. 39).

en sont devenus corollaires avec son développement). Or dans une économie à dominante informelle où c'est plutôt l'auto-emploi qui domine, cette transposition est mise à mal par la distance qu'il se produit entre les caractéristiques des activités informelles et les normes de l'emploi (dans sa conception formelle). Cette distance va souvent jusqu'à plus rapprocher ces caractéristiques du chômage que de l'emploi.

L'informalité des rapports (absence de cadre juridique, absence de réglementation) favorise des phénomènes de discontinuité du travail (fréquence des entrées et sorties), d'irrégularité de la rémunération et de différences de régimes horaires (nombre d'heures de travail souvent très faible ou, souvent, très élevé) qui écartent l'activité informelle des normes de référence. Ces phénomènes, très récurrents, sont mêmes reconnus comme caractéristiques de l'économie informelle car on peut les retrouver dans les caractéristiques associées à l'informel par le BIT. Selon celui-ci (BIT, 2002, p.4), l'informel manque de sept sécurités essentielles qui sont :

- la sécurité du marché du travail, c'est-à-dire les possibilités d'emploi suffisantes ;
- la sécurité de l'emploi c'est-à-dire la protection contre le licenciement arbitraire ;
- la sécurité professionnelle c'est-à-dire la possibilité de valoriser sa profession en améliorant ses compétences ;
- la sécurité au travail c'est-à-dire les accidents et maladies du travail ;
- la sécurité du maintien des qualifications c'est-à-dire la possibilité de la formation continue ;
- la sécurité du revenu c'est-à-dire l'assurance du revenu suffisant ;
- et la sécurité de représentation c'est-à-dire des syndicats indépendants.

Et pourtant, par l'approche extensive de l'emploi, on tente de contenir cette distance grâce au sous-emploi bien que celui-ci échoue à traduire fidèlement les écarts de l'informel par rapport aux normes. Selon le BIT (1982), on identifie le sous-emploi « *...lorsque l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées...[heures, rémunérations, conditions d'exercice, etc.]...ou à un autre emploi possible, compte tenu de la qualification professionnelle (formation ou expérience de travail de l'intéressé)*<sup>19</sup> ». L'insuffisance du travail

---

19. Le sous-emploi visible est la situation des personnes « *qui travaillent involontairement moins que la durée du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un emploi supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence* ». Le sous-emploi invisible désigne la situation des personnes exerçant une activité professionnelle dans laquelle leurs qualifications ne sont pas pleinement utilisées.

par rapport aux normes exprime le sous-emploi visible tandis que la sous-utilisation des capacités du travailleur traduit le sous-emploi invisible. Dans les deux cas, la définition ne fait qu'une délimitation inachevée. Elle ne borne le sous-emploi que par le haut en le situant par rapport aux normes, souvent répandues dans l'économie formelle. Elle ne dégage pas de niveau plancher à partir duquel cet état commence, un niveau en deçà duquel l'agent informel bascule dans le lot des chômeurs (dans un sens élargi). Au final, la génération de revenu inclut un acteur informel dans le lot des travailleurs occupés sans que son travail lui assure le statut opposé à celui de chômeur.

Le biais qui apparaît est interne à la construction du concept de chômage. Les critères conduisent à une surestimation de l'emploi et inversement à une sous-estimation du chômage, notamment parce que les caractéristiques diffèrent de celles sous-jacentes au concept. L'erreur de lecture qui en découle peut être négligeable ou du moins non préjudiciable dans un contexte où un statut de référence domine. Mais, dans une économie à dominante informelle - selon le Rapport Analyse Situationnelle Annuel du Marché du Travail (RASAMT) (DOEF, 2007b, p. 50), l'économie informelle offre 80,3% des emplois au Mali -, elle limite beaucoup la pertinence des chiffres produits, voire du concept<sup>20</sup>.

#### *La disponibilité*

Le second critère concerne la disponibilité de l'agent inoccupé sur les deux semaines qui suivent la période de référence. Pour l'agent formel anciennement occupé, cette disponibilité peut prendre effet à partir de sa sortie du monde salarié (démission ou licenciement), mais pour l'agent informel, les critères d'appréciation de cette disponibilité sont difficiles à établir. Dans la mesure où il n'est pas soumis à un droit du travail où la rupture unilatérale de sa relation avec son employeur l'exposerait à des sanctions, s'il en est la cause, ou lui donnerait droit à une quelconque indemnisation, s'il est en la victime, on ne saurait le considérer comme indisponible. La grande difficulté, au-delà de l'informalité, réside dans l'appréciation de la disponibilité d'un auto-employé, l'agent le plus répandu dans l'économie informelle. Son enracinement, évaluable par rapport aux investissements auxquels il a procédé dans son activité tant en termes de capitaux physiques que de capitaux humains, doit être pris en compte.

---

20. Selon l'enquête sur l'informel de 1989, l'informel représentait 73,4% des emplois non agricoles en 1989. Ceci montre que sa part dans les emplois est en progression.

L'enracinement variant d'une personne à une autre, l'appréciation de la disponibilité s'avère problématique car, à côté des « enracinés » - ceux pour lesquelles l'activité informelle est la principale occupation, c'est le cas des femmes et immigrants ruraux - exercent et prolifèrent d'autres acteurs pour lesquels la présence dans l'économie informelle s'inscrit dans un cadre provisoire - c'est le cas de jeunes diplômés et des personnes exerçant une activité secondaire dans l'informel -.

Une ambiguïté se dresse donc quant au positionnement de ces individus par rapport au second critère. Ils peuvent tous générer des revenus et être des actifs occupés sur la base de l'approche extensive. Toutefois, l'activité informelle peut difficilement remettre en cause leur disponibilité, notamment pour de meilleures opportunités (emplois formels ou emplois mieux rémunérés et/ou plus stables). Sur ce terrain, ils ne diffèrent guère du chômeur.

*La recherche d'emploi : une comptabilisation erronée de l'agent informel*

Quant au troisième critère, il est sans aucun doute le plus problématique. Ici le comportement de recherche doit être plus qu'une déclaration d'intention, il doit trouver sa manifestation dans des entreprises concrètes du chômeur à (re)trouver un emploi. Les actes qui peuvent être considérés comme des démarches de recherche d'emploi sont nombreux et souvent arbitraires. On dénombre entre autres l'enregistrement à un bureau de placement public (ANPE-Mali pour le cas du Mali) ou privé (les Bureaux de Placements Privées et les Entreprises de Travail Temporaire, les agences d'intérim), l'envoi de candidature à un employeur, des recherches par le biais de relations personnelles, l'émission de et/ou la réponse à des annonces, la participation à des concours, etc. La base dont nous disposons pour approcher la recherche d'emploi est les registres des agences d'emploi, notamment l'ANPE-Mali.

Bien que l'économie informelle compte majoritairement des individus aux qualifications faibles, donc pour lesquelles l'enregistrement présente peu d'intérêt (ils ne peuvent prétendre que rarement aux offres d'emploi), elle voit sa masse de jeunes diplômés s'agrandir. Il n'est donc pas rare de voir de jeunes diplômés<sup>21</sup> exerçant un emploi informel postuler régulièrement

---

21. Ce phénomène dont on peut lire la cause dans les difficultés d'accès à l'emploi formel, public ou privé, fait l'objet d'une faible attention en termes statistiques. Cette position tient d'une part à la rareté d'informations sur l'économie informelle et d'autre part au manque d'effort quant à une identification profonde de la population qu'elle occupe. Notre lecture de l'économie informelle, le long de la thèse, se révélera souvent déductive ; nous

à des postes, tant aux concours d'entrée à la fonction publique qu'auprès d'employeurs privés, répondre à des annonces et s'inscrire auprès d'intermédiaires de l'emploi dont l'ANPE-Mali.

Ceux de ces demandeurs qui s'inscrivent auprès de bureaux de placement sont comptés en tant que demandeurs occupés (à cause du premier critère). Or leur position ambiguë par rapport aux deux premiers critères peut souvent les rapprocher du chômeur plus que de l'agent occupé. Ils peuvent donc gonfler la part des occupés dans les demandes, pendant que celles des chômeurs est sous-estimée.

Comme le montre bien le tableau 1.1 ci-dessous, les actifs occupés représentaient 21,69% des demandes d'emplois sur le premier semestre de 2006, contre 13,9% sur le second semestre de la même année. Sur les deux semestres de 2007, ils ont respectivement représenté 38,6% et 44% des demandes d'emplois, pour s'établir à 46% sur le premier semestre de 2008. Cette augmentation qui suggère moins une amélioration de l'emploi qu'elle ne mette en exergue le problème comptabilisation ne peut être dissociée de l'expansion constante de l'économie informelle. Celle-ci compte, de façon croissante, une population à la recherche d'un meilleur emploi, notamment la frange instruite.

TAB. 1.1: Situation dans l'emploi

Années	2006		2007		2008
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1
Occupé	21,69	13,9	38,6	44,0	46,0
Chômeur	78,31	86,1	61,4	56,0	54,0
Total	100	100	100	100	100

Source : BSMIT n°00-04, DOEF

Ces éléments se combinent tous pour poser des doutes sur la pertinence du comptage de l'agent informel comme actif occupé. Certes, son activité est rémunérée, mais les conditions (temps de travail, régularité du travail et rémunérations) et circonstances d'exercice (motif de présence dans l'informel, perspective dans l'informel) peuvent souvent jouer de sorte à le rapprocher plus d'un chômeur que d'un actif occupé (même si l'on s'éloigne du statut de référence du salarié).

---

nous baserons sur les chiffres de l'emploi formel pour expliquer certains phénomènes de l'économie informelle.

Outre ce biais, lié à l'hypothèse de base, le chômage présente un autre problème, des insuffisances dans la collecte et le traitement des données censées élaborer l'indicateur.

### 1.1.1.2 Les limites dans l'évaluation : les problèmes de comptabilisation

En outre des limites inhérentes aux hypothèses et aux critères, les chiffres sur le chômage au Mali souffrent d'un biais majeur : ils subissent les insuffisances de l'appareil statistique. La concentration des structures de collecte et de diffusion de l'information sur l'emploi à Bamako, la capitale, affecte profondément les démarches de recherche d'emploi tandis que les choix méthodologiques peuvent accentuer le gommage du vrai « chômage ».

#### 1.1.1.2.1 *Les insuffisances de l'appareil statistique : effet sur la collecte et la recherche*

##### *Les demandes d'emploi*

On remarque dans l'énumération des démarches de recherche que la validité de la prospection d'emploi s'apprécie fortement par rapport à la tentative d'intégrer le salariat, ce qui, dans le cas malien, rejoint fortement l'économie formelle. Ceci défavorise voire exclut tout ceux qui n'ont pas un accès direct aux institutions et/ou ne disposent pas de moyens pour effectuer de telles démarches. La concentration des institutions (bureaux de l'ANPE, les bureaux de placement<sup>22</sup>) et des grandes entreprises dans les grandes villes et particulièrement à Bamako, fait qu'il est difficile de valider la recherche d'emploi d'une personne située dans une région reculée. Le chômage, sur la base des chiffres, en ressort comme un phénomène urbain. En termes de moyens, on relève le niveau d'éducation qu'on ne saurait dissocier de la sensibilisation sur les démarches et particulièrement l'enregistrement. Sachant que le taux d'alphabétisation (personnes de plus de 15 ans sachant lire et écrire)<sup>23</sup> des adultes s'élève à 23% au Mali, les intérêts de l'enregistrement paraissent faibles aux yeux d'une bonne frange de la population. Leur non comptabilisation fait que les chiffres sur le chômage ne reflètent que

---

22. En 1992, le marché de l'intermédiation a été ouvert aux bureaux de placement privés, l'ANPE-Mali (ONMOE à l'époque), perdant ainsi son monopole. Toutefois, la loi 92-020 du 23 septembre 1992 portant sur le code du travail exige à tout bureau de placement la communication de ses statistiques à l'ANPE, le refus l'exposant à des sanctions dont la révocation de sa licence.

23. Unicef (chiffres 2000-2007).



partiellement l'état des demandeurs d'emploi ; ils informent plus sur les demandeurs instruits et urbains.

TAB. 1.2: Caractéristiques de la demande d'emploi (%)

Années	2006		2007		2008
Semestres	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1
Concentration géographique des demandes d'emplois : domination de la capitale					
Bamako	65,82	68,2	65,2	70,8	67,7
Niveaux d'instruction					
Aucun	16,48	10,6	12,4	20,5	15,3
Alphabétisé (mais sans diplôme)	2,05	1,2	1,3	3,6	2,8
Primaire	10,81	7,4	9,4	8,1	8,6
Collège	7,73	11,6	12,4	6,1	8,9
Sécondaire général	5,82	4,9	2,4	2,3	2,2
Sécondaire technique	21,96	26,3	24,6	28,5	24,9
Supérieur 1 (DUT, DEUG)	12,62	17,9	15,4	13,5	13,2
Supérieur 2 (Licence et plus)	22,54	19,9	22,0	17,4	24,1
Total	100	100	100	100	100

Source : BSMIT n°00-04, DOEF

Selon le BSIMT, il y a eu 8 114 demandes d'emploi sur le premier semestre de 2006. Sur le second semestre, il y eu 7 298 demandes d'emploi, soit une totalité de 15 412 demandes d'emploi sur 2006. Au premier semestre de 2007, les demandes ont chuté de 33,41% par rapport au premier semestre de 2007, en se fixant à 5 403 pour atteindre 7.974 sur le second semestre. Entre janvier et juin 2008, on a comptabilisé 5 183 demandes d'emploi. Ces chiffres retranscrivent les deux caractéristiques mentionnées ci-dessus : la concentration géographique et la domination des instruits. En termes géographiques, les demandes se concentrent dans la capitale. Bamako a respectivement compté 65,82%, 68,2%, 65,2%, 70,8% et 67,7% des demandes d'emploi sur les deux ans et demi observés ; En termes de qualifications, ce sont les niveaux supérieurs qui dominent. Les premier et second cycles (et plus) des études universitaires dominent avec respectivement 35,61%, 37,8% et 37,34%. Ils sont suivis par les secondaires techniques et les second cycles du fondamental. Ces chiffres ne reflètent que partiellement l'état des demandeurs d'emploi du pays, dont les chômeurs. Ils informent plus sur les chômeurs urbains et qualifiés. Ce caractère restrictif les disqualifient pour servir de base d'ajustement des chiffres issus des enquêtes (qui ne sont pas elles mêmes menées sur une base régulière). Ils sont trop restrictifs. A l'opposé, les chiffres des enquêtes sont trop évasifs ; ils ne

reposent que sur la simple déclaration de recherche. Cette difficulté à concilier les instruments statistiques tient fortement à l'inadéquation du critère pour le contexte, sachant qu'au Mali, l'appareil économique organisé autour du salariat est fortement urbanisé et son accès est très restrictif car requérant des qualifications élevées. La photographie que l'on fait du marché du travail au travers des tentatives d'accès à cet appareil s'avère donc partielle. Elle peut même être marginale dans la mesure où sa restriction peut alimenter des effets de répulsion, décourager les démarches de recherches.

#### *Le découragement*

Aux difficultés d'accès aux institutions d'enregistrement (emplacement géographique, formalités à remplir) s'ajoutent celles relatives aux offres d'emploi. Leur rareté et leurs conditions d'accès, c'est-à-dire les difficultés des démarches de recherche (concentration géographique, qualifications, expériences, disponibilités, etc.), conduisent beaucoup de chômeurs à abandonner la recherche. Ces demandeurs d'emploi qui ne cherchent pas ou plus basculent ainsi dans une catégorie à mi-chemin entre l'inactivité et le chômage, les travailleurs découragés. L'OCDE (1995) définit le travailleur découragé comme «*une personne qui souhaiterait travailler, mais qui ne cherche pas d'emploi parce qu'elle pense qu'il n'y a pas d'emploi disponible*». L'enquête 1-2-3 du DIAL menée en 2001-2002 sur les grandes agglomérations de l'UEMOA révèle que la capitale malienne comptait en 2001 (enquête a été menée entre août et octobre) 112 000 travailleurs découragés soit 31% des inactifs (361 000 personnes). En les rapportant aux actifs, on obtient un taux de 28,21%. Cette grandeur explique la modification que le taux de chômage subit quand on l'élargit à ces travailleurs découragés. Le taux élargi 1 du DIAL consiste à ajouter aux chômeurs (au sens du BIT) ces travailleurs découragés. Pour la capitale malienne, le taux passe de 7,1% à 12,5% quand cette méthode est adoptée. Dans l'enquête menée par l'Observatoire malien de l'Emploi et de la Formation en 2000, le taux de chômage dans la capitale est de 7,6% quand il est pris au sens du BIT. Quand on l'élargit aux travailleurs découragés, il monte à 20,5% (DOEF, 2000, p. 12) Dans les statistiques de l'ANPE-Mali, les chômeurs découragés sont pris en compte dans le calcul du chômage. En 2004, en les incluant, le taux de chômage s'élevait à 8,8% pour la tranche des 10 ans et plus et à 9% quand on considérait uniquement les 15-64 ans. En 2007, le taux était estimé à 9,6% pour les 15-64 ans.

On peut difficilement lire le phénomène de découragement à travers ces chiffres car la ligne de démarcation est floue. L'insoutenabilité de la condition de chômeur qui force même les qualifiés à se tourner vers l'informel fait que les potentiels travailleurs découragés sont comptabilisés comme des actifs occupés, à cause du premier critère. S'ils n'exercent aucune activité, alors ils tombent directement dans la catégorie des inactifs. Les chiffres ne permettent donc pas une lecture nette du phénomène. Cependant, nous pouvons trouver dans les caractéristiques de l'offre d'emploi des éléments qui suggèrent son importance et même son expansion. Tout d'abord, l'offre de travail affiche une nette infériorité par rapport et la demande de travail, ce qui donne une idée de la propension à l'abandon de la recherche. Sur le premier semestre de 2006 il y avait 8 114 demandes d'emploi contre 4 366 offres et 7 298 contre 3 295 sur le second semestre. En 2007, c'était respectivement de 5 403 contre 1 095 et 7 974 contre 3 744 pour les deux semestres. Sur le premier semestre de 2008, ce sont 5 183 demandes qui se sont confrontées à 3 248 offres d'emplois.

TAB. 1.3: L'offre et la demande d'emploi

Années	2006		2007		2008
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1
Demande	8 114	7 298	5 403	7 974	5 183
Offre	4 366	3 295	1 095	3 744	3 248

Source : BSMIT n°00-04, DOEF

Si, en termes numériques, l'offre marque une différence notable d'avec la demande d'emploi, en termes de caractéristiques, elle montre de fortes similarités. La première est d'ordre géographique. Elle est fortement concentrée à Bamako. La capitale présente sur les cinq semestres observés une moyenne de 67,216%. Sa part a connu une contraction sur le premier semestre de 2007. On peut, certes, attribuer cette baisse en partie à la montée de régions comme Ségou (11,7% sur ce semestre), et Mopti (12,5%), mais elle tient principalement à l'effondrement de l'offre globale d'emploi dont Bamako a subi les effets de façon plus intense. Cette concentration autour de la capitale favorise l'abandon de la recherche chez ceux qui vivent dans les régions reculées du pays. La deuxième est la prédilection pour les agents cadres supérieurs (bac + 4 et plus), cadres moyens et agents de maîtrise (DEUG, DUT, Licences professionnelles) et les employés (CAP, BT), ce qui n'incite pas les profils moins ou peu instruits à poursuivre la recherche.

TAB. 1.4: Caractéristiques de l'offre d'emploi (%)

Années	2006		2007		2008
Semestres	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1
Concentration géographique des offres d'emplois : domination de la capitale					
Bamako	83,78	73,5	47,8	59,3	71,7
Qualifications					
Cadre supérieur	39,81	13,4	18,0	12,4	18,0
Cadre moyen	8,04	64,4	18,7	28,7	22,8
Ouvrier	13,24	10,3	17,2	7,5	22,7
Employé	36,94	6,2	27,2	22,0	13,9
Manœuvre et assimilé	1,97	5,7	18,9	29,4	22,7
Total	100	100	100	100	100
Structures de diffusion des offres					
ANPE	10,60	16,9	39,1	21,2	12,1
BPP et ETT	43,23	36,2	21,5	25,2	23,6
Fonction Publique	25,55	26,2	39,4	34,3	42,1
Collectivités territoriales	20,62	20,7	-	19,3	22,2
Total	100	100	100	100	100

Source : BSMIT n°00-04, DOEF

L'association de ces multiples facteurs favorise le phénomène de travailleur découragé. La succession d'échecs d'accès à l'emploi qu'elle suggère au prospecteur (non urbain et non qualifié) dresse l'abandon en issue fort probable. Les enquêtes maliennes (2004 et 2007) ont adopté une définition large du chômage qui inclut les travailleurs découragés. Cependant, les taux respectifs de 8,8% et de 9,6% en 2004 et 2007 (pour les 15-64 ans) qui les intègrent échouent à transmettre pleinement le phénomène.

La principale explication de ce fait réside dans le premier critère. Le chômage étant une condition insoutenable, à cause de l'absence d'indemnisation et la faiblesse voire nullité des ressources hors salaires, les individus intègrent l'informel, faute de mieux. Ce faisant, leur statut de travailleurs découragés - par rapport à un emploi sûr et régulier - disparaît au profit d'un profil d'actif occupé - à cause des revenus qu'ils génèrent-.

Sur la base des critères conventionnels, le chômage « pur » apparaît comme un phénomène secondaire dans une économie à dominante informelle comme celle du Mali. Il est relégué au second plan au profit du sous-emploi dont l'économie informelle devient le théâtre par excellence. Celle-ci regroupe en son sein des personnes qui travaillent moins qu'elles ne voudraient

(sous-emploi visible) et dont les qualifications sont sous-exploitées (sous-emploi invisible). Cependant, ce rangement de l'informel est inexact car il passe sous silence sa complexe composition et aussi le fait que ses activités traduisent souvent un repli face à la difficulté voire l'impossibilité d'accès à un emploi formel et une réaction face à l'insoutenabilité économique de l'état de chômage (il n'existe pas de système d'indemnisation du chômage) et à son « rejet social » (chômage et paresse se confondent très souvent dans les mentalités). Un agent informel (salarié ou pas) peut donc exercer une activité précaire, sous-valorisée et irrégulière, être disponible et à la recherche d'emploi sans pour autant être considéré comme un chômeur. L'exercice d'une activité l'exclut d'office de groupe des chômeurs, quelle que soit la distance séparant celle-ci des normes du statut de référence de l'emploi. Sa rémunération peut diverger de la forme monétaire, son informalité peut aller de pair avec une discontinuité d'exercice et une irrégularité de la rémunération. En termes de disponibilité, l'informalité lui assure une liberté relativement grande dont le respect du délai de 15 jours. Enfin, les conditions d'exercice de son activité l'incitent généralement à recherche de meilleures opportunités. Malgré tous ces aspects, l'agent informel continue à être considéré comme un actif occupé. Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi. La position de l'actif de l'informel par rapport au chômage a évolué avec les débats théoriques sur la nature de l'économie informelle.

### **1.1.2 Les interprétations de l'économie informelle par rapport au chômage et à l'emploi : reflets des mutations théoriques**

#### **1.1.2.1 L'informel comme une dichotomie pathologique : une vision normative de l'emploi**

On remonte souvent l'apparition de l'informel en tant qu'objet d'analyse économique aux travaux de Hart (1973) sur le Ghana, dont les résultats sont présentés dès 1971, et ceux du BIT (1972) sur le Kenya, sur le travail pauvre et souvent pénible, non régi par la loi (pas d'enregistrement, pas de réglementations), et très généralement urbain. Après ces travaux, l'expression de « secteur informel ou économie informelle » se popularise rapidement, devenant l'espace de regroupement d'activités diverses évoluant en dehors du cadre régulé par l'État (sans nécessairement participer de la criminalité). Le BIT (1972) identifie l'informel sur la base de sept caractéristiques qui sont :

- la facilité d'accès aux activités ;
- l'utilisation de ressources locales ;
- la propriété familiale des entreprises ;
- l'échelle restreinte d'opérations ;
- l'utilisation de techniques simples et nombre réduit de travailleurs ;
- qualifications acquises en dehors du système scolaire officiel ;
- et les marchés échappant à tout règlement et ouvert à la concurrence.

D'autres définitions à multiples critères qui apparaîtront développeront plus certains de ces éléments établis par le BIT. Sethuraman (1976), par exemple, apportera des éléments complémentaires qui sont :

- l'emploi de 10 personnes au plus ;
- la non application des règles légales et administratives ;
- l'emploi d'aides familiales ;
- l'absence d'horaires ou de jours fixes de travail ;
- l'absence de crédit institutionnel ;
- une formation des travailleurs inférieure à six ans ;
- l'absence d'énergie mécanique et électrique ;
- et le caractère ambulatoire ou semi-permanent de l'activité.

En toute vraisemblance, ces critères ont été construits à l'envers. Ils ont plus été fondés sur l'observation d'une réalité que l'appréhension de celle-ci ne s'est construite sur une représentation théorique préalable. Ce sont les majeurs traits au travers desquels les activités taxées d'«informel» se démarquent de l'espace qualifié de «moderne» qui ont émergé comme critères. Ceci explique la mise en avant du faible niveau d'éducation des acteurs, dont la récurrence a conduit à sa déclinaison en critère (6<sup>ème</sup> critère dans les deux listes). C'est aussi à la récurrence de la faible technicité des activités (petit commerce) ou la faible complexité des transformations (artisanat) qu'on peut attribuer l'assimilation des activités de l'informel à des activités archaïques (5<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> critères respectivement chez le BIT et Sethuraman). La limitation de la taille (4<sup>ème</sup> et 1<sup>er</sup> critères) semble à son tour découler du concours du faible niveau d'éducation avec celui de la technicité. Dans une large mesure, les critères ont été jetés dans le sens la distance qui se pose entre les activités de l'informel et le secteur moderne.

C'est donc en ces termes que l'informel s'est fait une place dans le débat théorique de l'époque. Sur la base des caractéristiques qui lui sont observées (ou attribuées), il se voit opposé à l'économie formelle, participant ainsi de la vision dualiste de l'économie, inspirée des travaux de Lewis (1954). Lewis distingue deux secteurs dans l'économie : un secteur moderne, capitaliste, avec une productivité élevée par travailleur et un secteur traditionnel, à la productivité faible. L'économie informelle, sur la base de ses acteurs souvent issus de l'exode rural et de ses activités aux productivités faibles comme les petits commerces urbains ou les prestations de services faiblement valorisées, se voit rapidement identifiée comme le secteur traditionnel. En face, se trouve le système administratif et industriel soutenu par l'État, incarnant le secteur moderne. L'interprétation de Lewis est que la progression des emplois dans le secteur moderne absorbe progressivement le surplus de main d'œuvre provenant du secteur traditionnel. La vitesse de cette absorption doit reposer, en principe, sur le taux d'accumulation du capital, car l'abondance de la main d'œuvre permet de maintenir les salaires à un niveau bas, permettant de ce fait des profits élevés. Le réinvestissement des profits permettrait l'accélération du processus, sous la condition que la progression de l'accumulation soit supérieure à celle de la population.

Cette interprétation de l'informel s'impose, notamment parce que la vision du développement qui dominait, inspirée des travaux de Lewis, a constitué de fondement aux politiques de développement lancées dans les économies pauvres, dont le Mali. Le gouvernement du Mali, indépendant à partir de 1960, avait adopté une politique de développement socialiste, ce qui accentuait sa part dans le processus de modernisation de l'économie. Il lançait de grands investissements et créait des entreprises d'État dans l'optique, à long terme, d'intégrer toute l'économie dans un système moderne. Si la logique socialiste qui guidait ces actions diffère de celle capitaliste qui dessine les contours des théories dominantes, on peut constater que la politique menée est sous-tendue par une vision normative de l'emploi. L'informel est perçu comme la traduction d'une dichotomie pathologique parce que, à la base, on établit un cadre d'exercice de travail (rémunération, conditions de travail, protection, etc.) dont on ne devrait dévier. L'emploi est donc assimilé à un statut spécifique vers lequel on doit tendre. Cette vision a des incidences fortes, en termes statistiques car les acteurs du secteur informel sont considérés comme des « chômeurs ». Cette proximité de l'informel au chômage, voire sa fusion dedans, tient à l'approche de l'emploi par le statut. Une telle attitude, liée à l'image de

l'informel comme palliatif à la lenteur de la modernisation de l'économie, est aussi révélatrice d'un certain optimisme quant à sa disparition, chose que l'on retrouve dans la théorie. L'informel y est vu comme un domaine de redéploiement de l'excédent de main d'œuvre que le secteur moderne a exclu. Il est conséquemment appelé à disparaître avec le progrès de ce dernier. Ses activités devront évoluer vers le secteur moderne et formel (activités évolutives, Lachaud, 1976)<sup>24</sup> ou elles disparaîtront sous l'effet de la croissance qui soutient la modernisation (comme le soutient Tokman (1990)), car ce sont les difficiles conditions de vie dont l'insoutenabilité économique du chômage (l'absence de système d'indemnisation pousse au développement des stratégies de survie) qui les ont engendrées.

Les multiples thèses liant l'informel au retard ou aux dysfonctionnements de l'économie moderne (« thèses des activités résiduelles », « thèse de la dynamique bloquées »<sup>25</sup>) persistent jusqu'au milieu des années 1980. Le concours du revirement théorique et de la crise économique, dans laquelle ce premier trouve des arguments, contribuent à l'émergence d'une nouvelle vision de l'informel, tributaire elle-même d'une vision extensive de l'emploi.

### 1.1.2.2 **L'informel comme régulateur économique : une vision extensive de l'emploi**

A partir de la crise des années 1980, quand l'économie formelle (qui, au Mali, se confondait quasiment avec l'économie publique) se voit sujette à des restrictions par des politiques de restructuration, les promesses d'absorption de l'informel s'envolent. L'intégration de l'informel au moderne paraît alors illusoire. L'explosion du secteur, parallèle à et fortement nourrie par la destruction d'emplois dans le formel, oriente les recherches vers l'analyse des flux entre les deux économies. Les migrations de main d'œuvre vers l'informel, qu'elles viennent des inactifs (travailleurs additionnels) et ou des actifs occupés (reconvertis), contribuent à l'émergence d'un nouveau visage de l'informel : un régulateur économique.

Émerge à partir de là une vision régulatrice de l'économie informelle au détriment de l'approche dichotomique. La nouvelle lecture diffère toutefois de la perspective fonctionna-

---

24. Un examen du dualisme dans l'économie informelle peut être trouvé dans Hugon (1980a).

25. Ces deux expressions sont présentes chez Marniesse (2000) pour faire référence aux thèses construites autour de l'idée de Lewis, à savoir la disparition à long terme de l'économie informelle.



liste (on peut citer Moser (1978) ou encore Gallissot (1991)<sup>26</sup>), d'inspiration marxiste, qui voyait dans l'économie informelle l'espace de production des biens et services à faibles coûts dont l'économie formelle se sert pour maintenir à un niveau bas le coût de reproduction de sa force de travail. L'informel y apparaissait comme un espace de surexploitation du travail car, en obtenant des biens et services à moindres prix grâce à la production informelle, les acteurs formels seraient moins enclins à demander des hausses de salaires. Cette lecture marxiste faisait de l'informel un aspect inhérent au fonctionnement du capitalisme dans le monde en développement. La nouvelle lecture, inspirée par le paradigme néoclassique, sort l'informel de ce rôle passif pour l'établir comme un outil d'amortissement des chocs (comme celui des années 1980 et celui de 1994 à la suite de la dévaluation du FCFA), le signe du dynamisme de l'économie. Elle procède à une différente sélection des critères de sa définition. Alors que les théories développementalistes mettaient en avant les critères qui ont trait au caractère archaïque de la production (l'utilisation de ressources locales, l'utilisation de techniques simples), la faible qualification des acteurs (qualifications acquises en dehors du système scolaire officiel), l'interprétation néoclassique s'applique à tracer le parallèle entre l'informel et la concurrence pure et parfaite. Elle mobilise à son avantage les critères d'accès libre et d'absence de règlement et d'ouverture des activités informelles à la concurrence. L'informel en ressort souvent comme l'incarnation du marché néoclassique où on observe une « *harmonisation des décisions économiques à partir de l'universalité du comportement de maximisation des producteurs et des consommateurs* » (Rey, 1994). Selon Rey (1994), l'échange informel se dresse comme un « *mode d'allocation décentralisée des ressources* » où « *la faiblesse des coûts fixes (...), une multiplication des intermédiaires et des lieux de vente [conduisent à] plus de souplesses dans les transactions sans perte d'efficacité économique* ».

Le contraste entre les deux économies demeure toujours. D'un côté se trouve l'économie formelle à l'accès restrictif (éducation scolaire, capacité de financement nécessaire sinon il faut l'éligibilité au financement « légal » et conditionné) et aux règles rigides tandis que de l'autre côté, pour y échapper, se dresse l'économie informelle avec des règles souples, une multitude d'agents, un accès libre et une flexibilité multidimensionnelle (tant sur les prix que sur les salaires : marchandages). Cependant, la nouvelle interprétation change la causalité. L'informel n'est pas dû au lent progrès du secteur moderne, mais à ses rigidités. Selon de Soto

---

26. Un panorama des principales théories sur l'informel est dressé par Castel (2006).

(1994), c'est parce que « *traditionnellement, l'autorité légale de l'Etat sur la propriété et sur les activités économiques n'a pratiquement pas connu de limites* » que « *la révolution de l'informalité s'est déclenchée...* ». L'informel est assimilé ici à une rébellion contre un système trop rigide. Dans cette interprétation, se trouve aussi une légitimation de l'activité informelle car c'est par rapport à elle qu'on critique l'économie formelle et non par rapport celle-ci qu'on l'évalue. L'apparition de nouveaux termes comme celui de « *microentreprises* » témoigne de ce changement de vision. Le concept de microentreprise, faisant généralement référence aux petites unités de production (artisans) et de négoce (commerçants) du secteur informel, participe de l'effort de démarquer l'informel du portrait qui en a jusque là été dressé<sup>27</sup>, à savoir l'espace des activités non structurées, souvent ambulantes et non portées sur l'accumulation.

Le nouveau paradigme, de par la critique d'éléments très récurrents dans l'emploi à statut, a favorisé l'approche de l'emploi par rapport à la génération de revenu. D'où une validation statistique de l'emploi de l'économie informelle. On peut trouver une illustration de ce fait dans les statistiques. Au Mali, l'enquête de 1989, menée au niveau national, compte les acteurs de l'informel comme des actifs occupés. Leur part dans la population active non agricole était estimée à 79% (Charmes, 1996). Cette méthodologie a continué pour les enquêtes de 1996, 2004 et 2007.

On constate donc un passage d'une approche de l'emploi par le statut, où l'informel était exclu, à une approche extensive, où la génération de revenu prime, d'où une éligibilité de l'acteur informel. Ce changement a eu un impact sur l'évaluation statistique de l'acteur informel dans la partition de la population. Il est passé du groupe des chômeurs à celui des actifs occupés. Et pourtant, quand on regarde les traits par lesquels on l'identifie, on relève une remarquable similitude entre l'approche d'il y a quarante ans et celle de maintenant. Dans les définitions les plus récentes issues des travaux d'identification de l'informel, on ne remarque guère de différences par rapport aux bases jetées par le BIT quatre décennies plus tôt. Selon la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (BIT, 1993, p.2), le secteur informel est défini « *d'une façon générale comme un ensemble d'unités de production*

---

27. Selon Marniesse (2000), par exemple, le concept excluait les indépendants car ceux-ci ne supportent pas nécessairement des charges fixes, contrairement à ceux qui ont des employés.

*des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées* »<sup>28</sup>. Les critères concernant la taille de ces unités, leur faible niveau d'organisation et leur personnalité morale, qui est souvent confondue avec celle du propriétaire (dans la mesure où les biens d'équipement peuvent aussi bien servir les usages personnels que la production), sont reconduits. On compte aussi comme critère leur inexistence juridique qui, selon la CIST, n'est pas « *nécessairement réalisée avec l'intention délibérée de se soustraire au paiement des impôts ou des cotisations de sécurité sociale, ou d'enfreindre la législation du travail, d'autres législations, ou d'autres dispositions administratives* ».

Ces définitions rejoignent toutes celles présentes dans les travaux du BIT. Et pourtant, un décalage apparaît entre le cadre dans lequel ses définitions enferment l'informel et certaines des caractéristiques (ou mutations) qui ont servi l'argumentaire de sa reconnaissance. Par exemple, le secteur informel continue depuis les années 1980 à accueillir une population grandissante de personnes instruites, dont les reconvertis du formel et les sortants du système éducatif supérieur, d'où une rupture avec le sixième critère (BIT : qualifications acquises en dehors du système scolaire officiel ; Sethuraman : une formation des travailleurs inférieure à six ans). La reconnaissance de l'informel peut apparaître comme le moyen de contourner l'impasse face à laquelle ces mutations mettaient. En reconnaissant l'informel en tant que secteur créateur d'emplois et régulateur socio-économique « *capable d'absorber une partie des chocs sur le marché du travail* » (Cogneau *et al.*, 1993), il devient légitime de compter les activités qu'il crée dans les emplois<sup>29</sup> sans avoir besoin de définir à nouveau l'informel lui-même. Cette validation profite elle-même du caractère extensif de l'emploi dans sa conception conventionnelle.

En termes théoriques, sa majeure répercussion est la fragmentation de la problématique de l'informel en différents sous-thèmes. La recherche sur la nature et la place de l'économie

---

28. La mesure de l'informel est aussi traitée dans CESNU (2007).

29. Alors que dans les statistiques, on utilise l'approche par les unités de production (sur la base des critères de taille et d'absence de déclaration) pour évaluer la part de l'informel dans la richesse nationale, c'est l'approche par les emplois qui est mobilisée pour calculer sa part dans l'emploi national. Cette approche met en avant la génération de revenu au détriment du statut du travail lui-même et ne subit donc aucun filtrage. La validation de l'emploi informel qui comprend les emplois des personnes exerçant dans le secteur informel, qu'ils travaillent à leur propre compte ou qu'ils soient salariés, et les personnes exerçant dans le formel mais échappant à la loi (informalité volontaire) provoque des profondes confusions dans les chiffres.

informelle des années 1970, dont sa place dans la partition de la population, s'éclipse au profit d'une approche parcellaire (travail des femmes, micro-finance, travail des enfants, etc.). Les travaux s'évertuent désormais à dégager les pistes pour une amélioration des conditions d'exercice pour des couches bien identifiées dans la population (femmes et jeunes) ou dans l'espace (urbain, rural).

En termes politiques, on peut noter que la nouvelle conception favorise le désengagement politique. Depuis les politiques d'ajustement qui ont conduit à une perception différente de l'informel comme « *une zone de non réglementation qui répondrait aux exigences du libéralisme* » (Assidon, 1992) sans qu'on lui nie son identité d'espace de survie qui « *permet à une partie très importante de la population de survivre, et à l'économie de tourner* » (Massiah et Trébillon, 1998), la validation s'est imposée comme le moyen d'affranchir les gouvernements des politiques acharnées de développement du formel (qui était vu comme la voie au développement).

Si le rôle joué par l'économie informelle dans la gestion des crises auxquelles certains pays en développement ont fait face dans les années 1980 a favorisé le changement de position sur son statut statistique, il faut noter que ce changement est aussi tributaire du débat théorique sur le chômage. Il est intéressant de franchir les frontières de l'économie informelle pour dégager les grandes mutations de ce débat et dégager à quoi celles-ci ont participé à la vision extensive de l'emploi et avec elle, à une nouvelle façon de penser l'action sur l'emploi et le chômage.

## **1.2 Les grandes mutations du débat théorique sur le chômage**

Il ne paraît pas possible, à l'heure actuelle, de parler de consensus en matière d'emploi et de salaire dans la théorie économique. La diversité des thèmes et des registres d'analyse rend difficile voire impossible toute classification consistante, même au sein d'un même courant. Et pourtant, on ne saurait ignorer la résurgence (à ce point on peut parler de domination) des théories d'inspiration néoclassique. Le marché, accompagné de l'agent rationnel, retourne au cœur des explications du chômage après le « hiatus keynésien » pendant lequel la demande et les anticipations les avaient fait de l'ombre. Ce retour prend sa source dans les travaux de Friedman (1968) qui, en mettant en cause les effets bénéfiques des politiques de relance (mo-

nétaire) sur l'emploi au travers de la capacité d'anticipations adaptatives des agents (l'illusion monétaire subie par les agents à court terme se dissipant à long terme), ouvre la voie au retour de celui-ci. La radicalisation de la faculté anticipative de l'agent<sup>30</sup> le rétablit dans la théorie. Son appropriation par la riposte keynésienne, qui se matérialisera sous l'appellation de « nouvelles théories du chômage », favorise ce retour. Avec cet agent aux stratégies optimisatrices, la difficulté du système économique à atteindre le plein emploi est désormais imputée à l'environnement dans lequel l'agent opère. Cette idée qui est fondamentale dans la théorie néoclassique retrouve du souffle avec les nouveaux axes de recherche, même dans les programmes de recherche « hétérodoxes ». Si les idéologies au service desquelles les théories œuvrent diffèrent, la récurrence de l'agent rationnel et des imperfections du marché dans les analyses constitue une caractéristique majeure de la théorie de l'emploi dans ses développements récents et un élément déterminant des politiques de l'emploi. Elles conditionnent la vision qu'on a de l'emploi, dont celui de l'informel.

De ce fait, une revue de la littérature en matière d'emploi nous paraît comme un exercice nécessaire pour se doter d'outils pour, d'un côté, expliquer les changements dans la quantification de l'emploi (dont celui de l'informel) et, de l'autre, poser une base théorique pour les dispositifs dont il sera question dans les chapitres suivants de la thèse.

Dans la première optique, l'exposé des théories permet d'approcher le chômage différemment par rapport à la vision statistique. D'un côté, il libère de la vision restrictive du chômage dans son approche conventionnelle tandis que, de l'autre, il permet une approche plus circonscrite du marché du travail que ne le permet l'approche extensive de l'emploi. La première échoue à mettre en lumière les mécanismes dont le phénomène du chômage résulte de par les hypothèses qui la sous-tend. Quant à la seconde, elle échoue à son tour à cause de son principe d'appréciation de l'emploi par rapport à la génération de revenu. Les deux se rencontrent dans leur tentative de concentrer une réalité complexe dans un indicateur statistique, exacerbant

---

30. Lucas et Rapping (1969) défendent l'idée que l'offre de travail dépend du salaire réel anticipé tandis que la demande de travail dépend du salaire réel observé. La distorsion, dont le chômage est un cas de figure, provient d'une erreur d'anticipation de la part de l'offre ou de la demande, ou tout simplement de la différence de projection entre les deux forces. Cette explication rejoint celle néoclassique, à la différence de l'ajustement instantané.

encore plus leurs limites,<sup>31</sup> La théorie, en revanche, à travers la recherche des causes du chômage dans ces mécanismes, présente le phénomène dans sa multi-dimensionnalité, dépassant ainsi le découpage de la population et le critère de revenu. La complexité qu'elle révèle du chômage, dans sa partie qui relève du niveau de salaire, du comportement de l'offre et de la demande de travail, des dispositifs légaux, etc., aliène quelque part la démarche qui consiste à l'enfermer dans un chiffre ou dans un critère. Les apports théoriques permettent de dépasser les limites posées par la conceptualisation statistique du chômage et en même temps de comprendre les réorientations de cette dernière.

Par rapport au second point, cette démarche offre les outils pour comprendre les fondements des dispositifs en matière d'emploi en interrogeant les multiples visages que la théorie attribue au ou révèle du chômage. Dans le passage d'un monde théorique bipolaire (néo-classiques versus keynésiens) à celui imparfait où les défauts du marché se sont imposés à tous les bords comme une vérité, les «modalités» se sont substituées aux «mécanismes», mais plus encore, l'institutionnalisation de l'environnement marchand et les codifications des comportements des agents dans lesquels la théorie plaçait les causes du chômage apparaissent sous une nouvelle lumière. Elles se relèvent être les conséquences de décisions rationnelles. La politique de l'emploi n'est pas restée en marge de ce basculement car son objectif a changé. A la place de la déconstruction de cet espace institutionnalisé et codifié, elle vise désormais à améliorer le cadre d'interactions des deux forces du marché du travail. Son travail s'opère tant sur le segment antérieur à l'interaction entre l'offre et la demande de travail que sur celui qui lui est postérieur. A travers les théories, on peut poser les bases à la compréhension des dispositifs qui constituent la politique de l'emploi.

Nous présenterons en premier lieu les théories de l'emploi et du chômage dans les pensées néoclassique<sup>32</sup> et keynésienne (1.2.1). En complément à ces deux modèles, nous ajouterons la représentation du chômage dans les théories du déséquilibre, premières traductions de la synthèse des deux précédentes théories. Ensuite, nous procéderons à une transition vers les

---

31. Sous la perspective théorique, le terme de chômage fera référence à l'excédent d'offre de travail. Il ne se rapporte plus à l'écart d'un individu par rapport à un statut donné.

32. Nous précisons que par souci de simplicité, nous éviterons de parler de la théorie du salaire. Si dans la théorie néoclassique, la théorie du salaire est incluse dans celle de l'emploi, telle n'est pas le cas dans la théorie keynésienne. Comme dans les développements qui suivront nous nous intéresserons à d'autres aspects du marché du travail que le seul salaire, nous éviterons d'en faire l'objet d'un développement particulier.

nouvelles théories du marché du travail (1.2.2.3) à travers les éléments clés du retour du marché au cœur de l'explication du chômage (1.2.2).

### 1.2.1 Les théories néoclassique et keynésienne du salaire et de l'emploi

Avec les analyses du marché du travail construites autour des hypothèses de défaillances de marché et d'incertitude, l'heure est plus à la synthèse qu'au conflit traditionnel néoclassique/keynésien. Et pourtant c'est dans le cœur de ces théories que les développements récents puisent leur essence. Pour comprendre les multiples dimensions que les nouvelles grilles d'analyses révèlent du chômage - et qui définissent les politiques de l'emploi, y compris dans un pays en développement comme le Mali -, il est nécessaire de comprendre comment la bataille entre les deux courants s'est posée pour ensuite s'estomper progressivement au profit d'une convergence.

#### 1.2.1.1 La théorie néoclassique de l'emploi et du chômage

Dans la théorie néoclassique, le travail est traité comme n'importe quel autre bien. Les hypothèses de base de l'économie néoclassique sont donc reproduites dans son analyse et ce, préalablement à la stylisation des forces du marché du travail. Nous en distinguons trois :

- *la rationalité de l'agent* : l'agent économique est considéré comme rationnel. Ses décisions visent l'objectif de maximisation de son profit ou de son utilité. Sa capacité à traiter les informations qui l'entourent pour poser sa stratégie ou à la réorienter implique la formulation explicite d'une fonction de production ou d'utilité<sup>33</sup> ;
- *la concurrence pure et parfaite* : le caractère concurrentiel de l'environnement dans lequel l'agent rationnel évolue est indispensable à l'aboutissement de ses stratégies optimisatrices. Parmi les conditions nécessaires à cette hypothèse, l'atomicité des agents et la perfection de l'information (nous) paraissent être les plus importantes. Tandis que la première fait que chaque individu, pris séparément, est un preneur de prix sur le marché, la seconde, dans sa fluidité et sa disponibilité, permet la transparence des procédures et la nullité des coûts de transactions ;

---

33. La fonction de production est  $Q = f(K, L)$ , Q, K et L étant respectivement la quantité produite, le capital utilisé et la force de travail mobilisée. Quant à la fonction d'utilité, c'est  $U = U(C, L)$ , C et L étant la consommation de biens et le loisir.

- *l'homogénéité du travail* : la force de travail disponible sur marché (sachant qu'il peut y voir plus d'un marché spécifique) est considérée comme homogène. Donc chaque individu, dans la mesure où il n'est pas entravé par un quelconque défaut de mobilité, peut prétendre à n'importe quel emploi du marché correspondant à ses caractéristiques (ou occupées par les offres aux caractéristiques similaires aux siennes) et participer à la concurrence.

Grâce à ces hypothèses, les décisions optimisatrices des agents sont censées conduire à un optimum sur le marché du travail. Dans cette façon de concevoir le marché, dont celui du travail, les travaux fondateurs des marginalistes, dont Walras (1874), ont joué un rôle central, particulièrement pour les formalisations retenues de l'agent économique.

#### **1.2.1.1.1 *La demande de travail***

L'hypothèse de rendements factoriels décroissants appliquée au travail explique sa relation négative à son prix, le salaire. Chaque unité supplémentaire de travail donne lieu à une production additionnelle inférieure à celle générée par la précédente. Donc la productivité baisse au fur et à mesure que la quantité de travail mobilisée augmente. De par cette relation, le comportement de la demande de travail est stylisé. Sur la base de la logique de maximisation du profit, le producteur augmente sa demande de travail jusqu'au point où le revenu généré par la dernière unité de facteur égalise son coût. À ce niveau, la différence entre la productivité marginale du travail et le salaire payé qui constitue la marge du producteur devient nulle. Il en résulte que le salaire réel augmente avec la quantité produite et conséquemment le volume de travail mobilisé pour ce faire. Un niveau élevé de salaire précipite l'atteinte du seuil de maximisation et bloque la production car, au-delà, l'entreprise produirait à perte sur les unités additionnelles. Dans un contexte où la demande de travail est inférieure à l'offre, une baisse du salaire est nécessaire soutenir la marge, augmenter l'écart entre le coût du facteur et le revenu qu'il génère et favoriser la résorption du chômage. Tout empêchement du salaire à se conformer pour ajuster les deux forces tient à des rigidités car fondamentalement, l'offre de travail se comporte de sorte à répondre symétriquement à la demande ; elle entretient une relation positive avec le prix du travail.



#### **1.2.1.1.2 L'offre de travail**

Considéré selon les hypothèses de comportement rationnel, l'offreur de travail arbitre entre le temps de travail et le temps de loisir lorsqu'il formule son offre. Sachant que son temps de travail est à l'origine du revenu qui sert à financer la consommation, le choix entre les deux temps revient à choisir entre la consommation et le loisir. Pour une utilité donnée, l'offreur de travail procède à un choix entre le travail et le loisir. L'utilité additionnelle que l'agent retire d'une consommation supplémentaire, financée elle-même par l'augmentation du temps de travail, doit compenser la perte d'utilité qu'il subit en termes de loisirs. De ce fait, sa décision d'offrir un temps de travail supplémentaire repose donc sur la capacité du salaire marginal à compenser la perte en utilité.

En allouant moins de temps aux loisirs, il perd une utilité qu'il lui faut compenser par les ressources générées par le travail offert. Le rapport entre ces variations est le taux marginal de substitution entre les facteurs. C'est le niveau que le salaire unitaire doit atteindre pour pousser l'offreur de travail à se présenter sur le marché du travail ou à offrir une unité supplémentaire de travail. Plus ce taux est élevé, plus l'offre de travail augmente. L'offre de travail se fait alors une fonction croissante du salaire.

#### **1.2.1.1.3 L'équilibre du marché du travail**

Les deux forces du marché du travail se comportent de sorte à corréliser les quantités au prix du travail, positivement pour l'offre et négativement pour la demande. Elles se rencontrent donc pour former un prix pour lequel tout excédent d'offre de travail, matérialisation du chômage, serait inexistant. Cet excédent ne saurait tenir qu'à un niveau de salaire élevé qui a attiré sur le marché beaucoup d'offre de travail pendant qu'elle a conduit à une contraction de la demande de travail, signifiant que les employeurs sont parvenus à une optimisation de leur fonction sans avoir absorbé toute la main d'œuvre disponible au salaire donné (d'où le nom d'équilibre de sous-emploi dans la théorie du déséquilibre :  $E$  dans la figure 1.1). L'ajustement passe nécessairement par la baisse du salaire qui permettrait aux employeurs d'absorber l'offre de travail jusqu'au point où l'équilibre est obtenu.

La théorie néoclassique a établi ce processus d'ajustement comme inhérent au marché tel qu'établi sur la base des hypothèses. Quelle que soit sa cause, dans un contexte d'apparition

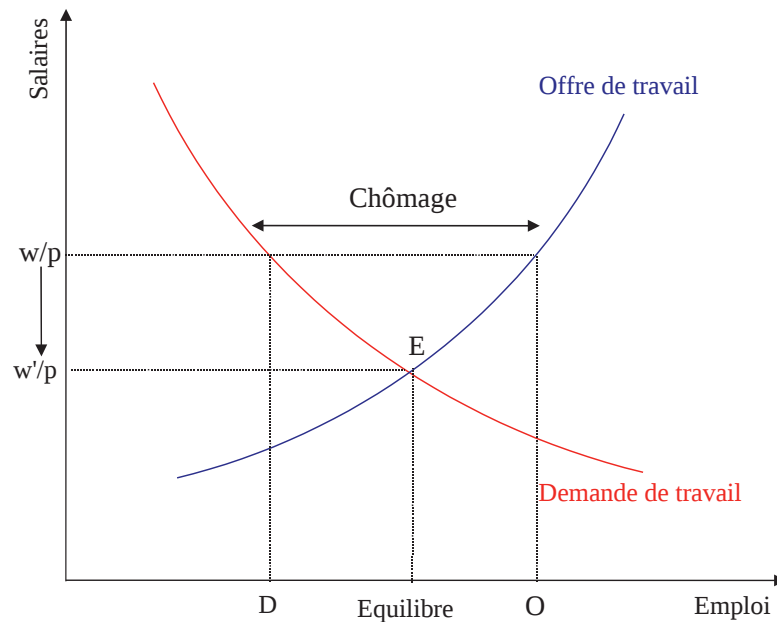


FIG. 1.1: Equilibre du marché du travail

d'excédent d'un côté, en ce qui nous concerne l'offre de travail, la concurrence joue de sorte à contraindre les salaires à la baisse. Ceux qui demandent des salaires élevés revoient leurs demandes à la baisse par peur de se faire évincer par les offreurs concurrents qui sont plus compétitifs en prix. Le salaire passe alors de  $w/p$  à  $w'/p$ , permettant une augmentation de la capacité d'absorption de l'offre de travail excédentaire. Le volume d'emploi augmente et ce jusqu'à atteindre le plein emploi.

La théorie va plus loin en assimilant le processus d'ajustement par le marché au *principe d'homéostasie*, emprunté à la science. Tout comme le corps humain (la matière quand on se place sur le plan de la physique), le marché est un environnement qui affronte avec succès les perturbations exogènes auxquelles il est soumis (emprunt du principe Van't Hoff - Le Chatelier). Cette idée que la formalisation va asseoir trouvait déjà un énoncé chez Turgot (Turgot, 1923, p. 593) selon qui « *il y a dans toute machine compliquée des frottements qui ralentissent les effets les plus infailliblement démontrés par la théorie* », mais « *les niveaux d'origine se rétabliront* » avec le temps.

Sur le marché du travail, les niveaux d'origine deviennent les niveaux d'équilibre, ceux pour lesquels l'offre et la demande de travail s'égalisent. Les « frottements » qui interviennent pour empêcher cette égalisation sont alors identifiés comme les causes du déséquilibre dont

le chômage est une possible conséquence. Dans ce cas, on met en cause tous les facteurs susceptibles d'entraver l'ajustement des prix pour résorber l'excédent de travail, parmi lesquels sont souvent dénombrés les réglementations du marché du travail et les organisations syndicales. Par exemple, dans les travaux de Pigou (1933), la rigidité des salaires à la baisse est attribuée au syndicalisme et aux politiques contractuelles, tous deux faisant obstacle à la concurrence. Il faut donc une baisse des salaires réels pour relancer la demande de travail et permettre la résorption du chômage. Chez Rueff (1931), c'est le régime d'indemnisation et le salaire minimum qui sont remis en cause. Il affirme qu'« *en immobilisant les salaires, on peut maintenir aux ouvriers qui travaillent une rémunération quelque peu supérieure à celle qu'ils recevraient en régime de libre concurrence ; mais on en condamne d'autres au chômage et on expose ceux-ci à des maux que l'assurance-chômage n'atténue que bien faiblement.* »

Dans la théorie keynésienne, la relation entre le salaire et l'emploi est revue dans le sens d'une causalité inversée. Le niveau des salaires ne détermine pas celui de l'emploi, mais le contraire.

#### **1.2.1.2 La théorie keynésienne de l'emploi**

Keynes (1936), dans sa critique de la théorie de l'emploi néoclassique, pose ce qu'il appelle les « postulats » de la théorie néoclassique - expression qui peut être discutable dans la mesure où, sous la perspective néoclassique, ils sont plutôt l'issue de stylisation des deux forces du marché du travail, pas les hypothèses qui sous-tendent les comportements de celles-ci (voir Vroey, 1997) - et qu'il considère fondamentaux à son édifice : l'égalité du salaire à la productivité marginale du travail et l'égalité de l'utilité marginale du salaire à la désutilité marginale du travail.

##### **1.2.1.2.1 Le rejet du second postulat néoclassique**

Alors que le premier postulat, reconduction de l'hypothèse de rendements factoriels décroissants, est accepté dans la théorie keynésienne, le second y est rejeté. Keynes réfute le fait que les causes du chômage soient placées dans le refus du travailleur de prendre un salaire correspondant à son rendement. Il considère que l'élément explicatif du chômage ne réside pas dans l'arbitrage de l'offreur de travail car le salaire pour lequel il peut être prêt à travailler peut être inférieur à celui pratiqué sur le marché sans pour autant qu'il trouve une demande

à son offre. Keynes qualifie ce phénomène de *chômage involontaire* et affirme qu'« *il existe des chômeurs involontaires si, en cas d'une légère hausse des prix de biens de consommation ouvrière par rapport aux salaires nominaux [baisse des salaires réels], l'offre globale de main d'œuvre disposée à travailler aux conditions courantes de salaire et la demande globale de main d'œuvre aux mêmes conditions s'établissent toutes deux au dessus du niveau antérieur de l'emploi* » (Keynes, 1936, p. 15)<sup>34</sup>. La réaction de la demande de travail à la baisse du salaire réel, sa hausse, se conforme ici au comportement qui lui est associée dans la théorie néoclassique, mais celle de l'offre est à contre courant. En effet, dans la perspective néoclassique, cette baisse du salaire réel est censée augmenter l'utilité marginale du travail au travers de la consommation et conduire à un nouvel arbitrage de l'agent au profit du temps de loisir, mais Keynes rompt avec cette logique en affirmant que les agents raisonnent en termes monétaires. Leur offre de travail, contrairement à ce que la théorie néoclassique dit, n'est pas indépendante des prix. C'est pour cela qu'ils ne révisent pas leur offre de travail à la baisse quand les prix augmente ni n'acceptent une baisse des salaires nominaux, même si celle-ci s'accompagne d'une baisse des prix<sup>35</sup>. Ils sont victimes d'une « illusion monétaire », qui est vue chez Keynes comme le signe d'un bon sens. Donc la hausse des prix ne conduit pas à un retrait de la main d'œuvre.

En bloquant la voie du retrait, l'excédent d'offre de travail ne pourrait être absorbé que par une stimulation qui découlerait de la hausse des prix par les entrepreneurs. Mais Keynes verrouille ce raisonnement aussi en passant par la *demande effective*<sup>36</sup>. Celle-ci est la demande de biens que les entreprises anticipent dans le futur et pour laquelle elles maximisent leur profit. La hausse des prix affecte négativement le niveau de consommation (présente et anticipée) qui est elle-même composante de la demande effective. Le niveau d'emploi étant subordonné à cette demande, c'est donc dans ses déterminants à elle que réside l'explication

---

34. « *Men are involuntary unemployed if, in the event of a small rise in the price of wage-goods relatively to the money-wage, both the aggregate supply of labour willing to work for the current money-wage and the aggregate demand for it at that wage would be greater than the existing volume of employment* »

35. « *Alors que la main d'œuvre résiste ordinairement à la baisse des salaires nominaux, il n'est pas dans ses habitudes de réduire son offre de travail à chaque hausse de prix des biens de consommation ouvrière.* » (Keynes, 1936, p. 34).

36. « *The aggregate income which the entrepreneurs expect to receive [it] corresponds to the level of employment which maximises the entrepreneur's expectations of profit.* » (Keynes, 1936, p. 55). « *The point of the aggregate demand function, where it is intersected by the aggregate supply function* » (Keynes, 1936, p. 25).

du chômage. Ces éléments sont divers, ils vont du taux d'intérêt et de l'efficacité marginale du capital (les deux affectant le volume des investissements) à la propension à consommer (qui affecte l'impact d'investissements initiaux sur la consommation, le multiplicateur).

#### **1.2.1.2.2 Les piliers de la demande effective : l'incertitude et l'asymétrie décisionnelle**

La théorie de la demande effective traduit deux choix auxquels Keynes a procédé et qui demeureront centraux après lui : l'incertitude et l'asymétrie décisionnelle (Cartelier, 1995). La première explique le pouvoir central des anticipations. De leur fait, la résorption du chômage passe par la création d'un environnement favorable aux anticipations, d'où une justification des politiques de soutien à la demande pour remédier à la sous-consommation (ou l'excédent d'offre sur le marché des biens) et au sous-investissement (ou l'excédent d'offre sur le marché du travail), au lieu d'une baisse des salaires. Celle-ci, recommandée dans la théorie néoclassique, peut, dans la perspective keynésienne, porter en elle les signes avant-coureurs d'une restriction de débouchés - le salaire n'est pas qu'un coût mais aussi une composante de la demande - et orienter les anticipations vers le pessimisme et aggraver au contraire le chômage. La seconde, l'asymétrie décisionnelle révèle la (relative) passivité de l'offre de travail dans la détermination du volume d'emploi. Les offreurs de travail ne font face à la demande qu'une fois que celle-ci est fixée par les employeurs. Leur volonté se trouve donc ainsi délogée dans l'explication du chômage. Sur ce marché tiré par la demande, l'offre de travail s'adapte à la demande et le chômage cesse d'être la traduction d'un excès d'offre de travail pour devenir la conséquence d'une insuffisance de la demande de travail, résultat d'une demande effective donnée.

Sur la figure 1.2, on voit que la demande effective des entreprises, l'intersection entre l'offre globale ( $Z = \phi(N)$ ) - la production optimale que les entrepreneurs espèrent obtenir de l'emploi de la main d'œuvre (en nombre d'hommes ou d'heures) - la demande globale ( $D = f(N)$ ) - la demande agrégée qu'ils espèrent recevoir de l'offre de travail utilisée - conduit à un niveau d'emploi (le point A) inférieur à celui du plein emploi. L'équilibre qui s'établit pour les entrepreneurs se fait dans un état de déséquilibre par rapport à l'offre de travail. Pour produire un équilibre de plein emploi, il faut pousser la demande effective vers la droite, ce qui passe par la création d'un environnement favorable aux anticipations (les politiques keynésiennes).

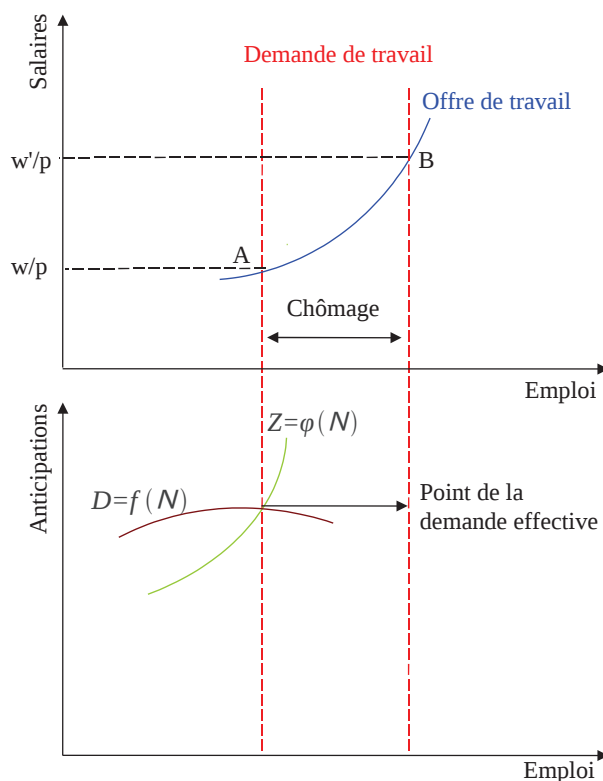


FIG. 1.2: Demande effective et emploi

### 1.2.1.2.3 Le salaire comme variable expliquée

Dans le raisonnement keynésien, le salaire ne constitue pas la variable explicative ; elle est plutôt expliquée. L'augmentation de la demande effective se répercute sur le niveau de production. Si cette augmentation est supérieure à celle de la productivité, alors les prix se dressent en variables d'ajustement, causant alors une baisse des salaires réels. Et sachant que Keynes valide le principe de rendement factoriel décroissant, cette issue s'avère inéluctable. Keynes<sup>37</sup> admet que la progression du niveau d'emploi mène à une baisse du salaire réel. Le sens de la causalité est ainsi renversé ici. Keynes se démarque de la pensée néoclassique en situant les causes du chômage ailleurs que dans un niveau de salaire élevé ; il va plus loin encore en excluant systématiquement la baisse du salaire comme moyen de résorption de l'excédent d'offre de travail.

Malgré les différences, apparemment irréconciliables, que ces représentations du chômage

37. Il admet que la hausse du niveau d'emploi implique forcément une baisse des salaires réels. (Keynes, 1936, p. 42).

font apparaître entre les théories néoclassique et keynésienne, il existe des points communs. C'est ce que les écoles de la synthèse vont explorer.

### 1.2.1.3 Les théories du déséquilibre : vers une synthèse

A partir des années 1950, une rencontre commence à s'opérer entre la théorie néoclassique et celle de Keynes, c'est la synthèse néoclassique<sup>38</sup>. L'école du déséquilibre qui apparaît au sein de cette synthèse tente de concilier l'ajustement paramétrique par les prix des néoclassiques avec l'équilibre de sous-emploi de Keynes. Ici le cas keynésien est considéré comme une configuration de l'équilibre général dans lequel les imperfections de marché et les rigidités expliquent les déséquilibres. La notion d'équilibre s'impose dans la mesure où c'est la plus petite des deux grandeurs (offre et demande), en l'occurrence la demande de travail dans une situation de chômage, qui est satisfaite. Les transactions s'ajustent à la grandeur minimale (la règle du côté court). L'ensemble des procédures par lesquelles l'échange a lieu sur le marché malgré ce déséquilibre est appelé le *schéma de rationnement*. Cette école va faire la distinction entre les grandeurs notionnelles, celles qui répondraient à l'équilibre walrasien, et les grandeurs effectives, celles qui sont échangées sous les contraintes de rationnement.

On voit apparaître dans les *courants du déséquilibre* des tentatives d'interprétation du système keynésien par rapport au monde néoclassique. Patinkin (1956), par exemple, considère que l'analyse keynésienne est une *théorie du déséquilibre de sous-emploi*, c'est-à-dire qu'elle explique les causes de l'établissement de l'économie à un niveau où l'offre de travail excède la demande. Selon lui, cette théorie ignore l'ajustement en termes dynamiques; elle se contente de faire la photographie d'un système sans mettre en lumière l'évolution à laquelle elle peut être sujette dans le cadre de modification de paramètres (par exemple, quel est l'impact du salaire sur la demande de travail?). Clower (1960), de son côté, développe l'idée que le sys-

---

38. Ecole dans laquelle on dénombre de noms comme : W. Baumol, J. Hicks, A. Leijonhufvud, F. Modigliani, R. Mundell, P. Samuelson, R. Solow, D. Patinkin, E. Malinvaud, etc. Il n'est jamais aisé d'identifier un courant à travers des auteurs dans la mesure où des divergences internes existent et peuvent être de taille. Les déséquilibres proposés par l'école de la synthèse, fortement américaine notamment dans le cas des déséquilibres avec R. Clower et A. Leijonhufvud, font l'objet de critiques par des cambridgiens (J. Robinson, N. Kaldor) qui pourtant sont représentés comme partie de la mouvance post-keynésiennes. Ces derniers vont préférer la notion de système d'emploi qui se situerait plus dans la continuité de Keynes que celle de marché du travail que les approches de déséquilibre proposent.

tème keynésien est établi de sorte que l'ajustement se fait plus par les quantités que par les prix, ce qui lui sert aussi de base pour invalider le système walrasien comme cadre d'analyse car dans celui-ci les prix font l'objet d'un ajustement instantané. L'idée de la lenteur d'ajustement des prix apparaît aussi chez Leijonhufvud (1968) selon qui les prix sont moins rigides qu'ils ne sont lents à s'ajuster et ce à cause des imperfections de circulation d'information et des contraintes de liquidité<sup>39</sup>. Dans ce courant, les explications du chômage se fondent sur les « frottements » qui ralentissent le retour vers le niveau d'équilibre.

De ces travaux qui tentent d'expliquer la différence du monde keynésien d'avec celui néoclassique - que Keynes considère lui-même être un cas spécifique de la généralité qu'il a dégagée et pourtant la démarche du déséquilibre suggère plutôt que la généralité revient à la théorie orthodoxe - émerge une lecture compartimentée du chômage. Malinvaud (1977), théoricien *du déséquilibre dans le cadre de la synthèse néoclassique*, fait la distinction entre chômage néoclassique et chômage keynésien. Le premier apparaît quand le marché des produits est en situation de demande excédentaire et le marché de travail en offre excédentaire. Les entreprises peinent à satisfaire la demande de biens et à absorber l'offre de travail disponible. La solution réside alors dans une baisse des salaires pour résorber le chômage ou une hausse des prix pour équilibrer le marché des biens. Quant au second type de chômage, il se caractérise par un excédent sur les deux marchés. D'un côté les offreurs de travail peinent à trouver un emploi tandis que, de l'autre, les entreprises manquent de demandes pour leurs biens. Il faut une politique de relance visant à stimuler la demande, tant des biens que de travail.

TAB. 1.5: Chômage néoclassique, chômage keynésien

	Bien	Offre > Demande	Offre < Demande
Travail			
Offre > Demande		Chômage keynésien	Chômage néoclassique
Offre < Demande		-	Inflation contenue

Cette caractérisation accompagne un mouvement d'ensemble, la disparition progressive de l'exclusion mutuelle à laquelle on avait associée les deux théories. Un chômage se devait d'être keynésien ou néoclassique. Avec cette distinction, la coexistence (sectorielle) devient

39. Un résumé sur ces courants est dressé par Tchibozo (1998) tandis que des articles majeurs des développements enracinés dans la synthèse sont réunis par Mankiw et Romer (1991a,b).



possible. Alors que dans certains secteurs de l'économie l'incapacité à embaucher peut tenir à des salaires élevés, dans d'autres, elle peut relever d'une faiblesse de la demande. Les efforts de la synthèse du déséquilibre s'arrêtent, malgré ce progrès, à situer les deux théories l'une par rapport à l'autre et à définir le cadre dans lequel une situation économique relève de l'une ou de l'autre, mais les causes profondes des rigidités demeurent inexpliquées. C'est dans cette recherche que la théorie keynésienne cherchera son souffle avec le retournement théorique qui s'opère à partir des années 1970 et qui remet le marché au cœur des explications du chômage.

## 1.2.2 Le retour du marché au cœur de l'explication du chômage

### 1.2.2.1 Isolation du marché du travail et résurgence des idées néoclassiques

#### 1.2.2.1.1 *Plein emploi et salaire*

A partir des années 1970, le salaire revient au cœur de l'explication du chômage. En remontant à Keynes, on note que, même si le salaire était négligé comme variable explicative du chômage, sa relation avec l'emploi était présente et servait d'élément d'identification du plein emploi. En effet, Keynes définissait le plein emploi<sup>40</sup> comme le point à partir duquel l'emploi global devient inélastique à la demande de travail, tout comme la production devient inélastique à celle de biens. À ce niveau, le prix devient la variable d'ajustement. Chaque demande supplémentaire de travail se traduit par une hausse des salaires. Toutefois, bien qu'on en sente l'intuition sous-tendante dans la définition du plein emploi, on ne note pas l'idée explicite de la pression sur les salaires. Certains passages chez Keynes se prêtent au contraire à une interprétation différente. En disant que « *la main d'œuvre ne demande pas un salaire nominal beaucoup plus élevé lorsque l'emploi augmente* » (Keynes, 1936, p. 258), Keynes défend plus la politique de relance - l'augmentation du niveau d'emploi est tenue pour expliquer la contenance de la pression sur les salaires - qu'il n'explique le lien des seconds au premier. La position de Keynes se révèle ambiguë. Par contre, en se tournant vers Robinson (1937a,b, 2002), on trouve une approche plus satisfaisante de la relation du salaire à l'emploi. Robinson distingue un segment de constance des salaires (que nous représentons par zone 2

---

40. The point « *at which we have now arrived, namely a situation in which aggregate employment is inelastic in response to an increase in the effective demand for its output* ».

de la figure 1.3<sup>41</sup> : niveau critique de l'emploi), borné par deux points. En dessous du premier point, on peut voir les salaires baisser (zone 1<sup>42</sup>) jusqu'à un point donné où l'offre devient inélastique au salaire car elle s'annule à ce point. Au dessus du second point, on assiste à la hausse du salaire (zone 3). Dans un contexte de concurrence pure et parfaite, ces deux points se confondraient, mais se dissocieraient dans un cadre d'imparfaite mobilité<sup>43</sup> du travail, hypothèse que Robinson choisit. Elle explique qu'au fur et à mesure que la demande effective s'approche du niveau de plein emploi, les travailleurs gagnent en force pour faire aboutir leurs revendications de hausse des salaires à cause de la demande croissante de travail. Mais l'existence d'une force de travail au chômage exerce un frein à cette pression, un frein qui disparaît au point de plein emploi. Donc elle représente le plein emploi comme le point à partir duquel les salaires deviennent pleinement élastiques à la demande de travail, mais pas celui à partir duquel ils commencent à l'être. C'est cette idée, dont on trouve une meilleure présentation chez Robinson que chez Keynes<sup>44</sup>, qui est traduite par la courbe de Phillips, dans sa version originelle.

---

41. Malgré l'apparente contradiction, Keynes offre des éléments qui vont dans le sens d'une explication de la zone 2. Il note que « *plutôt que de consentir à une très forte réduction de salaire, [la main d'œuvre] préfère endurer un certain degré de chômage* ». Donc la rigidité à la baisse explique le ralentissement des salaires en période de fort chômage et l'augmentation des effectifs explique comment la relance peut s'opérer sans induire d'inflation.

42. La zone 1 où l'on peut observer une stagnation du salaire quel que soit le taux de chômage est aussi appelé le *wage change floor* ou encore le *high unemployment trap*. Les explications sur la rigidité soudaine des salaires sont multiplies. Entre les syndicats qui ne sont plus négociables sur leur salaire, les employeurs qui pratiquent des salaires d'efficiences pour ne pas perdre leurs employés, on peut lui attribuer diverses explications.

43. A travers cette explication de la contenance/rigidité des salaires, Robinson annonce le cœur des théories récentes du travail. D'un côté, la persistance du chômage contient les demandes salariales tandis que, de l'autre, l'imparfaite mobilité du travail fait que l'excédent de travail ne constitue pas un levier assez puissant pour pousser les salaires à la baisse. L'imparfaite concurrence ici explique la rigidité comme elle le fera dans les nouvelles théories postérieures à Robinson.

44. On peut relever une ambiguïté voire une contradiction au sein de la théorie de Keynes sur ce point. L'hypothèse de concurrence entre en contradiction avec la théorie de fixation de salaire (les entreprises interagissent avec leurs syndicats et la réfraction de ceux-ci à des baisses salariales tient à l'imperfection de l'information dans l'économie). Elle s'accorde difficilement aussi avec la baisse des salaires réels à la suite d'une hausse de l'emploi. La stimulation de la demande entraîne une hausse des prix si la réactivité de l'offre est insuffisante. Si pour une quelconque raison, la lenteur de réaction de l'offre tient à un défaut de marché (immobilité insuffisante ou information imparfaite), alors l'hypothèse de concurrence est encore mise à mal.

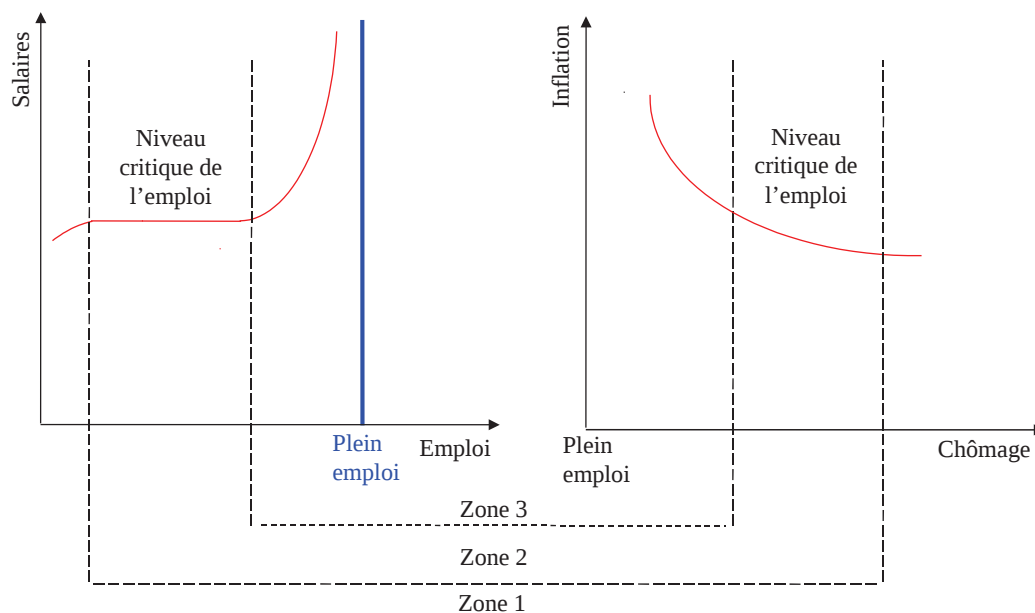


FIG. 1.3: L'emploi et le salaire : trois zones

#### *D'une courbe de Phillips à une autre*

Dans son article « *The relationship between unemployment and the change of money wages in the UK 1861-19576* », Phillips (1958) étudie la relation entre le taux de chômage et le taux de hausse du salaire dans le Royaume Uni d'entre 1861 et 1957<sup>45</sup>. Il montre, sur la base d'études statistiques, que quand le taux de chômage est faible, les salaires nominaux ont tendance à augmenter vite ; ils ralentissent dans un contexte de fort chômage. Cette idée est déjà très présente dans les compartiments que nous avons dressés à partir des travaux de Robinson. Chez Phillips, le taux de chômage est la variable explicative tandis que le taux d'augmentation des salaires est la variable expliquée. Même si les travaux de Phillips reconnaissent que dans son cas d'étude, la Grande-Bretagne, les salaires constituent la majeure composante des prix, c'est à Lipsey (1960) qu'on attache l'extension de la relation au taux d'inflation. Lipsey théorise le lien entre le taux de chômage et le taux d'inflation. Il montre que le taux de chômage et celui d'inflation peuvent être corrélés ; les politiques publiques de relance peuvent avoir des retombées inflationnistes dont l'intensité dépend de la position

45. L'estimation de Phillips a porté sur les périodes 1861-1913 et 1948-1957 et il a dégagé la relation suivante :  $\frac{\Delta w}{w} = -0,9 + 9,38\left(\frac{1}{u^{1,394}}\right)$  où  $\frac{\Delta w}{w}$  est le taux de croissance du salaire nominal et  $u$ , le taux de chômage. Voir (Perrot, 1992, p. 85).

de l'économie par rapport au plein emploi<sup>46</sup>. Plus celui-ci est proche, plus l'intervention de relance se traduit par un niveau d'inflation élevé et vice-versa.

Les interprétations de cette relation dépassent, après Phillips et Lipsey, les cadres originels pour gagner un caractère général. Samuelson et Solow (1960) qui procèdent à une étude similaire sur les Etats-Unis entre 1900 et 1960 considèrent que, dans la mesure où il n'y pas nécessairement une compensation des augmentations de salaires par celles de productivités (celles-ci peuvent être constantes à court terme étant donnée la lenteur d'ajustement des choix techniques établis - la part des salaires dans le produit est fixe -), la différence se répercute sur les prix. Le taux d'inflation apparaît alors comme la différence entre le taux de progression des salaires et celui d'augmentation de la productivité. Cette interprétation se répand dans la littérature. La courbe de Phillips, la relation entre le taux de chômage et la progression des salaires, devient ainsi celle de la relation entre le taux de chômage et le taux d'inflation. Elle se pose comme un support d'arbitrage entre le chômage et l'inflation. Deux choix s'offrent ainsi à la politique économique. Elle peut choisir, par une relance, de pousser le chômage à la baisse en s'accommodant d'une inflation grimpanche ou se vouer à une stabilisation des prix au prix d'un niveau de chômage élevé. Même si la position de l'économie par rapport au plein emploi intervient comme une variable décisive de l'impact de la politique sur le taux d'inflation, l'interprétation gagne du terrain et s'impose.

---

46. Beaucoup d'auteurs rejoignent cette idée, dont Eisner (1995) qui affirme que « *the effect of unemployment on inflation is different when unemployment is low compared to when is high* » ou encore Blanchard et Fitoussi (1998) qui affirment que la sensibilité du salaire au chômage varie au fur et à mesure que le taux de chômage varie. Goldsmith et Darity (1992), qui ont étudié les réactions de l'offre du travail à une baisse des salaires, ont distingué deux effets : le *discouragement effect* et le *trauma-escape effect*. Le premier effet survient quand les salariés disposent d'un pouvoir de négociation assez fort et peuvent réviser leur offre à la baisse à la suite d'une réduction salariale, vraisemblablement dans une situation de fort niveau d'emploi. Quant au second cas, il est caractérisé par une peur prédominante du chômage. Les travailleurs préfèrent s'accommoder d'une faible rémunération, plutôt que de s'exposer au risque de chômage. Le comportement de l'offre de travail, conditionné par l'état du marché du travail, intervient de façon non négligeable dans la réaction des prix aux variations du chômage.

### 1.2.2.1.2 La « désillusion monétaire », fin de l'arbitrage

Avec les travaux Friedman (1968), la deuxième option s'impose progressivement. Friedman pose le postulat majeur de la thèse de Phillips-Lipsey : l'indépendance du taux d'augmentation des salaires du taux d'inflation. Il part du fait que les agents ne formulent pas leurs revendications salariales seulement par rapport aux tensions sur le marché du travail, mais aussi par rapport à l'évolution des prix. Suite à une relance de l'activité avec l'injection d'une masse monétaire additionnelle dans l'économie, le chômage se contracte sous l'augmentation de l'activité (la phase 1 dans la figure 1.4, passage du point *A* au point *B*). Ceci entraîne une augmentation du taux d'inflation (ou accélération de l'inflation). L'augmentation de la demande de travail exerce sur les salaires une pression consécutive à celle de la production. Cependant, l'inflation à laquelle les salariés font face dépasse celle qu'ils prévoyaient dans leurs anticipations, la différence découlant de la stagnation ou de la baisse de la productivité. Quand la demande supplémentaire initiale introduite par la relance dépasse les capacités de réponse de l'offre, ce que le principe de rendement marginal décroissant suggère, alors le prix apparaît comme une variable d'ajustement. L'association des deux pressions (sur les prix et sur les salaires) produit une inflation constatée supérieure à celle anticipée. L'augmentation du salaire réel conduit à un recul du niveau d'emploi tandis que les anticipations des agents se peaufinent, ajustées grâce à l'inflation occasionnée par la première relance. L'économie retourne à son niveau initial de chômage mais avec un niveau d'inflation élevé. Si l'État veut lui redonner du souffle, il répète l'opération, mais les retombées inflationnistes s'amplifient à fil des répétitions (la montée à partir de  $\pi$  vers  $\pi'$ ). Les anticipations des agents ainsi que les caractéristiques de l'appareil productif s'associent pour aligner l'évolution des prix sur celle de la masse monétaire (effectivité de la théorie quantitative de la monnaie). Le maintien durable du taux de chômage à un niveau bas se fait au prix d'une inflation croissante, sachant que la faculté adaptative des agents rogne progressivement les marges de la politique de relance (ils anticipent parfaitement l'impact inflationniste de la relance et s'abstiennent de consommer ou d'investir comme l'illusion monétaire les incitait à le faire auparavant).

Au final, le chômage tend vers un niveau qui relève des structures du marché du travail (la phase 2) ; la tentative des politiques à le ramener en dessous de ce seuil ne peut que se solder par des niveaux d'inflation élevés. Friedman lui-même définit ce niveau comme « *the level*

that would be ground out by the Walrasian system of general equilibrium equations, provided that there is embedded in them the actual structural characteristics of the labor and commodity markets, including market imperfections, stochastic variability in demands and supplies, the costs of gathering information about job vacancies, and labor availabilities, the costs of mobility, and so on» (Friedman, 1968, p. 8).

À partir de là, l'agent rationnel entame son retour. Il regagne ses lettres de noblesse chez Lucas (1980) qui lui attribue la faculté d'anticipations rationnelles. Là, il est parfaitement capable d'anticiper les retombées inflationnistes d'une politique de relance. La marge dont les politiques discrétionnaires disposaient dans la théorie friedmannienne disparaît. En réfutant la pouvoir illusoire de la monnaie, l'efficacité des politiques discrétionnaires perd en pertinence.

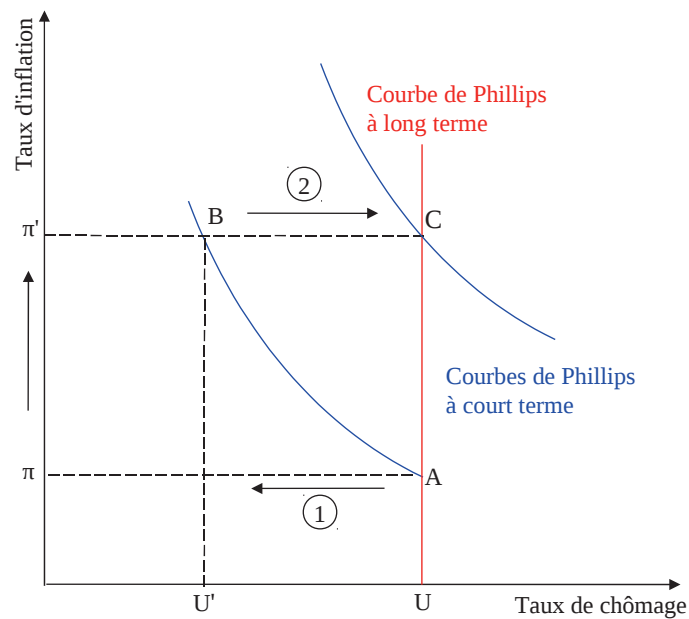


FIG. 1.4: La courbe de Phillips augmentée

Cette réfutation met à mal la pertinence de l'agent keynésien, sujet à l'illusion monétaire. Les comportements des agents qui étaient fondées sur l'illusion monétaire se voient en besoin de nouvelles fondations. C'est ce travail que se proposent les « nouvelles théories du chômage » comme programme de recherche, programme dans lequel le modèle *WS – PS* et le *NAIRU* se dressent en éléments centraux.

### 1.2.2.2 Les piliers de la nouvelle économie du travail : le modèle WS-PS et le NAIRU

Les nouvelles théories du chômage ne vont pas mettre en cause l'impact inflationniste des politiques de relance - et il est difficile de dire que Keynes l'ignorait malgré les ambiguïtés présentes dans sa théorie -, mais elles tenteront d'offrir des explications des rigidités du marché du travail sur la base de fondements microéconomiques en prenant l'agent rationnel comme entité d'analyse. Ce faisant, elles se situent sur le même terrain que la nouvelle économie classique. Ce choix génère une théorie à la classification des moins aisées. D'un côté, il est difficile d'y voir un désaveu de Keynes dans la mesure où les rigidités sont au cœur de son programme de recherche. Chez Keynes, celles-ci étaient présentes bien qu'elles soient plus justifiées qu'elles ne soient expliquées. La baisse du salaire, par exemple, n'y était pas souhaitable car pouvant conduire à un rétrécissement des débouchés et donc se poser en élément avant-coureur d'une crise, mais ses raisons n'étaient pas précisées. La rigidité était plus approchée par rapport à ce qu'elle prévenait que par rapport à ce qui la causait. Sous cet angle, le travail de ces nouvelles théories peut être vu comme une sorte de prolongement de la théorie de Keynes. Cependant, de l'autre côté, l'intégration de l'agent rationnel jette un doute sur leur appartenance. La réponse des Nouveaux Keynésiens à l'idée du chômage structurel consiste certes à montrer que l'équilibre walrasien n'est qu'un cas exceptionnel et que l'équilibre de sous-emploi est la généralité, cependant, ils y souscrivent indirectement en cherchant à montrer que le sous-emploi est imputable aux défauts de marché, causes des rigidités, dont le salaire lui-même n'est qu'une plus ou moins simple matérialisation. La marque keynésienne demeure à cause de la permanence de l'état de sous-emploi, mais les prescriptions de corrections des défauts du marché ne diffèrent qu'ambiguement du programme de la nouvelle économie classique, le marché concurrentiel étant la finalité. En fin de compte, l'idée fondamentale que « *l'emploi dépend avant tout du coût salarial* » (Hoang-Ngoc, 1998), la pierre angulaire de l'édifice néoclassique, se manifeste toujours.

Avant de présenter les deux piliers, il est intéressant de noter ce que ce passage théorique signifie aussi pour l'évaluation du chômage en tant qu'objet statistique. La théorie keynésienne s'est prêtée à une défense de l'emploi qui questionnait moins les règles présidant à la rencontre

entre l'offre et la demande de travail qu'elle n'invitait à soutenir la demande dans l'économie. Elle a, de ce fait, laissé l'emploi s'approprier une forme normative, à savoir celle qui est compatible avec le soutien à la demande. Les procédures et structures qui entravent la baisse du salaire ont cessé d'être mises en cause car la baisse du salaire était elle-même contraire à ce soutien. Les activités déviant de la forme normative se sont aussi trouvées exclues de ce qui est comptabilisé dans l'emploi car elles devaient être ajustées. Avec le renouveau théorique, les structures de marché sont remises au cœur des analyses. Et les « activités déviantes », en l'occurrence l'informel pour le Mali, sont vues comme des expressions différentes du rapport des agents au marché du travail.

#### 1.2.2.2.1 *WS-PS, le nouveau IS-LM*

Le modèle *WS-PS*, dressé par Layard *et al.* (1991) s'impose comme le modèle canonique du renouveau keynésien, une sorte de nouveau *IS-LM*. Alors que ce dernier cherchait à dégager une combinaison de niveaux de revenu et de taux d'intérêt qui respectent l'équilibre sur les marchés de la monnaie et des biens et services, le *WS-PS* vise à dégager le niveau d'emploi qui reflète simultanément les stratégies des deux forces du travail, l'offre et la demande. La montée de ce modèle matérialise le retour du marché dans l'explication du chômage car il traduit une complète isolation de l'emploi des facteurs monétaire et budgétaire, éléments dont le modèle *IS-LM* ne cherche pas à s'affranchir. Le niveau de chômage que le *WS-PS* fait apparaître se trouve donc exclusivement lié aux structures du marché du travail.

*WS*, la *wage setting relation*, est la courbe qui lie le salaire au niveau d'emploi. Elle est décroissante et retranscrit les propriétés qui sont reconnues au salaire. Celui-ci dépend du niveau des prix anticipés (illustration de la prise en compte des anticipations et de la demande effective), du taux de chômage (la pression de celui-ci est reconduite) et d'autres variables susceptibles d'affecter la fixation des prix que les modélisations englobent dans un unique paramètre. En associant respectivement à ces relations les valeurs  $P^e$ ,  $u$  et  $z$ , on peut définir la relation *WS* comme suit :  $W = P^e F(u, z)$ <sup>47</sup>. Alors que le salaire réagit positivement à  $P^e$  et à  $z$ , il est négativement lié au taux de chômage (ou positivement au niveau de l'emploi). Dans un contexte où les prix effectifs s'alignent sur les prix anticipés, on a  $W = PF(u, z)$ ,

---

47. Modélisation empruntée à Blanchard (2005).



$P$  étant le niveau effectif des prix. Le salaire réel est alors égal à  $\frac{W}{P} = F(u, z)$ . Il dépend négativement du taux de chômage et positivement des autres facteurs.

$PS$ , le *price setting relation*, est la courbe qui lie le prix au salaire. Cette relation est définie comme suit :  $P = (1 + \mu)W$ ,  $\mu$  étant le *mark-up*, c'est-à-dire la marge perçue sur le salaire. On en déduit :  $\frac{P}{W} = (1 + \mu)$  donc  $\frac{W}{P} = \frac{1}{(1 + \mu)}$ . Cette dernière équation met en exergue la lutte entre salaires et profits dans les gains de l'entreprise. Toute augmentation de la marge doit se traduire par une baisse du salaire réel, de même que la progression de celui-ci ne peut venir qu'au prix d'une dégradation de la première.

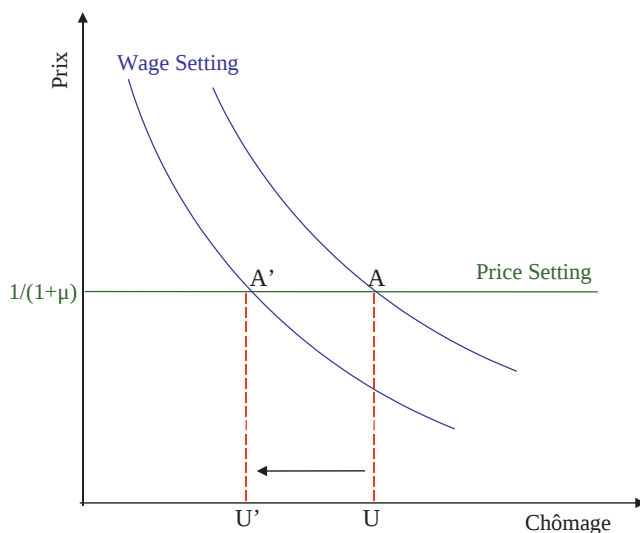


FIG. 1.5: WS-PS

Les deux expressions du salaire réel déterminent la relation *WS-PS* (figure 1.5), autrement dit les salaires et prix qui correspondent à un niveau de chômage donnée, et précisément celui pour lequel les prix anticipés égalisent leurs niveaux effectifs. L'équilibre dépend de l'égalité suivante :

$$F(u_n, z) = \frac{1}{1 + \mu} \quad (1.1)$$

Le taux de chômage qui respecte l'équilibre entre les deux courbes est le taux de chômage naturel ou le *taux structurel de chômage* comme suggéré par Phelps (1994). L'architecture du modèle *WS-PS* fait une place aux composantes structurelles dont celles légales. Par exemple, le modèle permet de traduire la hausse des indemnités de chômage sur le salaire, à travers  $z$ ,

tout comme il permet une lecture des effets de lois antitrust sur la marge des entreprises (ceci conduirait à une hausse de la droite  $PS$ ). Il permet de voir les effets des dispositifs d'emploi sur le chômage. Sur cette idée de chômage structurel peut se greffer toute théorie ayant trait aux structures (ou aux dysfonctionnements) du marché du travail. Le modèle d'appariement de Beveridge constitue un bon exemple, à ce titre.

Beveridge (1944), dans l'analyse de la rencontre des deux forces du marché du travail, a établi une relation négative entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants dans une économie. Dans la mesure où aucun des deux ne peut être nulle à cause des frictions, le passage de certaines personnes d'un emploi à un autre, on considère que l'économie atteint un niveau de « plein emploi technologique » quand il y a égalité des deux taux. Bien que qualifié de seulement de frictionnel, l'apparition du chômage et son incompressibilité sont attribuées aux modalités de rencontre entre l'offre et la demande du travail, qui dessinent elles mêmes les structures du marché du travail. D'un côté, se dressent les processus d'insertion, de réinsertion ou de transition professionnelle tandis que, de l'autre, se trouvent la problématique d'adéquation entre l'emploi, la qualification et la formation. Donc le plein emploi n'équivaut pas à l'absence de chômage, car il existe un niveau de chômage incompressible dû aux imperfections du marché, aux transitions, à la démographie et aussi aux flux de créations et de destructions d'emplois, mais au niveau de chômage qui s'accorde avec ces structures. A partir de là, l'emploi est lui-même accepté dans sa diversité car la forme qu'il prend ne reflète que ce marché (y compris si cette forme est l'emploi informel).

Dans un cadre où l'instrument monétaire est isolé, le  $WS-PS$  dégage un taux de chômage pour lequel les prix anticipés égalisent ceux effectifs, un taux de chômage pour lequel l'inflation est nulle. Ce taux est le *Non Accelerating-Inflation Rate of Unemployment*,  $NAIRU$ , terme que l'on doit originellement à Modigliani et Papademos (1975) sous l'appellation de  $NIRU$ <sup>48</sup> puis à Tobin (1980) sous l'appellation de  $NAIRU$  qui est le niveau de chômage qui assure la stabilité de l'inflation et dont la baisse ne peut venir que des structures de marché.

---

48. Le  $NIRU$ , le *Non Inflationary Rate of Unemployment* est « a level that we label the noninflationary rate of unemployment ( $NIRU$ ). It is defined as a rate such that, as long as unemployment is above it, inflation can be expected to decline except perhaps from an initially low rate. The existence of  $NIRU$  is implied by both the "vertical" and the "non-vertical" schools of the Phillips curve. » (Modigliani et Papademos, 1975, p. 142).

### 1.2.2.2.2 Le NAIRU

En revenant aux formules précédentes, on peut établir un lien entre le chômage et le taux d'inflation. Sachant que  $P = (1 + \mu)W$  et que  $W = P^e F(u, z)$ , on a  $P = (1 + \mu)P^e F(u, z)$ . On a donc une fonction de prix. L'inflation étant le taux d'augmentation du prix, elle peut être obtenue à partir de la dérivation de la fonction  $P$ . Supposons que  $F$ , peut être déclinée en combinaison linéaire de la forme :  $F(u, z) = 1 - \alpha u + z$ ,  $\alpha$  étant la sensibilité du salaire au taux de chômage (ce développement respecte les propriétés de la fonction du salaire notées plus haut), alors nous obtenons :  $P = P^e(1 + \mu)(1 + \alpha u + z)$ . La dérivation de cette fonction donne :

$$\pi = \frac{\partial P^e}{P} + (\mu + z) - \alpha u \quad (1.2)$$

Étant donné que  $\frac{\partial P^e}{P}$  n'est autre que l'inflation anticipée,  $\pi^e$ , on a :  $\pi = \pi^e + (\mu + z) - \alpha u$ .

Le NAIRU est le taux de chômage pour lequel l'inflation reste stable, c'est à dire au le chômage pour lequel  $\pi - \pi^e = 0$  Donc le  $NAIRU = \frac{\mu+z}{\alpha}$ .

Le NAIRU révèle les trois composantes du marché du travail dont dépend le niveau de chômage structurel et sur lesquelles la politique d'emploi doit agir pour réduire le chômage sans passer par l'instrument monétaire : la marge, les paramètres de détermination du salaire (au niveau de l'offre de travail) et l'élasticité du salaire au chômage (les rigidités du marché du travail) :

- à travers la marge, les rapports de pouvoir au sein du marché du travail sont retranscrits dans les NAIRU,  $\mu$  transmettant une photographie de la répartition du produit entre les facteurs, le travail et le capital. Ce paramètre informe dans quelles mesures la politique de l'emploi doit œuvrer à réduire la marge à travers une lutte contre les situations de rente et un renforcement de la concurrence ;
- $z$  transmet les caractéristiques de l'offre de travail. D'un côté, il met en évidence l'apport de celle-ci dans l'évolution de la productivité et, de l'autre, il révèle les dérives qui peuvent se manifester par l'excès de soutien à l'offre (indemnisation). A travers  $z$ , la politique de l'emploi est conseillée dans le sens du renforcement du premier aspect (formation qui ne gonfle pas le NAIRU) et de la lutte contre le second (modulation de l'indemnisation) ;
- dans  $\alpha$ , plus précisément dans sa faiblesse, on trouve la traduction des rigidités du

marché du travail, ces éléments qui obstruent les canaux de transmission des mesures d'emploi au salaire. Il en découle que pour réduire le *NAIRU*, les dispositifs de l'emploi doivent viser à réduire les rigidités du marché du travail (assouplissement des lois sur l'embauche et le licenciement, affaiblissement du pouvoir syndical, soutien à la mobilité du travail, etc.).

Les dispositifs que le *NAIRU* suggère et les visualisations auxquelles le *WS-PS* se prête expliquent aussi bien les objectifs de la politique de l'emploi moderne (ce à quoi nous nous intéresserons dans la partie suivante) que les nouvelles délimitations de l'emploi et du chômage. En mettant l'accent sur les structures de marché, les défaillances de celles-ci sont reconnues sans que les vertus de l'idéal de concurrence soient rejetées. L'emploi est apprécié par rapport à ce qu'il reflète de la position du marché par rapport à cet idéal et non pas par rapport à son impact sur la demande, comme dans la perspective keynésienne. Pour l'économie informelle, les parallèles avec l'idéal concurrentiel ont facilité l'acceptation des emplois qu'elle compte. De même, il faut noter que cette acceptation libérait de l'impasse de la définition.

De par le *NAIRU* et le *WS-PS*, les rigidités de marché sont mises en avant dans l'explication du niveau de l'excédent d'offre de travail. Et c'est sur l'identification de leurs causes que la nouvelle économie du travail va baser sa recherche. Nous allons développer deux points, concernant respectivement la demande (le salaire d'efficience) et l'offre de travail (insiders-outsiders), pivots au sein des développements théoriques récents. S'ils découlent de l'importance de  $\alpha$ , ils permettent de mettre en évidence le défaut du marché auquel toutes les composantes de la rigidité des salaires sont fondamentalement subordonnées : l'asymétrie d'information.

### 1.2.2.3 Les explications de la rigidité des salaires dans les nouvelles théories du chômage

En questionnant la rigidité des salaires à la baisse, les nouvelles théories du chômage se proposent d'apporter une réponse complémentaire à la problématique du chômage involontaire et de ce fait d'expliquer l'existence d'une main d'œuvre inutilisée mais prête à travailler à des rémunérations inférieures à celles pratiquées sur le marché du travail. On relève deux voies très récurrentes : le salaire d'efficience et le conflit insiders-outsiders. Dans le premier, c'est le comportement de la demande de travail qui est mis en cause tandis que le second

révèle la tension qui existe entre les différents types d'offre de travail. Dans le deux cas, les comportements qui mènent aux rigidités sont optimaux d'un point de vue microéconomique. L'imperfection de l'information est l'élément explicatif de la déviation du marché de l'état d'équilibre (au sens walrasien) malgré les stratégies optimisatrices (au sens paretien) des agents.

#### 1.2.2.3.1 Les théories du salaire d'efficience

Les théories du salaire d'efficience expliquent comment le salaire de marché s'élève au dessus de son niveau d'équilibre et pourquoi cette supériorité profite mieux aux parties du contrat. Elles révèlent d'autres fonctions du salaire et le présentent au-delà de son statut de « prix de marché du travail ». Dans les quatre versions qu'on recense dans littérature, le salaire a deux rôles : il constitue un moyen de gestion des coûts de transactions (trois modèles), dont particulièrement ceux d'information, et un moyen de gestion sociale et humaine de l'entreprise (un modèle).

On peut approcher la dernière fonction avec la version canonique de Solow (1979) où le sens de détermination entre le salaire et la productivité est inversé en faveur du premier. La rémunération d'un employé est déterminée de sorte à maximiser son effort (la *condition de Solow*, mettant en évidence l'indépendance du salaire réel de la demande de travail). L'employeur augmente donc le salaire jusqu'au moment où il y a égalité entre l'augmentation du niveau du salaire et celle de l'effort consenti par l'employé<sup>49</sup> Ici, on a une première version où le salaire est une incitation à une meilleure productivité. Quand l'employeur voit dans le salaire autre chose que la rémunération du travail, c'est-à-dire un outil d'amélioration des relations sociales (Akerlof (1982) parle de don) avec ses employés, alors il peut choisir de voir dans la distribution d'un salaire plus élevé un geste positif. Dans cette interprétation, le salaire permet une redistribution plus équitable du produit et consolide l'engagement et la loyauté des employeurs à l'endroit de leur entreprise, la qualité de travail s'en trouvant améliorée.

Dans les trois autres versions (sur la base des différents travaux : Stiglitz (1974), Yellen

---

49. Sur cette fonction, on trouve des développements chez (Cahuc et Zylberberg, 1996, pp. 182-186)

(1984)), le salaire permet de pallier les imperfections du marché du travail. Au niveau antérieur à l'embauche, un salaire supérieur à celui walrasien agit comme un «sélectionneur naturel» sur le marché du travail. Les employeurs cherchant à embaucher ne disposent pas de toute l'information sur les profils disponibles sur le marché. Cependant, ils savent (ou supposent) que chaque individu associe à ses compétences un salaire donné, celui-ci étant positivement lié à ses niveaux d'éducation et d'expérience. Un salaire élevé apparaît donc pour le recruteur comme le moyen d'attirer les meilleures offres de travail. C'est le *modèle de sélection adverse*.

Le salaire peut encore intervenir, au niveau de la relation de travail, comme argument de rétention des employés. L'employeur, ignorant les salaires pratiqués par ses concurrents, craint la perte de ses employés au profit de ces derniers. Il offre alors des salaires supérieurs à ceux qui seraient distribués dans une concurrence pure et parfaite. Le supplément sert à prévenir le départ des employés ainsi que les coûts de rotation qui découleraient de leur remplacement par de nouveaux employés (apprentissage du métier, assimilation des méthodes de production, familiarisation avec l'environnement de travail, etc.). C'est le *modèle de coûts de rotation*.

Enfin, on a le *modèle de tire-au-flanc* (Shapiro et Stiglitz, 1984) dans lequel le salaire s'érige en moyen de lutte contre les comportements opportunistes des employés. Le comportement de «tire-au-flanc» représente un aléa moral, c'est-à-dire une manipulation post-contractuelle de la part de l'employé, contre laquelle l'imparfaite information, notamment en matière de surveillance, empêche l'employeur de se prémunir. Il agit donc sur le salaire pour augmenter le coût d'opportunité de la paresse et, ce faisant, les enjeux de l'emploi pour le travailleur.

Ces divers modèles se rencontrent tous pour expliquer comment les salaires s'élèvent au dessus de leur niveau d'équilibre walrasien tout en restant tributaires de démarches optimisatrices de la part des agents. L'élément qui est mis en cause, c'est l'imperfection du marché. Le salaire d'efficience enrichit théoriquement l'idée fondamentale au modèle *WS-PS* et sous-jacente au *NAIRU* : le chômage relève des structures du marché du travail. Il assigne

à la politique de l'emploi la correction des défauts de marché par l'amélioration de l'information (en termes de qualité et de fluidité) sur les agents et une plus grande transparence des procédures.

### 1.2.2.3.2 La théorie *insiders-outsiders*

La théorie *insiders-outsiders* [(Lindbeck et Snower, 1988, 1989), (Blanchard et Summers, 1986), (Oswald, 1985), (Gottfries, 1992)] offre une explication de la rigidité des salaires à travers le conflit entre les différentes couches de l'offre de travail. L'hypothèse néoclassique qui consistait à identifier l'offre de travail comme un ensemble uniforme se décline ici en approche compartimentée du marché du travail. Plus encore, ce sont les hypothèses qui changent : les offres de travail ne sont pas considérées comme homogènes et les impacts des offres ne sont pas égaux (l'atomicité est rejetée). D'un côté, il y a les *insiders*, les travailleurs qui ont déjà un emploi et, de l'autre côté, les *outsiders* qui en cherchent. Les *outsiders* constituent une menace pour les *insiders* dans la mesure où leur entrée dans l'entreprise peut se traduire par un partage du pouvoir des premiers<sup>50</sup>. De ce fait, les *insiders* sont prêts à négocier leurs salaires, leurs régimes de travail et augmenter leur offre de travail pour contrer l'entrée des *outsiders*. Leur réponse à la menace dépend du niveau du chômage. En d'autres termes, l'impact de la variation du chômage (déterminant le volume des *outsiders*) dépend de l'état initial du marché du travail. Quand le chômage est faible (période de croissance et d'embauche), le pouvoir des *insiders* est fort. Ils s'opposeraient aux nouvelles embauches. Si le chômage s'élève, par contre, à un niveau élevé, ce pouvoir subit une forte détérioration qui s'intensifie avec toute augmentation supplémentaire du volume des *outsiders*. Il serait, cependant, simpliste de réduire la relation entre les *insiders* et les *outsiders* à un simple jeu de masses.

Le coût de rotation aussi intervient. De nouvelles embauches entraînent des coûts de transaction liés à l'apprentissage qu'il est avantageux pour l'employeur de limiter. Ceci ex-

---

50. Dans cette perspective, on peut rapprocher les *insiders* des syndicats dans la vision de Dunlop (1944) selon qui, ils défendent les intérêts de leurs membres (consolidation de leurs filets de sécurité : indemnités de licenciement ou de départ volontaire, etc.). A cette position s'oppose celle de Ross (1950) qui voit en eux des organisations avec des stratégies politiques. Pour Ross, les syndicats ont pour objectif principal l'élargissement de leur pouvoir par l'agrandissement de leur taille. Cet objectif situe les syndicats dans un monde de concurrence où ils surenchérisent les offres (négociations, sécurité d'emploi, etc.) tandis qu'ils nivellent par le bas leurs conditions d'adhésion.

plique sa préférence pour les employés de l'entreprise quand une opportunité d'emploi se présente au sein de l'entreprise. Il privilégie les « internes », qui possèdent déjà des techniques requises, l'expérience et la connaissance du corps socioculturel de la firme. Ici la théorie insiders-outsiders se greffe à celle de la segmentation (dans le sens interne versus externe). L'importance des coûts de rotation peut aller jusqu'à en faire un levier de négociation pour les *insiders*. Pour éviter ces coûts, l'employeur peut céder à des demandes de valorisation salariale de la part de ses employés. Cependant, si la productivité ne suit pas, l'emploi se trouve bloqué voire diminue car l'embauche est renchéri. A ce niveau, on constate un retour au raisonnement néoclassique. Toutefois, le défaut de marché ne s'en trouve pas systématiquement écarté car les différences fondamentales entre les types d'offre de travail qui expliquent les différences salariales peuvent demeurer. Ces différences, de qualification particulièrement, qui créent ou consolident l'aversion de l'employeur pour les coûts de rotation tiennent à des imperfections de marché. On peut mettre en cause l'imparfaite immobilité du travail, qui empêche la présence en un lieu donné des *outsiders* adéquats pour rendre la menace extérieure crédible et empêcher l'augmentation du salaire des *insiders*. On peut, par ailleurs, les lier aux différences d'accès à la formation ou aux différences de capacité de financement de cette formation. Si l'on considère que les individus ne disposent de dotations initiales conditionnant leur avancement dans les formations, leur financement reposerait sur les employeurs ou le système de financement disponible dans l'économie. Pour le premier, il y a un risque de perdre l'employé au profit de la concurrence après le financement de la formation, d'où une faible incitation à investir dans son financement. Pour le second, il y a des risques de non remboursement qui varieraient d'un individu à un autre. Le financement accordé par le système varierait à son tour d'une personne à une autre, menant à des différences dans les qualifications. Dans ce processus, de même que pour l'employeur, l'asymétrie de l'information joue un rôle important. C'est l'absence ou l'imparfaite information dont les financeurs disposent qui explique leur réticence à investir dans la formation<sup>51</sup>.

Au final, du fait des imperfections de marché, le pouvoir des *insiders* peut transformer la dynamique de l'emploi au-delà d'un moment et affecter le chômage dans les périodes qui

---

51. C'est l'asymétrie d'information qui justifie l'intervention en matière de formation. Voir la sous-section 5.1.2.1



suivent. Dans ce sens, la théorie insiders-outsiders se prête à une explication de l'hystérèse du chômage<sup>52</sup>, c'est-à-dire la persistance de celui-ci malgré la disparition des causes qu'on lui avait identifiées.

A ce niveau, la théorie insiders-outsiders rejoint les préconisations notées plus haut. Il revient à la politique de l'emploi d'alléger les coûts de rotation, d'un côté, en réduisant les contraintes légales à l'embauche et au licenciement et, de l'autre côté, en réduisant les coûts de transactions liés à la formation pour l'entreprise notamment en offrant un système d'éducation/formation répondant avec précision aux besoins de l'appareil productif.

Si les prescriptions qui découlent de ces théories peuvent s'orienter dans plusieurs directions - les politiques de l'emploi reproduisent les mêmes caractéristiques -, l'ultime objectif rejoint l'idée fondamentale de la théorie néoclassique de l'emploi : le salaire comme élément explicatif du chômage. Certes, le changement de regard sur le marché, l'acceptation de son caractère défectueux, a conduit à une prévalence de l'expression de « coût salarial » du fait de la prise en compte de coûts de transaction, mais la place du salaire demeure centrale car, au fond, la correction des défauts de marché qui sont à l'origine des écarts des salaires de leurs niveaux d'équilibre n'a d'autre but que le rétablissement de ceux-là.

Donc le salaire revient au premier plan de l'analyse. Cette résurgence théorique du salaire a de fortes répercussions dans les pratiques en matière d'emploi. Celles-ci doivent consister à réduire l'écart entre le coût salarial et le salaire (d'équilibre), que l'origine de cet écart réside dans le défaut de marché (où, tout autre facteur exclu à l'exception des défauts de marchés, on aurait des salaires optimaux) ou qu'elle provienne d'autres facteurs dont les charges fiscales et sociales.

---

52. Proposé par J. Ewing (1972) en physique, Phelps (1994) est le premier à importer le concept. On parle d'hystérèse (ou hystérésis) quand un phénomène ne dépend pas que de ses déterminants actuels mais aussi de son évolution passé. Dans le cas du chômage, la recherche des causes va donc au-delà des déterminants connus pour inclure l'évolution du chômage lui-même. Son niveau peut donc continuer donc à véhiculer l'emprunte de certains éléments explicatifs même après la disparition de ceux-ci. Selon Blanchard et Summers (1986), il y a hystérèse du chômage quand le chômage d'une période courante dépend de valeurs retardées de lui même avec une somme de coefficients sur les retards qui, sans être nécessairement égale à 1, s'approche du chômage

## Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons présenté le chômage sous deux angles. D'un côté, nous l'avons approché au travers d'un indicateur statistique dont nous avons montré les limites dans le contexte malien. Ces limites découlent de l'écart entre les hypothèses fondatrices du concept et le contexte étudié. Nous les avons illustrées en soumettant l'agent informel aux trois critères d'évaluation du chômage. Nous avons trouvé que :

- le critère de non exercice d'une activité rémunérée (salariée ou pas) conduit à comptabiliser parmi les actifs occupés des individus qui occupent des emplois précaires, irréguliers et souvent pénibles. Ce défaut, qui est inhérent à la vision normative de l'emploi sur laquelle le concept de chômage se repose, est exacerbé quand l'économie étudiée a plus de 80% de ces emplois offerts par l'informel où, par ailleurs, les formes déviantes d'emplois sont récurrentes ;
- le critère de disponibilité aussi est fragile car il ne permet pas de différencier les individus enracinés dans leur activité de par des investissements en capitaux physique et humain des individus qui exercent dans l'informel en attendant un emploi meilleur ou pour trouver un complément de revenu ;
- le critère de recherche aussi peine à prendre sens dans le cadre malien. Si sur la base des enquêtes, ce critère est trop évasif car ne reposant que sur la déclaration des sondés, sur la base des informations collectées, il conduit à une restriction du chômage aux individus instruits et vivant dans les espaces urbains. Ces individus sont bien placés tant de par leur localisation géographique (concentration des offres d'emploi dans les milieux urbains, surtout la capitale) que de par leur sensibilisation sur les démarches de recherche (enregistrement auprès de bureaux de placement, réponses à des annonces, etc.). Les chiffres du chômage, en les mettant en avant, négligent aussi les actifs de l'informel qui ont souvent un niveau d'éducation faible et qui n'ont pas nécessairement accès aux structures appropriées pour les recherches.

Au final, on finit avec un chômage qui a du mal à refléter les «réalités du marché du travail».

Nous avons montré que la place de l'informel dans les statistiques a changé avec les débats théoriques. Ce changement qui était observable dans la littérature spécifique au secteur informel était en réalité tributaire d'un large mouvement, le déplacement du cœur du débat

sur le chômage vers les explications néoclassiques. Ces dernières sont revenues au devant de la scène à partir des 1970. Elles ont signifié la mise en cause des caractéristiques de l'emploi qui participaient de sa vision normative, dont principalement le niveau du salaire. Ce faisant, elles ont contribué à l'émergence de la vision extensive de l'emploi dont le comptage de l'informel profite.

Dans la mesure où l'informel ne traduit pas l'écartement systématique d'un individu de l'emploi ni sa participation à sa forme normative, nous choisirons de privilégier l'emploi et le marché du travail pour comprendre le chômage, fondamentalement comme la présence d'un individu dans l'excédent d'offre de travail et accessoirement comme l'absence de certaines caractéristiques dans l'emploi occupé. Dans les deux chapitres suivants, il sera donc question du fonctionnement du marché du travail malien et des rigidités qu'on l'on peut y identifier et mettre au service d'une explication des insuffisances du marché à pourvoir l'offre de travail en emploi.

## Chapitre 2

# Caractérisation du marché du travail et périodisation de la politique de l'emploi

## **Introduction**

L'analyse du marché du travail dans la perspective d'une identification des causes de l'excédent d'offre de travail passe par l'étude de la relation entre le salaire et le volume de l'emploi. C'est ce que nous allons entreprendre dans ce chapitre sur le cas du Mali. Nous retenons du chapitre précédent que la nature de cette relation varie d'une théorie à une autre. Dans la théorie néoclassique, elle est façonnée par les conditions de la concurrence et toute incapacité d'absorption de l'excédent d'offre de travail est attribuée à des rigidités d'ordre organisationnel ou légal. Dans la théorie keynésienne, c'est la demande qui est mise en cause de par son insuffisance.

Dans le cas du Mali, il est difficile de mobiliser une quelconque des multiples représentations théoriques de la relation entre le salaire et l'emploi pour caractériser le marché du travail et la forme de chômage qui y existe car le marché du travail malien est à double vitesse. D'un côté, il y a une économie informelle aux règles d'entrée et d'exercice souples, bien souvent assimilée à l'idéal de la concurrence pure et parfaite où les revenus de travail répondent systématiquement à l'excédent d'offre de travail. De l'autre côté, existe une économie formelle à la réglementation rigide et aux contraintes pénalisantes pour l'offre excessive de travail. La coexistence de ces deux segments aux identités opposées peut conduire à une impasse ou à une vision compartimentée et erronée du marché du travail tel qu'envisagé par les modèles standard.

Nous allons chercher dans ce chapitre à présenter le marché du travail d'une façon qui n'aliène pas les thèses associables aux traits qu'on y identifie, mais d'une façon qui met en évidence les particularités du contexte malien. Notre démarche visera à dépasser les thèses absolues en approchant les deux segments dans un même espace temps. Nous les aborderons sous une perspective historique. Une présentation historique du marché du travail nous permettra de mettre la relation entre le volume de l'emploi et la rémunération du travail dans un contexte précis et aussi de mieux comprendre le rôle des mesures d'emploi dans les mutations de ce marché.

Dans l'exemple du Mali, du fait de l'orientation socialiste du développement, nous allons

---

articuler la présentation autour de l'emploi public<sup>53</sup> dont l'histoire retranscrit non seulement celle du marché du travail tout entier, et ce jusqu'à une période récente (moins de vingt ans), mais aussi donne un aperçu des idéologies qui présidaient aux politiques extérieures au simple cadre de l'emploi. En partant de l'emploi public, on peut disposer d'éléments de compréhension quant aux dimensions quantitatives (explosion de l'économie informelle à partir des années 1980, faiblesse du secteur privé formel) et qualitatives (codifications des interactions marchandes et non marchandes relatives au monde du travail) du marché du travail actuel. Alors que son expansion et ses crises informent implicitement sur les premières, on peut procéder à une lecture des secondes à travers les mutations comportementales de ses acteurs.

Nous ferons une présentation sur fond de politiques d'emploi. Le chapitre compte trois sections, concernant chacune les périodes clés de cette politique. La première est la période 1960-1983 (2.1), que nous appellerons la Phase I de la politique de l'emploi. Alors que 1960 est l'année de l'indépendance du pays, le choix de 1983 tient au fait que c'est l'année de l'introduction du concours d'entrée dans la fonction publique, événement marquant dans l'orientation libérale qui émerge dès lors. Les mesures de cette période, la Phase II (2.2), traduisent la mise en œuvre des politiques d'ajustement et visent à répondre à des problèmes majoritairement issus de la première phase. Cette phase va de 1983 jusqu'à 1998 où émerge une politique explicite de marché aux objectifs bien définis et à la stratégie de plus long terme. Cette politique constitue la Phase III qui dure toujours (2.3).

---

53. En parlant de la place de l'État dans l'emploi, il convient de porter des précisions sur la réalité que recouvre le terme d'emploi public. Il en existe deux définitions qui renvoient à deux approches, juridique ou économique, chacune servant à le mesurer à sa façon. L'approche au sens de l'Observatoire de l'emploi public français repose sur des critères juridiques combinant le statut de l'employeur et celui de l'agent. Est employé public tout individu qui relève de la fonction publique ou qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public. L'approche économique est celle de la comptabilité nationale. Les employés publics sont comptabilisés comme l'ensemble des personnels des services publics financés majoritairement par prélèvements obligatoires. Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr). Nous prenons la première approche, dans la mesure où nous incluons les entreprises d'Etat et les services parapublics.

## **2.1 Phase I : Un pilotage centralisé du marché du travail**

### **2.1.1 L'emploi public, principal instrument de gestion de la main d'œuvre**

#### **2.1.1.1 L'émergence de l'emploi public**

L'État malien des premières années de l'indépendance s'est érigé en principal employeur dans l'économie. On peut identifier deux principales causes au développement rapide de l'emploi public et à son établissement comme outil de gestion de la main d'œuvre. D'un côté, l'approche socialiste du développement a conduit le gouvernement à établir les infrastructures administratives et sociales en pivots déterminants du développement. Les services administratifs, à eux seuls, ont augmenté de plus 40%<sup>54</sup> entre 1959 et 1962. Leurs frais de fonctionnement ont suivi passant de 9,1 milliards de francs maliens en 1959 à 14,4 milliards en 1962, soit une hausse de 57%. La nouvelle orientation politique, le socialisme, va faire du secteur public le moteur de la création d'emplois. De l'autre côté, le désir de se libérer de l'influence du colonisateur, notamment du pouvoir exercé par les entreprises étrangères dans le secteur moderne (importations et exportations surtout), a motivé l'État dans la création d'entreprises nationales, visant à substituer aux importations des productions nationales. Ainsi, au mouvement de nationalisation des entreprises existantes avant l'indépendance (nationalisation de l'Office du Niger, transformation de la Compagnie Française pour le Développement du Textile, CFDT, en Compagnie Malienne pour le Développement du Textile, CMDT, etc.), il a allié un effort d'investissement dans les équipements de production, notamment dans les industries lourdes. Il en a résulté l'apparition de nombreuses entreprises d'État<sup>55</sup>. Le personnel de

---

54. Ces chiffres, rapporté par Martin (1976) sont issus de Amin (1965), de Amin (1971) et de Jones (1976).

55. Beaucoup de sociétés nationales ont été créées sous la première république, notamment entre 1961 et 1962 : L'OPAM (Office des Produits Agricoles du Mali), nationalisation de l'Office du Niger, la SONEA (Société Nationale d'Exploitation des Abattoires), la SOCOMA (Société des Conserves du Mali), la SNEHM (Société Nationale d'Exploitation de Huileries du Mali), les ACM (les Ateliers et Chantiers du Mali), la SONAREM (Société Nationale des Ressources Minières), la RTM (Régie des Transports du Mali), Air Mali, la Régie des Chemins de Fer du Mali, l'EDM (Energie du Mali), la SOMIEX (Société Malienne des Importations et des Exportations), la Pharmacie Populaire, la LPM (Librairie Populaire du Mali), les EDIM (Editions et Imprimeries du Mali), la BRM (Banque de la République du Mali), la BMCD (Banque Malienne des Crédits et Dépôts), la COMATEX (Compagnie Malienne des Textiles), l'EMAB (l'Entreprise Malienne des Bois), l'EMAMA (l'Entreprise Malienne de Maintenance), l'OCINAM (l'Office Nationale de la Cinématographie), les TAMALI (Tanneries du Mali), la SEPAMA (Société des Produits Arachidières du Mali), la SMECMA

TAB. 2.1: Effectifs par secteur et niveau professionnel dans les entreprises modernes, 31 décembre 1965

	Manoeuvres, ouvriers techniciens, employés non spécialisés et spécialisés		Techniciens		Ingénieurs et Cadres	
	Maliens et afr.	Non africains	Maliens et afr.	Non africains	Maliens et afr.	Non africains
	Commerce privé	665	35	-	11	1
Commerce d'Etat	1 123	4	6	2	8	3
Industrie	3 078	16	27	42	30	21
Travaux Publics	5 028	93	19	42	10	40
Transports	4 628	29	117	23	25	38
Services	473	18	7	1	3	10
Total	15 055	195	176	121	78	144
Dont Sociétés d'Etat	8 811 (58,52%)	27 (13,85%)	174 (98,89%)	68 (56,2%)	75 (96,15%)	63 (43,75%)

Source : Enquête sur les entreprises modernes, 1964-65, pp.18-19

Ministère d'Etat chargé du Plan et de la Coordination des Affaires économiques et financières, Bamako, 1966

Tiré de Dessau (1975)

l'emploi public, dont la fonction publique, est passé de 13 337 agents en 1961 à 22 903 en 1968 soit une hausse de 71,73%. Avec les sociétés nationales qui exerçaient dans les domaines aussi variés que stratégiques (agriculture, énergie, industrie vivrière, etc.) et représentaient 60% à 70% (Ministère du Plan de Bamako, rapporté par Diarrah (1990)) de l'activité économique, l'État était le premier pourvoyeur d'emplois. Les sociétés d'État concentraient en moyenne 60% de la main d'œuvre occupée dans le secteur moderne en 1965. Pour la main d'œuvre d'origine malienne et africaine, cette part était encore plus élevée, elle atteignait 84,52%.

Avec l'essor de la fonction publique, de l'administration (centrale et décentralisée) et des entités parapubliques (offices, sociétés d'État, entreprises publiques et parapubliques), le Mali indépendant se constitue rapidement un secteur public fort, maillon nécessaire à la réalisation de son Plan<sup>56</sup> quinquennal (1961-1965) de développement, dont les principaux

---

(Société Malienne d'Etude et de Construction de Matériel Agricole), la SOCORAM (Société de Construction Radioélectrique), la SONATAM (Société des Tabacs et Allumettes du Mali (SONATAM)), la SEMA (Société d'Equipeement du Mali), l'ITEMA (Industrie Textile du Mali), la SEPOM (Société des Produits Oléagineux du Mali), la COMANAV (Compagnie Malienne de Navigation), la SOCIMA (Société des Ciments du Mali), la CMTR (Compagnie Malienne des Transports Routiers), la SOCAM (Société des Conserves Alimentaires du Mali), la SHM (Société des Hôtelleries du Mali), la SONETRA (Société Nationale d'Entreprises et de Travaux Publics), l'UCEMA (Usine Céramique du Mali), la SONAREM (Société Nationale de recherches Minières), l'ECIBEV (Etablissement de Crédit et d'Investissement Bétail-Viande), les Abattoir frigorifique, l'ULM (Union Laitière de Bamako).

56. Voir : *Rapport sur le Plan quinquennal de Développement Économique et Social de la République du Mali*, Ministère du Plan et de l'Économie Nationale, Bamako, 1961 ; *Bilan d'exécution du plan quinquennal*, Direction du Plan et de la Statistique, Bamako, 1969 ; *Economie et Plan de développement*, République du



objectifs étaient principalement :

- d'accélérer la croissance : le PIB devait passer de 52,6 à 85 milliards de francs maliens soit une croissance annuelle 8% au lieu des 2% annuels obtenus sur les années 1950 ;
- de soutenir l'investissement : le taux d'investissement devait être de 20% en 1965 au lieu de 8% en 1960 ;
- et d'encourager les exportations : il fallait les doubler avant la fin du Plan.

Dans l'ensemble, cet ambitieux Plan nécessitait un financement de 78,2 milliards de francs maliens. Sur ce total, 30,6 milliards devaient provenir de l'intérieur ; les sociétés nationales, à travers leurs bénéfices courants, devaient contribuer à hauteur de 14 milliards (près d'un cinquième du total et près de la moitié du financement interne). Quant au reste, 47,6 milliards, il était prévu qu'il provienne du financement extérieur. Dans le Plan, les sociétés d'État jouaient un rôle de bailleur tandis que l'administration devait offrir le cadre infrastructurel propice à l'aboutissement des projets. Sa poursuite justifiait le développement continu de l'emploi public malgré son poids financier. L'objectif visé par cette politique de concentration de l'emploi autour du secteur public était la cohésion sociale. Son but ultime était « l'amélioration du niveau de vie de la population <sup>57</sup> ». Cette philosophie expliquait l'intégration automatique des sortants du système universitaire dans les services publics. Avec cette volonté exprimée, la politique de l'emploi malienne suivait l'ensemble de la stratégie de développement de l'époque et se mettait au service d'une construction sociale plus « juste » et « équitable ». Selon Hugon (1993), la création d'emplois dans l'administration ou dans les entreprises semi-publiques était l'instrument central de la logique de redistribution, car celle-ci primait sur les exigences de l'accumulation.

#### **2.1.1.2 La gestion réglementaire du marché du travail**

En plus de son rôle d'employeur, l'État malien s'était aussi attribué un rôle de gestionnaire réglementaire du marché du travail. Par ce rôle, sa gestion de la main d'œuvre dépassait l'emploi public. Il a introduit une gestion réglementaire (de court terme) du marché du travail dès l'indépendance, caractérisable par trois grands traits :

---

Mali, Ministère de la Coopération, Paris, 1965.

57. Rapport sur le Plan Quinquennal de Développement économique et social de la République du Mali, 1961-1965, Bamako : Ministère du Plan et de l'Économie rurale, n.d., p. 8

- le salaire minimum et la grille des salaires ;
- la participation des syndicats au pilotage du marché du travail ;
- et la centralisation des l'embauche et la justification du licenciement <sup>58</sup>.

#### **2.1.1.2.1 Le salaire minimum et la grille des salaires**

Ces caractéristiques ont été favorisées par l'outil réglementaire qu'est le code du travail. Ce code qui a été introduit dans les territoires coloniaux français dès 1952 a servi de base à l'architecture réglementaire du marché du travail. L'État le mobilisa dans sa stratégie centralisatrice. Le premier axe est le salaire minimum.

En effet, les salaires minima ont été introduits à partir des années 1960. On distingue deux types : les salaires minima inter-professionnels garantis (SMIG), pour les travailleurs urbains, et les salaires minima agricoles garantis (SMAG), pour les travailleurs agricoles. Pour les travailleurs urbains, ce minimum s'alignait très généralement sur les grilles de salaires, qui étaient elles-mêmes définies par les conventions collectives au sein des firmes et détaillées sur la base des secteurs d'activité et de l'expérience. Dans les firmes d'État, les conventions collectives ont favorisé l'alignement des salaires sur ceux distribués dans la fonction publique, tant dans le niveau que dans l'évolution, c'est-à-dire dans les réévaluations visant à compenser les dégradations dues à l'inflation.

La généralisation des grilles a été favorisée par le poids des syndicats, acteurs importants à la gestion du marché.

#### **2.1.1.2.2 Les syndicats**

*« Les syndicats » [ont joué] « un rôle très important dans le dispositif de l'emploi. Historiquement le Mali n'a connu qu'une seule centrale syndicale jusqu'à une période récente. C'est immédiatement après l'éclatement de la Fédération du Mali que la République Soudanaise proclamera son indépendance le 22 septembre 1960. Au lendemain de son indépendance, les syndicats maliens qui étaient affiliés à l'Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire (UGTAN) et n'appartenaient à aucune organisation hors de l'Afrique, poursuivent leur lutte pour l'unité syndicale africaine, un instrument du combat pour l'unité africaine, arme idéale*

---

58. Cette distinction est inspirée de celle faite par Rama (2000).

pour faire barrage à l'impérialisme en Afrique et permettre la consolidation et la viabilité de son indépendance. En juillet 1963 se tenait le premier congrès des syndicats de la République du Mali. L'Union Territoriale des Travailleurs du Soudan devenait l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM). Ainsi, 12 Syndicats Nationaux de types fédérations se substitueront aux 32 syndicats existants. Ces syndicats nationaux comporteront des sections nationales et des comités de base»(Traoré, 2003). Le corps syndical qui se forme prend une place importante dans le pilotage du marché du travail. Ils vont tant influencer sur les salaires, à travers les conventions collectives, qu'ils vont participer à l'architecture réglementaire du marché du travail. Leur pouvoir, qui, loin d'être numérique, découle de leur rôle dans l'indépendance du pays, va soutenir la protection de l'emploi et affecter le volume de l'emploi aussi.

#### **2.1.1.2.3 L'embauche et le licenciement**

En effet, on constate que le rôle central que l'État malien avait aussi pris dans la réglementation de l'embauche et du licenciement<sup>59</sup> allait dans le sens d'une forte protection de l'emploi. Au niveau de l'embauche, le bureau de main d'œuvre, l'Office National de la Main d'Œuvre et de l'Emploi (ONMOE, appelé Office Territorial de la Main d'Œuvre avant l'indépendance), était désigné comme l'unique agent par le biais duquel les recrutements pouvaient passer. Les offreurs d'emploi devaient lui adresser leurs besoins tandis que les demandeurs d'emploi devaient s'y inscrire pour être éligibles aux offres d'emploi. Cette centralisation de l'intermédiation relevait fondamentalement d'un souci de protection de l'employé. En contrôlant les conditions de recrutement, l'État s'assurait que celles-ci convenaient aux logiques de justice et d'équité qu'il voulait répandues dans l'économie toute entière, et ce au-delà de l'emploi public.

Au niveau des licenciements, son autorisation, dont la délivrance reposait sur les avis des inspecteurs de travail, était nécessaire pour qu'un employeur puisse rompre sa relation avec son employé. Dans ce système, le marché du travail n'était ni plus ni moins qu'un champ de manifestation de l'État providence pour lequel la protection (des chômeurs, des salariés et des demandeurs d'emploi) primait sur l'efficacité économique.

---

59. Le Mali se conforme beaucoup au cas général décrit par Rosanvallon (1995).

Ces caractéristiques ont favorisé une augmentation des coûts de gestion du marché du travail tout en réduisant la marge manœuvre face aux contraintes de financement.

## 2.1.2 De l'échec du plan à la crise de l'emploi

### 2.1.2.1 L'échec du plan

Le Plan rencontre des difficultés croissantes à atteindre ses objectifs. Les exigences d'accumulation se font difficiles à ignorer car, de 1961 à 1965-66, le PIB n'a augmenté que de 2,3% par an (Dessau, 1975) tandis que le PIB/habitant s'est détérioré de 0,2% par an. Sur les 30,6 milliards attendus des ressources intérieures, seuls 13,2 milliards ont été obtenus et les sociétés nationales n'ont fourni qu'un dixième des 14 milliards initialement prévus. Quant aux investissements en travail (notamment dans le système éducatif), sur les 2,72 milliards prévus, seuls 500 millions ont été investis.

Parallèlement à ces difficultés, la Plan a introduit et alimenté le déficit budgétaire qui a soutenu à son tour la dépendance au financement extérieur. Les dépenses de fonctionnement des services administratifs ont triplé entre 1959-60 et 1966-67 à cause de l'augmentation excessive du nombre de fonctionnaires et du personnel militaire. Conséquence directe de l'importante et croissante masse salariale publique, elles (hors dettes publiques) sont passées de 6,8 milliards de francs maliens en 1959 à 11,4 milliards en 1962 et de 18 milliards en 1965 à 24 milliards en 1968, soit une hausse 11% par an. Sachant que le budget de l'Etat est passé de 6,7 milliards de francs maliens en 1960 à 23,5 milliards en 1967-68, on peut, par rapprochement, attribuer la quasi intégralité de cette explosion de budget à la masse salariale. Les dépenses liées au personnel dépassaient le budget de l'État car, entre 1959 et 1968, le déficit résultant avoisinait 2,3 milliards de francs maliens par an.

Si cette situation a pu être soutenue, car en 1962 déjà, le secteur administratif affichait un déficit de 7 milliard de francs maliens, c'est parce que l'État la contenait grâce à des emprunts extérieurs. En 1962, la balance des paiements affichait un déficit de 4,6 milliards de francs maliens alors qu'elle était en équilibre en 1959. À partir de là, s'enclenche un engrenage de dépendance au financement extérieur, dont l'emploi public est un élément explicatif important. La dépendance s'est d'autant plus exacerbée que les ressources intérieures ont peiné à

suivre l'évolution des besoins. L'étroitesse de l'assiette de l'impôt, la faiblesse de l'épargne intérieure, et l'incapacité croissante des entreprises d'État à dégager des bénéfices sont autant de facteurs qui s'associent pour exacerber la dépendance malienne à l'extérieur. Cette incapacité croissante du financement intérieur a donné un poids très important à l'extérieur dont l'aide a financé 92% des réalisations industrielles. La dette extérieure a par conséquent explosé, s'établissant à 51,8 milliards de francs en 1966-67 soit 70% du revenu national. Le poids financier de l'emploi public ne se prêtait pas à un contrôle de cette dépendance ; quant aux sociétés nationales, leurs déficits l'exacerbaient encore plus.

L'échec du Plan<sup>60</sup> explique plus les changements intervenus au niveau politique qu'il n'a entraîné de profonds changements dans la gestion de la main d'œuvre. En effet, en novembre 1968, un choc se produit sur la scène politique du pays : le premier président est destitué, victime d'un coup d'État orchestré par le Général Moussa Traoré. Le socialisme naissant se voit supplanté par un régime militaire qui durera 23 ans. Les retombées de ce changement furent nombreuses et globales<sup>61</sup>, elles affecteront tous les aspects de la vie des maliens : la liberté d'expression, le détournement des intérêts nationaux au profit d'une élite politique, etc, mais par rapport à la politique économique dont celle de l'emploi, la continuité l'emporte sur les changements. Le régime militaire qui se déclare engagé « à débarrasser (le pays) des excès du régime de Keïta et d'élever le niveau de vie, tout en maintenant le socialisme »<sup>62</sup>, se fait plus avocat d'un « socialisme modéré et économiquement rationnel » que d'une rupture totale. Il reprend ainsi les entreprises d'État qui, en 1968, atteignaient 40 quand on incluait les sociétés mixtes. Si les autorités militaires réduisent du tiers l'effectif employé par le régime précédant, elles les remplacent majoritairement par des nouvelles personnes. La place de

---

60. L'investigation sur les causes de l'échec, au delà de l'emploi public, dépasseront notre champ d'analyse. Sont cités l'irréalisme du plan, les attentes trop élevées, la mise en place tardive des usines (1963-1964), le manque de liaison avec l'agriculture, l'absence de personnel qualifié, etc. Sur ce dernier point, un exemple est qu'en 1965, 87% des salariés de la SOCOMA étaient analphabètes et cette proportion était de 72% pour la SONEA, 45% pour de l'usine de cigarettes, 86% pour la SNEB, et 70% pour les ACM. Ces parts sont très élevées pour des structures à forts besoins en personnels qualifiés. On trouve là l'illustration de l'inadéquation entre les besoins de l'appareil économique et les capacités de l'offre de travail disponible.

61. On peut trouver des analyses plus politiques qu'économiques de cette période de l'histoire du Mali. Voir : voir Plave Bennet (1975), Stryker (1974), Hopkins (1972).

62. Notre traduction : extrait de Plave Bennet (1975)

l'emploi public demeure prépondérante même dans le nouveau régime et ce jusqu'à dans les années 1980.

### 2.1.2.2 La crise l'emploi, une crise structurelle

À partir des années 1980, la crise qui s'annonce pour le Mali, comme pour beaucoup d'autres pays au niveau de développement similaire, va impliquer de profonds changements dans les structures économiques, dont l'emploi public. La chute des cours des matières premières, premiers produits d'exportations (le coton pour le cas spécifique du Mali) provoque un choc dans les recettes publiques et dans les entrées de devises). Parallèlement, l'envolée des taux d'intérêt sur les emprunts extérieurs alourdit le poids de la dette (de multiples sources) contractée pour financer les travaux d'infrastructures. Ce double phénomène, d'origine extérieure et de nature plus conjoncturelle, s'accouple à une coûteuse politique d'emploi public, de caractère structurel, pour exacerber les déséquilibres dans les finances de l'État (figure 2.1).

Les coûts de fonctionnement de l'administration malienne et le soutien aux entreprises d'État n'ont cessé d'accroître malgré les difficultés grandissantes dans les années 1970. En 1980, les dépenses liées au personnel, accrues à cause de l'embauche automatique des diplômés nationaux, représentaient 85% des dépenses budgétaires (Diarrass, 1990). Quant à l'endettement, il est passé de 45,4% à 100,7% du PNB ente 1980 et 1990 tandis que le déficit budgétaire s'élevait à 4,6% du PNB en 1990 (Lachaud, 1993b). Le poids de l'emploi public dans les éléments indicateurs de la crise le désigne comme l'élément dont la réforme s'impose pour débloquer la situation. Le plan de secours mis en place par les institutions financières internationales vient avec son lot de conditions, dont principalement la réduction de son poids. Ce plan affecte ses deux grandes composantes, la fonction publique et l'effectif des entreprises d'État, et son action passe par les deux dimensions de la masse salariale, le volume des effectifs et le niveau des salaires<sup>63</sup>.

La crise de l'emploi a été interprétée comme la résultante des rigidités. Les règles de fonctionnement du marché ont isolé le salaire aussi bien de la réelle valeur du travail, la

---

63. J.-Y. Lesueur et E. Plane (Moisseron, 2000, p.98), présentent un schéma d'arbitrage entre le salaire et l'effectif pour une réduction de la masse salariale. Dans le cas malien, l'action passe par les deux.

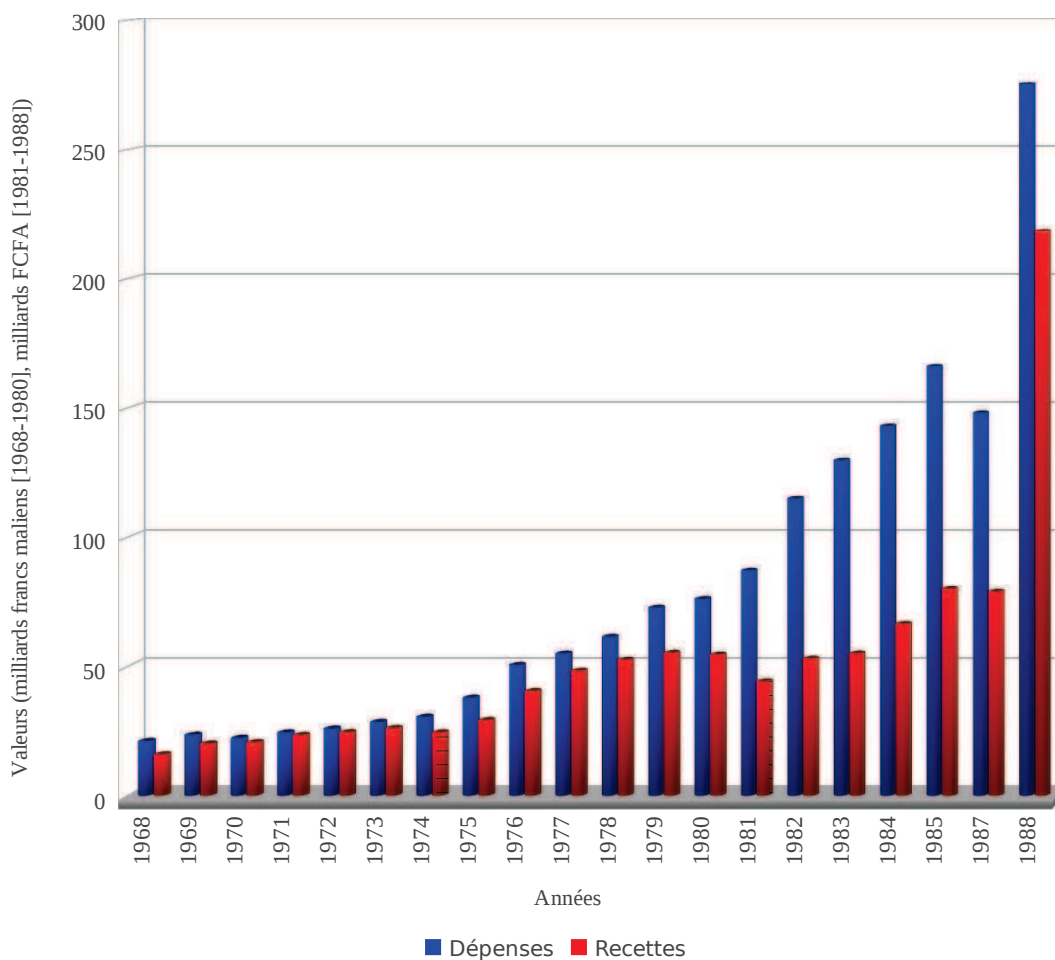


FIG. 2.1: Recettes et dépenses publiques (1968-1988)

productivité, que de l'excédent d'offre de travail. Les politiques mises en place visaient à faire converger le marché vers une meilleure communication entre le salaire et les forces du marché du travail. Dans la partie suivante, nous exposerons comment ces politiques ont été mises en place. Nous aborderons les deux dimensions, l'effectif et le salaire. Avec le second, nous chercherons à savoir si les modifications opérées sur le second se prêtent à une quelconque lecture pour le marché du travail malien.

## 2.2 Phase II : Une gestion libérable du marché du travail

Pour répondre à la crise, des politiques de flexibilisation de l'emploi public ainsi que du marché du travail ont été mises en place. Nous allons présenter les traductions opérationnelles

de ces politiques dans l'emploi public pour ensuite discuter de leur portée quand à la thèse d'une flexibilisation du marché du travail au Mali.

## 2.2.1 Nouvelles stratégies d'effectifs et de salaires

### 2.2.1.1 Réduction des effectifs

Pour gérer les effectifs dans la fonction publique, le Gouvernement malien a introduit une mesure de rationnement par l'instauration d'un concours d'entrée en 1983. Cette mesure qui avait été instituée par une ordonnance (n°77-71) depuis décembre 1977, portant sur le statut général des fonctionnaires, n'a vu son application devenir effective qu'avec les politiques d'ajustement structurel (PAS), sous la pression du FMI. Le concours d'accès à la fonction publique, en outre de répondre à un impératif budgétaire pour l'État, portait aussi en lui la promesse d'une meilleure sélection des fonctionnaires. Son caractère anonyme était censé libérer le recrutement de toute autre considération que la seule qualification, particulièrement des relations sociales et familiales qui créaient du favoritisme à l'entrée dans la fonction publique. A ce dispositif fut jointe une mise à retraite progressive des employés déqualifiés.

La politique de baisse des effectifs s'est aussi étendue à l'autre segment de l'emploi public, le personnel des entreprises publiques. Au niveau de celles-ci, le rationnement est venu comme composante de la privatisation et/ou des nouveaux modes de gestion<sup>64</sup>. Sur les 27 entreprises qui dépendaient du Ministère de la Tutelle des Entreprises Publiques, l'État malien s'est dessaisi de 21. Seules 6 sont restées sous son contrôle (E.D.M., Régie des Chemins de fer, la Compagnie de Navigation, la Sonatam, l'Office d'exploitation des ressources hydrauliques du Haut-Niger, l'Office des Postes et Télécommunication), mais, dès la fin des années 1980, il procède à une restructuration de celles-ci aussi. Le processus s'est poursuivi

---

64. Plusieurs possibilités s'offrent à ce niveau allant d'une gestion non étatique d'une administration jusqu'à la privatisation. Dans le premier lot on compte la transformation d'une administration en entreprises publiques (cas des eaux, électricités et transports) et la transformation des entreprises publiques en sociétés, d'où une soumission aux obligations légales et fiscales communes à toutes les entreprises. Dans le cas de privatisation, il y a de contrats de gestion, conférant la gestion d'entreprises publiques à des opérateurs privés, des contrats d'affermage, où l'externalisation de la gestion porte sur une infrastructure, la sous-traitance d'une partie des activités d'une entreprise publique et enfin la dérégulation d'un secteur (détaillé par Moisseron (2000)).



jusque dans les années 1990 ; en Mai 1991, le gouvernement a dissout 5 sociétés (tanneries, céramique, industries textiles, de matériel agricole) appartenant totalement ou partiellement à l'État (Lachaud, 1993b). Ces mouvements de privatisation s'accompagnent de licenciements massifs. Entre 1979 et 1985, les entreprises publiques maliennes ont procédé au licenciement de 25% de leurs effectifs. Entre 1988 et 1992, la restructuration des entreprises publiques et des opérations de développement rural et l'incitation au départ volontaire dans la fonction publique ont conduit au licenciement de 5 472 personnes, soit environ de 11% des effectifs publics (Lachaud, 1989). D'après les chiffres estimés par Diarrah (1990), entre 1985 et 1987, le régime militaire a procédé au licenciement de 2 800 personnes. Les rapports de la Banque Africaine de Développement, quant à eux, soutiennent qu'entre 1988 et 1995, plus de 10 000 emplois dans les entreprises publiques ont été déflatés (BAD, 1998a). De son côté, le Rapport d'évaluation des PAS de la même Banque (BAD, 1998b), sur la base de l'enquête menée en 1996 sur l'impact des PAS, révèle que ce seraient 1 612 emplois permanents qui auraient disparu dans les emplois publics tandis qu'on aurait assisté à 5 053 départs volontaires (1 003 sont des femmes) entre 1990 et 1993.

### **2.2.1.2 Nouvelle politique salariale**

Les salaires aussi ont fait l'objet de fortes restructurations. Dans la fonction publique, les autorités ont procédé à un blocage des salaires, laissant la progression des prix rogner progressivement leur niveau réel. Parallèlement, elles ont aussi mis en place un contrôle rigoureux du versement des rémunérations, particulièrement par rapport aux dépenses et aux emplois fictifs. On relève que les salaires nominaux moyens de la fonction publique ont progressé de 73 000 FCFA en 1987 (soit 146 000 FCFA post-dévaluation) à 125 643 FCFA en 2003<sup>65</sup>, soit une progression de 72,11%, mais en prenant en compte la dévaluation de 50% de la valeur du FCFA intervenue en 1994, on note en réalité un recul de 13,94% (l'inflation n'est pas incluse). Le lent progrès des réévaluations à compenser la dégradation causée par la dévaluation en est l'explication.

---

65. Des détails plus amples sur ces chiffres sont disponibles dans les Rapports sur la Fonction Publique, disponibles sur le site de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (ANPE-Mali).

Sachant que le SMIG s'alignait sur la grille des salaires<sup>66</sup>, on peut lire son évolution comme un indicateur du salaire dans les autres segments d'emploi formel sur lesquels les informations sont limitées. On note, qu'en termes réels, il a baissé du tiers entre 1976 et 1988 (Lachaud, 1993b). Sur la base des chiffres rapportés par Moisseron (2000), les salaires minima ont subi une baisse considérable entre 1970 et 1985 dans 18 pays africains, dont le Mali. Sur un indice base 100 en 1970, leur niveau avait baissé à 95,4 en 1975, à 73,1 en 1980 et à 54,4 en 1985. En se fondant sur les chiffres de Rama (2000), il apparaît que le salaire minimum journalier a reculé de 1,36% par an entre 1977 et 1992 (en prenant le niveau des prix de 1980 comme base).

Tous ces chiffres tendent vers la même conclusion, la baisse des salaires en termes réels, un phénomène dans lequel la stratégie de l'emploi public a servi d'élément directeur.

TAB. 2.2: Rémunérations dans la Fonction Publique (2003, 2007)

Genres →	Hommes				Femmes			
	2003		2007		2003		2007	
Années→								
Catégories↓	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Catégorie A	172 723	210 583	178 426	225 527	176 482	212 773	175 057	226 013
Catégorie B2	96 795	107 915	121 799	142 657	95 219	103 238	121 580	137 176
Catégorie B1	81 733	107 690	88 434	125 482	82 421	98 643	99 646	120 162
Catégorie C	79 222	88 772	71 194	87 942	82 885	91 301	85 491	98 044
Catégorie D	39 404	54 492	-	-	39 195	56 162	-	-
Contractuels	52 144	107 622	-	-	42 902	90 728	-	-
Salaire moyen	104 154	130 071	125 095	156 338	91 085	108 824	117 861	138 751

Source : Bureau Central du Solde, Juin 2003 et Juillet 2007

A partir de 2003, le catégorie D a été supprimée

66. En général, on approche l'évolution du salaire minimum, SMIG, pour appréhender l'évolution des salaires dans le secteur formel. Dans le cas du Mali, la limitation des informations sur les salaires du formel contraignent à se replier sur les chiffres se rapportant à ce seul indicateur. S'il est pertinent, dans la mesure où il constitue le plancher à partir duquel les syndicats acceptent de négocier, il faut quand même noter que le salaire public comporte des « rentes ». Celles-ci sont multiples. Elles peuvent dépendre des catégories socioprofessionnelles des individus - la grille des salaires peut leurs assurer un salaire bien supérieur au minimum -, des syndicats - qui peuvent sécuriser la position de leurs adhérents avec l'aide de la réglementation et de leur pouvoir d'insiders - et de l'exposition à la concurrence - le monopole permettant aux syndicats de capter des rentes de monopole, notamment dans les firmes d'État. Voir (Chambas *et al.*, 1995). Ces facteurs participent à mettre une nette distance entre le salaire moyen et le salaire minimum. Le second ne parvient donc pas à entièrement traduire l'évolution du premier. Toutefois, il n'en est pas complètement déconnecté.

### 2.2.1.3 Modification de la structure de l'emploi public

Au delà de l'effectif et du salaire, c'est la structure de l'emploi public toute entière qui a muté avec les mesures d'ajustement. La nouvelle stratégie a consisté à réduire le poids de l'emploi à statut dont la prédominance a favorisé la crise et exacerbé sa portée. Si la privatisation des sociétés d'État a été un axe d'application de cette stratégie, c'est dans la fonction publique qu'on en trouve la principale traduction. On constate une augmentation de la part des contractuels, aux rémunérations moindres et aux avantages biens faibles, tandis que le poids des fonctionnaires décline. Bien les chiffres du tableau 2.3 ne débutent à partir de 1996, ils montrent l'emprunte de la logique introduite par l'ajustement sur la structure de la fonction publique, et sur l'emploi public dans une large mesure.

TAB. 2.3: Parts des catégories socioprofessionnelles dans l'effectif de la fonction publique (1996-2007)

Années →	1996	1999	2000	2001	2002	2007
Statuts ↓						
Catégorie A	-	7 752	8 031	8 425	8 161	11 231
%	-	17,92%	18,17%	18,36%	17,70%	22,27%
Catégorie B2	-	17 551	17 750	18 059	18 012	15 777
%	-	40,58%	40,17%	39,36%	39,06%	31,28%
Catégorie B1	-	3 672	3 816	4 031	4 131	4 726
%	-	8,49%	8,64%	8,79%	8,96%	9,37%
Catégorie C	-	4 929	5 122	5 285	5 435	4 969
%	-	11,40%	11,59%	11,52 %	11,79%	9,85%
Fonctionnaires	33 305	33 904	34 719	35 800	35 739	36 703
%	90,31%	78,38%	78,57%	78,02%	77,51%	72,76%
Contractuels	3 574	9 351	9 470	10 083	10 372	13 738
%	9,69%	21,62%	21,43%	21,98%	22,49%	27,24%
Total	36 879	43 255	44 189	45 883	46 111	50 441
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Direction Nationale de la Fonction Publique et Professionnelle

Entre 1996 et 2007, la part des premiers a presque triplé, passant de 9,69% de l'effectif à 27,24% tandis la part des fonctionnaires a réculé symétriquement. Son mouvement dépasse de loin celui de la part de toutes les autres catégories de la fonction publique. Le poids de la catégorie A (Bac+4 et plus) progresse lentement tandis que la catégorie B (Bac + 2 et DUT) recule fortement. Quant aux catégories B1 (BT) et C (CAP), leurs parts bougent peu. La première augmente légèrement tandis que la seconde baisse assez faiblement<sup>67</sup>.

67. Chiffres sur les recrutements : pour les années aux informations manquantes, nous avons complété sur

La reconfiguration de la fonction publique illustre la politique de désengagement de l'État. En mettant ces mutations en prise avec l'évolution globale de l'effectif, on peut soutenir que les contractuels ont constitué la force d'appui pour la reprise des recrutements dans la fonction publique. En effet, on relève que même si l'effectif renoue avec la hausse à partir des années 1990, celle-ci demeure lente jusqu'au milieu des années 1990. Entre 1987 et 2002, le personnel est passé de 45 000 à 46 111, soit croissance de 2,47%. La forte hausse de l'effectif entre 1996 et 1999 (précisément entre 1998 et 1999, de 35 643 à 43 255 agents), s'accompagne d'un doublement de la part des contractuels, de 9,69% à 21,62%. La simultanéité de la reprise de l'effectif et la progression des contractuels, illustre clairement une préférence de l'État pour cette couche. Elle témoigne de la stratégie d'allègement des coûts liés au personnel. Les contractuels, en outre de lui coûter moins cher, lui permettent de contourner les contraintes liées à l'embauche et au licenciement d'un employé à statut. Leur présence élargit la marge de manœuvre de l'employeur public en cas de crise.

Par ailleurs, on peut noter une évolution positive entre l'effectif et la part des contractuels (à l'exception de 2003). Après une chute considérable en 2003, où l'effectif est tombé à 42 936, il entama une reprise pour s'élever à 44 151 en 2004, à 45 075 en 2005, à 47 909 en 2006 et à 50 441 en 2007. La part des contractuels aussi a vaguement suivi la même tendance.

TAB. 2.4: Effectif dans la Fonction Publique du Mali (1987-2007)

Années	Effectifs	Années	Effectifs	Années	Effectifs	Années	Effectifs
1987*	45 000	1994	35 123	1999	43 255	2004	44 151
1990°	40 200	1995	34 214	2000	44 189	2005	45 075
1991	39 320	1996	36 879	2001	45 883	2006	47 909
1992	37 424	1997	35 461	2002	46 111	2007	50 441
1993	36 564	1998	35 643	2003	42 936		

1991-2007 : Direction Nationale de la Fonction Publique et Professionnelle (Mali)

tiré des Rapports sur la Fonction Publique de l'OEF (2002, 2007)

\* : Lachaud (1993b) ; ° : Rama (2000)

la base des informations sur les départs. Sachant que la différence entre deux effectifs ( $E_1$  et  $E_2$ ) égale la différence entre les recrutements ( $R$ ) et les départs ( $D$ ) dans l'intervalle de la période couverte ( $E_2 = E_1 + R - D$ ), alors les recrutements s'estiment en additionnant à la différence entre les deux effectifs les départs. Sur cette logique, nous avons remarqué que, depuis 2004, les départs sont bloqués et que la variation de l'effectif tient aux recrutements seuls.

TAB. 2.5: Recrutements dans la Fonction Publique Malienne (1996-2002)

Années	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Recrutements	1 371	1 669	1 079	1 419	1 022	1 531	1762
Année	2003	2004	2005	2006	2007		
Recrutements	2 139	1 215	924	2 834	2 532		

A partir des Rapports sur la Fonction Publique

## 2.2.2 Quelle lecture pour la nouvelle orientation ?

La concomitance d'une gestion plus flexible des effectifs, en termes de salaires et de statuts, et d'une augmentation soutenue du volume de l'emploi public peut suggérer une flexibilisation de l'emploi ou une moindre rigidité et ce, principalement, parce que ces stratégies s'opposent aux mesures "lourdes" qui ont caractérisé les politiques d'emploi antérieures à la crise. Et pourtant, malgré le rôle pivot qu'a joué l'emploi public dans le marché du travail sur les deux premières décennies d'indépendance, la lecture du marché qui peut se faire à travers ses nouvelles tendances requiert la prise en compte de beaucoup de facteurs. D'un côté, l'apparente flexibilité doit être relativisée à travers une appréciation plus critique de la mise en œuvre des mesures de flexibilisation. De l'autre, il est nécessaire de mettre en relief le rapport des individus par rapport à l'emploi public de même que la dynamique d'emploi que la crise a soutenue, l'économie informelle, et qui réduit la portée des conclusions qui peuvent être tirées des résultats des politiques post-crise.

### 2.2.2.1 Limites d'une thèse de flexibilisation du marché

En examinant de plus près les phénomènes parallèles aux mesures de gestion de la crise, l'idée de flexibilisation devient très relative.

#### 2.2.2.1.1 L'inertie de l'emploi

En premier lieu, on note que la baisse des effectifs a, en réalité, caché une profonde inertie dans le volume de l'emploi public. Elle a été lente par rapport aux objectifs visés et a souvent été contrebalancée par des mouvements dans le sens inverse, notamment dans la fonction publique. La principale explication réside dans la gestion sociale de la crise de l'emploi.

D'un côté, celle-ci a consisté à offrir des compensations aux candidats au départ volontaire et à les accompagner dans la reconversion. Pour encourager les candidatures au sein de la fonction publique (là, on ne pouvait procéder à des licenciement), le gouvernement malien proposait 4 millions de FCFA<sup>68</sup> pour les cadres A, 2,5 millions pour les cadres B et 1,75 millions pour les cadres C. En plus de cette somme, les volontaires d'une ancienneté supérieure à 5 ans mais inférieures à 15 ans recevaient un remboursement total de leurs cotisations de retraite. Ceux ayant effectué plus de 15 ans de service et étant à moins de 5 ans de l'âge de la retraite bénéficiaient du maintien de leur droit à la pension de retraite. En outre, les candidats bénéficiaient du soutien d'un fond de garantie facilitant l'octroi de prêts bancaires pour monter des entreprises. Certes beaucoup profiteront de cette occasion pour quitter un emploi public dont le prestige et l'utilité diminuaient<sup>69</sup>, mais ces dispositifs entraveront la baisse des effectifs. Le coût de l'opération faisait que l'État ne pouvait à la fois atteindre ses objectifs en termes d'effectif et résorber le déficit public comme prévu. La même contrainte se posait au niveau des entreprises publiques. Les dispositifs juridiques, particulièrement ceux relatifs aux conditions de licenciement, ne se prêtaient pas à un amoindrissement du coût de l'opération. Au final, la lenteur tenait moins à l'hésitation de l'État à se séparer d'une partie de son personnel qu'à la lourdeur financière du licenciement (règlements, syndicats).

De l'autre côté, l'inertie a été favorisée par le choix des couches ciblées pour le rationnement. Dans la fonction publique, la préférence donnée au gel des recrutements et, par la suite, à leur contrôle grâce au concours, exprimait clairement le choix des autorités de contenir le coût social des compressions en épargnant le personnel désireux de rester. Et les procédures qui en ont découlé présentaient des failles ; la réduction des effectifs était moins systématique qu'orientée par des audits. En termes de structures, ceci impliquait une inégale vulnérabilité face à la perte d'emploi - les moins qualifiés et moins bien placés ont été les plus exposés - tandis que, en termes de gestion, elles permettaient des agissements frauduleux

---

68. Chiffres données par Moisseron (2000). Dans cette période antérieure à la dévaluation du franc Cfa, 1 franc français égalait 50 francs Cfa, soit une parité de 1 euros = 327,9785 FCFA.

69. D'après beaucoup de témoignages requis lors de mes recherches sur le terrain, sous le régime militaire, les salaires des fonctionnaires pouvaient prendre beaucoup de retard, les laissant dans des situations précaires pendant des mois. Les syndicats étaient plus ou moins opprimés par le pouvoir donc dépourvu de la liberté d'expression nécessaire aux revendications salariales. Ceci explique le volume des départs volontaires.

dont certains freinaient encore plus le rationnement de l'effectif. Le phénomène d'employés fictifs ou « fantômes<sup>70</sup> » en constitue une majeure illustration. La récurrence de ce personnel particulier, dont les rémunérations étaient évidemment perçues par ses « créateurs », a réduit l'effectivité de la mesure de réduction des effectifs. En vérité, ils ont été les premières victimes.

#### **2.2.2.1.2 Contournement des mesures salariales**

On relève aussi, durant les périodes de gestion de la crise, la mise en place de contre-mesures, des stratégies de contournement des dispositifs de baisse du salaire. Ces stratégies ont été favorisée par les dispositifs de protection des statuts. Ce sont des comportements de clientélisme, d'absentéisme réel ou fictif et des phénomènes d'effectifs fictifs. Le contournement des statuts par l'État s'est accompagné d'un contournement de ses nouveaux dispositifs par les employés. C'est à travers les phénomènes auxiliaires aux variations du salaire que l'on peut appréhender ces phénomènes. D'ordre plus qualitatif, ils affectent le contenu du travail, la relation du salaire à l'emploi et, au niveau malien, informe sur les codifications de comportements sur le marché du travail.

En faisant un détour théorique, nous faisons remarquer que, dans le modèle du tire-au-flanc du salaire d'efficience (Shapiro et Stiglitz, 1984), par exemple, le cœur du problème est situé dans l'imparfaite information de l'employeur sur l'assiduité du travail de son employé, plus concrètement dans la défaillance du système de surveillance. L'employé, alors tenté par le comportement de tire-au-flanc, doit être dissuadé par un salaire supérieur à celui du marché. En marge de celui-ci, l'employeur peut aussi mobiliser à son avantage l'état du marché, spécialement si celui-ci a un niveau de chômage élevé (ou croissant). Au Mali, l'emploi public a failli des deux côtés. Alors que le statut assurait aux employés une protection (voire immunité) contre les licenciements, les systèmes de gestion défaillants des ressources humaines ont été permissifs du développement de comportements déviants dans diverses variantes. Dans le contexte de baisse des salaires, ces comportements ont servi à contourner les contraintes. On trouve une illustration dans le phénomène de « promotions artificielles » dans les entreprises

---

70. Ce phénomène ne semble pas être que « malien » : Selon Rosanvallon (1995), 50% des réductions d'effectifs effectués au Cameroun entre 1981 et 1990 étaient composés d'emploi fictifs ; seul 10% des réductions prévues ont eu lieu au Bénin.

publiques. Le blocage des salaires, dans un contexte où leur niveau réel baissait, dégradait l'avantage du maintien de l'emploi public. Cependant, la promotion permettait de contourner ce blocage car les grilles de salaires associaient les rémunérations aux catégories socioprofessionnelles et non aux niveaux de productivité. On voyait donc des membres du personnel passer d'une catégorie à une autre<sup>71</sup>. De tels passages, pour les « promus » affectaient autant les salaires que les avantages de postes (primes de logement, primes de déplacements, etc.), tandis que pour l'emploi global, ils modifiaient la structure des qualifications au sein des effectifs. Ces modifications étaient autant détachées des productivités qu'elle n'était pas accompagnées d'un effort de formation (l'Etat a beaucoup plus soutenu la formation des licenciés pour faciliter leur reconversion) afin d'ajuster les compétences aux exigences des postes. Les productivités n'ont donc pas suivi, mais plus encore, les comportements déviants propres aux *insiders* qui contournent les menaces externes et les contraintes internes à l'aide de leur position stratégique n'ont pas cessé. Les phénomènes de missions fictives, de facturations frauduleuses ou mêmes d'effectifs fictifs ont persisté. Or c'est par rapport à un allègement du mode de gestion qu'une réduction de l'effectif et des salaires doit être appréciée comme signe d'une flexibilisation du marché du travail (ou de l'emploi public).

### 2.2.2.2 L'extension au reste de l'économie

Ces phénomènes limitent les interprétations que nous pourrions faire des mesures de gestion de la crise pour l'économie malienne actuelle.

#### 2.2.2.2.1 Salaire comme indicateur ambigu (de la flexibilité ou de la rigidité)

En partant des postulats théoriques où l'ajustement des salaires et des emplois dépend des règles internes et des contraintes institutionnelles (Doeringer et Piore, 1971), une baisse de salaire ne saurait être interprétée que dans le sens d'une flexibilité du marché du travail. On retrouve cette idée chez Moisseron (2000) qui affirme que « *la baisse significative des salaires réels et la compression des effectifs montrent que l'hypothèse de rigidité des marchés du travail en Afrique doit être mise en cause* ». Et pourtant, dans le cas malien, les conditions créées par les premières stratégies d'emploi offrent une lecture différente du mouvement des

---

71. D'après une étude de Lesueur et Plane (1994) effectuée sur des entreprises en Afrique subsaharienne, il y a une symétrie entre l'évolution de ces deux catégories : le personnel d'exécution et les agents de maîtrise.



salaires, au delà des éléments vus.

Le salaire ne peut servir à refléter la rigidité ou la flexibilité des procédures d'échange marchand du travail que dans un système où le demandeur de travail n'intervient point dans la fixation des règles de fonctionnement du marché, où il est bien distinct de l'entité qui les édicte. Dans un cas où les deux rôles sont joués par le même agent, celui-ci n'aurait aucune entrave à la minimisation du coût du travail. Les stratégies optimisatrices du demandeur de travail dessineraient les dispositifs institutionnels régissant le fonctionnement du marché du travail. Le levier institutionnel jouant en faveur de l'offreur de travail disparaîtrait. L'autre levier est le marché lui-même, dont l'imparfaite concurrence pourrait entraver la viscosité des salaires (comme dans les théories du salaire d'efficience).

Au Mali, la concentration du marché du travail autour de l'Etat a entravé les deux conditions.

Par rapport à la première, on note que, dans la mesure où ce n'est pas une logique économique qui a présidé à l'architecture de l'emploi public, il n'y avait pas de conflit d'intérêt entre les fonctions de l'État, d'un côté, en tant qu'employeur et, de l'autre, en tant qu'administrateur. Mais la crise des années 1980 a conduit à un rapprochement voire un alignement de la deuxième fonction sur la première. D'où une difficulté à lire dans la baisse des salaires autre chose qu'une simple politique publique. De même, l'apparente rigidité qu'illustrent la grille des salaires et les indexations des salaires nominaux sur le niveau d'inflation est difficilement mobilisable dans l'explication du volume de l'emploi public.

Par rapport à la deuxième condition, on relève deux aspects qui disqualifient l'approche de la rigidité ou de la flexibilité par les salaires : la concentration de l'offre de travail autour de l'emploi public et la fragilité du secteur privé. Ces deux phénomènes s'entre-alimentaient. L'emploi public bénéficiait d'un prestige social attribuable, d'une part, à la sécurité qu'il pourvoyait et, d'autre, à la concentration de l'élite instruite de la nation en son sein. Par conséquent, il est devenu le centre gravitationnel de l'offre de travail. La partie de la main d'œuvre qualifiée qui aurait pu poser les jalons d'un secteur privé en se faisant offreur d'emploi a prononcé une préférence pour l'offre de travail. Même les politiques de rationnement n'ont pas réussi à entièrement défaire l'esprit populaire de ce prestige. Durant la crise, la faiblesse du secteur privé a réduit le coût d'opportunité de l'emploi public, poussant les em-

ployés publics à accepter aussi bien la baisse des salaires que celle des effectifs. Le pouvoir de négociation des travailleurs était d'autant plus faible que l'emploi occupé recouvrait aussi des enjeux sociaux. Ils étaient des chefs de ménages (55% des fonctionnaires en 1990 et 50% à 70% des salariés publics (Lachaud, 1993b)) et des femmes mariées (15% à 25% des salariés publics en 1990). En regardant ces paramètres, on ne saurait interpréter la baisse des salaires comme un élément indicateur de la flexibilité/flexibilisation du marché du travail.

#### *2.2.2.2 Le développement de l'économie informelle*

L'explosion de l'économie informelle qui a accompagné la crise de l'emploi illustre un ré déploiement de l'offre de travail face aux opportunités limitées dans l'emploi public. Sans arriver aux caractéristiques qui lui sont propres, le développement de son espace associé au recul de celui de l'emploi public, pose une entrave à la généralisation d'une thèse de flexibilité. Son existence et sa place croissante invite à une analyse des interactions marchandes en son sein. Ce travail sera entrepris dans le chapitre suivant.

## **2.3 Phase III : Vers une politique active de marché**

À partir des 1998, l'ensemble des politiques disparates qui ont été appliquées en matière d'emploi depuis le début de l'ajustement vont trouver place dans un corps global qui s'appelle la Politique Nationale de l'Emploi (PNE)<sup>72</sup>. Si les mesures demeurent aussi nombreuses, leur objectif est de soutenir les emplois privés. Elles consistent, à plusieurs niveaux, à défaire les rigidités créées et maintenues par les mesures de la Phase I. La construction de la PNE autour d'une stratégie de promotion de l'emploi privé la démarque de ces anciennes politiques et par-dessus tout en fait une réponse appropriée au chômage malien, identifiable comme involontaire car découlant primordialement des insuffisances du marché. La PNE traduit, en effet, un aveu tacite de ce diagnostic dans la mesure où ses directives partent toutes du constat que l'emploi public ne peut répondre à l'offre de travail et que l'emploi privé a lui-même besoin d'expansion pour absorber la force de travail disponible dans l'économie malienne. Elle oriente ainsi les efforts publics en matière d'emploi vers le secteur privé. Au-delà de cette approche

---

72. Les ambitions de cette politique sont détaillés dans un document disponible sur le site de l'Observatoire (PNA-ERP, 2000).

du chômage, la PNE innove dans deux sens.

Premièrement, sur la base d'un cadre théorique, elle se présente comme un arbitrage assez raisonné entre deux objectifs de la politique de l'emploi : l'inflexion du marché aux normes de la concurrence et la lutte contre les inégalités sociales. Ces deux objectifs entretiennent une relation souvent conflictuelle ; les actions visant le marché peuvent créer ou renforcer les inégalités de répartition des richesses tandis que des mesures d'endiguement des inégalités peuvent souvent se poser en obstacle au bon fonctionnement du marché. La PNE vise le premier objectif au travers de la promotion de l'auto emploi, passant par des politiques d'offre (subventions, exonérations, régimes fiscaux préférentiels, etc.). Pour le Mali, un pays au niveau de développement faible, la construction d'un marché du travail autour du secteur privé apparaît comme une étape qui doit précéder les efforts de « concurrentialisation » ; en grandissant, ce marché peut même internaliser les règles de la concurrence. La PNE vise l'autre objectif à travers son approche locale de ses mesures. En permettant aux personnes de maîtriser, par le biais de l'auto emploi, les méthodes et techniques de mise en valeur des ressources locales, ils s'insèrent dans la dynamique économique. Sur cette base la PNE rejoint les efforts de réduction de la pauvreté et par conséquent de réduction des inégalités. A travers ces dispositions, la PNE fait preuve d'une richesse théorique.

Deuxièmement, sous une perspective historique, la PNE apparaît encore comme un compromis entre les positions opposées que les politiques précédentes avaient adoptées. Elle s'éloigne des politiques qui avaient consisté à centrer l'emploi autour de l'offre publique, à faire de celle-ci le principal biais d'absorption de la force de travail de l'économie malienne. Sur cette période, l'objectif de cohésion sociale l'emportait sur l'objectif de marché. En s'appuyant sur le secteur privé, la PNE signe une rupture d'avec cette phase, sans pour autant s'assimiler aux mesures libérales qui ont marqué les politiques d'ajustement structurel. Dans le cadre de l'ajustement, la politique d'emploi avait consisté à libérer le marché de toute entrave. Avec la PNE, l'objectif du marché est abordé sous une perspective interventionniste. La mise en place du marché, donc l'insertion des chômeurs, passe par des coût pour l'État. L'aspect social de ces politiques peut d'autant plus être visible qu'elles mettent souvent en avant des couches vulnérables aux chômages (jeunes et femmes).

### 2.3.1 Domaines d'action

#### 2.3.1.1 Les principaux domaines d'action de la PNE

La PNE est inscrite dans le large Cadre Stratégique de Lutte contre le Pauvreté (CSLP), que le gouvernement a adopté à partir de 2000, et constitue une orientation qui se pose clairement comme un aveu de l'échec des politiques d'ajustements mises en œuvre dans le milieu des années 1980. Elle traduit une volonté d'absorber le chômage par un soutien à la création d'emplois privés. Cette orientation interventionniste, située à l'opposé de celle de libéralisation prise dans la période d'ajustement, transparaît dans les cinq domaines d'intervention de la PNE :

- l'emploi local : il épouse la logique de décentralisation mise en place au Mali depuis les années 1990. Il s'agit d'encourager les initiatives locales qui tout en améliorant le cadre de vie des habitants créent des emplois pour les populations ;
- le développement des entreprises : ce deuxième domaine allie des mesures de facilitation du crédit au secteur privé à des dispositifs institutionnels accordant des traitements préférentiels aux entreprises (subventions, exonérations fiscales), notamment à celles qui créent de l'emploi ;
- l'emploi informel : sa présence parmi les domaines d'actions témoigne de la reconnaissance de son importance (première pourvoyeuse d'emploi, 87%) et du fait qu'aucune mesure de soutien au secteur privé ne saurait être pérenne sans la concerner. Ainsi la PNE prend en compte la nécessité de lui offrir des formations adaptées, d'appuyer les activités artisanales et urbaines qui la composent et d'introduire des régimes préférentiels à son égard ;
- la promotion des travaux à haute intensité de main d'œuvre : ce domaine s'associe bien à la logique de mise en valeur de l'avantage comparatif du pays, le travail. En mettant en avant les productions qui requièrent plus de travail, la PNE espère jeter les bases d'une croissance plus favorable à l'emploi ;
- la formation professionnelle et technique : elle vise à rendre l'avantage que le Mali a en travail plus profitable en améliorant sa qualification, afin de le rendre plus compétitif.

Ces domaines ne s'excluent pas mutuellement. Bien au contraire, ils s'imbriquent. L'emploi local, par exemple, peut tant passer par des programmes d'initiation des habitants d'une

localité à l'exploitation et à la gestion de ressources locales que par l'attraction des entrepreneurs par l'association de l'installation sur une région donnée à des avantages (subventions et exonérations).

### **2.3.1.2 Politiques de demande, politiques d'offre**

En approchant ces domaines d'interventions sous une perspective théorique, on remarque que ceux-ci reviennent principalement à des applications de quelques grandes mesures de la politique de l'emploi<sup>73</sup>. A de variantes près, ils apparaissent en être des applications spécifiques et adaptées. Ces mesures sont l'investissement public, la réduction du coût du travail et la formation.

L'emploi local et l'initiative HIMO sont des déclinaisons des politiques d'investissement public ; le premier est géographique et la seconde, technique. Les actions dans le sens de l'emploi local concernent principalement les zones rurales et communales - comme l'indique le cinquième axe d'intervention dans ce domaine - où l'on constate que le manque de ressources constitue l'une des principales causes de l'exode rurale, qui à son tour alimente la population de chômeurs ou d'acteurs informels des grandes villes. L'orientation des dépenses publiques vers ces localités, à travers des investissements en équipements, particulièrement pour l'exploitation des ressources locales (cultures ou élevages), se présente donc comme une action d'endiguement de la précarité (tant pour les migrants que ceux qui restent) dans laquelle ces populations vivent. La promotion des activités à HIMO porte, quant à elle, sur la composition technique des activités que les dépenses publiques financent et cherchent à développer. L'avantage comparatif du Mali se situant dans sa force de travail, il est préférable que les investissements publics ciblent des activités qui mobilisent relativement plus de travail que de capital. Une telle directive favoriserait considérablement l'absorption du chômage. Ces deux

---

73. Si nous adoptons cette distinction politique de demande/politique d'offre au lieu d'une distinction plus familière, politique active/politique passive, c'est parce que le Mali n'a pas de politique passive, c'est-à-dire une politique de traitement social du chômage. Si l'aspect social peut apparaître à travers la préférence pour certaines couches spécifiques, il n'est pas explicite. La demande et les mesures d'équipements ciblées sur des populations défavorisées apparaissent comme la version la plus proche des politiques passives. La distinction politique de demande/politique d'offre est d'autant plus avantageuse qu'elle permet de voir les canaux par lesquelles la politique d'emploi projetée de passer.

domaines d'actions constituent le bloc de politiques de demande de la PNE comporte.

Quant aux trois autres domaines, le développement des entreprises, la formation professionnelle et technique et l'emploi informel, ils traduisent, pour leur part, des applications de mesures d'offres.

Le soutien au développement des entreprises passe par des mesures de subventions et d'exonérations aux entreprises créatrices d'emploi, par l'ajustement de la réglementation du travail (minima sociaux, protection sociale, règles du dialogue social entre les partenaires c'est-à-dire patrons et syndicats, etc.) et par celui du droit des entreprises (allègements des procédures de créations et révision du code d'investissement). Par ailleurs, il passe aussi par des aides au financement des activités à fort potentiel en emploi. Les actions sur ce dernier point visent à renverser les effets de l'éviction qui ont pesé sur le secteur privé depuis les premières politiques. Dans années 1960, les ressources financières de l'économie malienne étaient exclusivement dirigées vers les industries nationales qui bénéficiaient des taux préférentiels. Ce traitement a duré car on constate, que si en 1983 les 57 entreprises publiques du Mali contribuaient à la production industrielle à hauteur de 70%, elles absorbaient aussi la même proportion de crédit intérieur (Lachaud, 1993b). Dans le financement accordé à l'économie, la part obtenue par le secteur public est resté dominant jusqu'au milieu des années 1980.

Entre 1974 et 1983<sup>74</sup>, si cette part a décliné, de 75,34% à 58,19%, elle demeurait considérable et témoignait du faible soutien dont le secteur privé bénéficie.

Les actions en matière de formation ont elles aussi pour but de réparer les effets de la première politique car le secteur privé manquait aussi de soutien en termes humains. Les ressources humaines ne se prêtaient pas à un développement de la petite et moyenne industrie. Dans le cadre de la politique de planification, visant une correspondance entre les besoins de l'appareil productif en qualifications (par niveau et par secteur) et la masse formée (en termes de volume et de structure), le système de formation était structuré pour prioritairement répondre aux besoins de l'administration (économistes, juristes, enseignants etc.) et des grandes entreprises publiques (ingénieurs). Mais les formations techniques ciblant les petites industries ont bénéficié de peu d'intérêt. Cette négligence a participé à la paralysie de l'emploi privé, expliquant l'impact de la crise de l'emploi sur les formés du système universitaire aussi.

---

74. Les chiffres de la figure 2.2 sont tirés de Diarrah (1990)

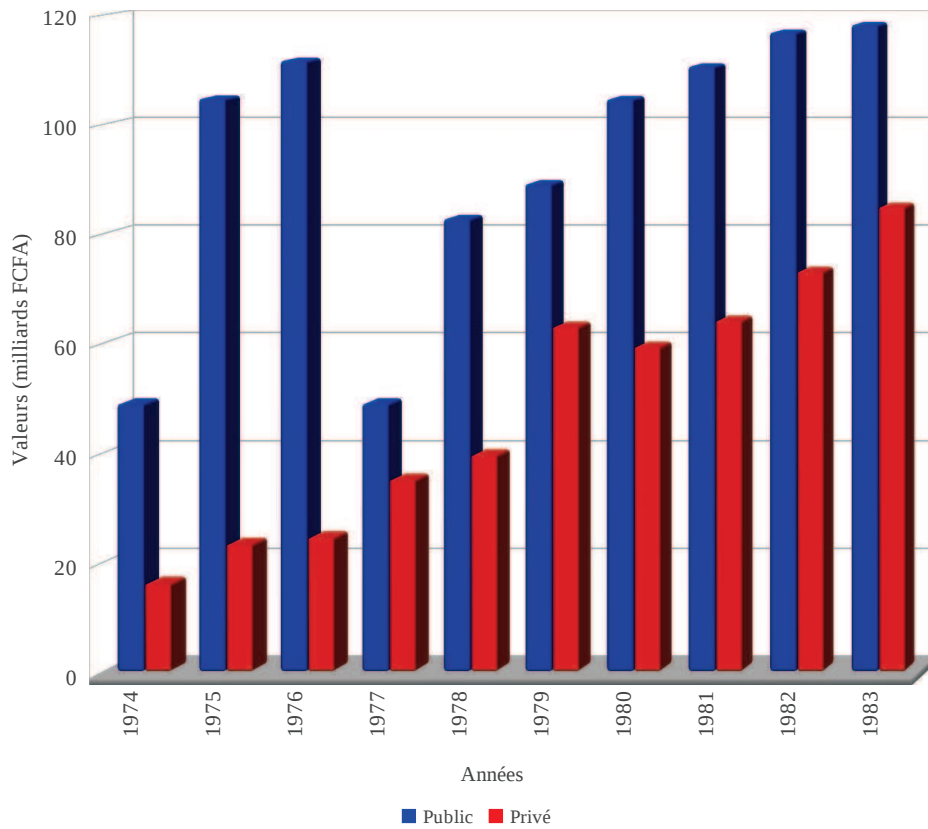


FIG. 2.2: Financement des secteurs public et privé (1974)

TAB. 2.6: Classification théorique des domaine d'intervention de la PNE

Domaine d'intervention	Nature de la Politique	Mode d'application
Emploi local Activités à HIMO	Politique de demande	Géographique Technique
Emploi informel	↑ ↓	Multidimensionnel
Creations d'entreprises Formation professionnelle et technique	Politique d'offre	Démographique, sectoriel et géographique

L'inadéquation des formations à autre usage que l'emploi public réduit les capacités d'ajustement de l'offre de travail dans un contexte où la capacité d'absorption de l'emploi public s'épuisait. Le système éducatif a formé 20 9473 personnes entre 1988 et 1992 alors que l'offre de poste ne dépassait le nombre de 5 000 pour la même période (Moisseron, 2000) D'après les chiffres de Lachaud (1993b), le marché malien ne pouvait absorber qu'entre 30% à 50% des diplômés. Les nouvelles mesures de formation orientées vers les besoins du secteur privé cherchent à tendre vers une meilleure adéquation entre les besoins et les offres en formation.

Quant à l'emploi informel, il apparaît ici comme un champ d'application des politiques d'offre, comme les zones rurales le sont pour les politiques de demande. Étant une économie privée au même titre que le secteur formel privé, et ce malgré sa non comptabilisation, l'économie informelle est tout autant ciblée par les mesures d'emplois que le secteur formel. La PNE espère qu'elle internalisera progressivement les normes marchandes et s'alignera sur les transformations auxquelles le travail marchand aura lui-même procédé dans le secteur formel. Pour parvenir à ces résultats, la PNE passe par les dispositifs de développement des entreprises<sup>75</sup> et la formation professionnelle et technique. Elle ambitionne ainsi de modifier tant le volume que le contenu du travail informel. Les dispositifs de réduction du coût du travail qui visent à réduire la charge l'emploi sur l'employeur sans appauvrir l'employé visent le volume. Leur objectif est d'encourager la création d'emplois dans le formel et d'inciter des unités de productions informelles à intégrer les normes formelles.

La PNE associe donc des politiques de demande et des politiques d'offre avec l'objectif ultime de construire un marché du travail et de lui donner les moyens d'absorber le chômage

75. A ce niveau, elle s'appuie beaucoup sur la mise en place d'un guichet unique, facilitant la création d'une entreprises (délai de 72 heures). Voir le site de l'Agence pour la Promotion de l'Investissement (API).



et distribuer la richesse créée dans le sens d'une réduction de la pauvreté et des inégalités. En ce sens, elle rejoint ses contemporaines qui, comme elle, associent les différents instruments et méthodes pour réduire le chômage.

## **2.3.2 Objectifs de la PNE**

### **2.3.2.1 Les sept objectifs**

Grâce aux actions dans ces domaines, qu'elle juge prioritaires, la PNE compte atteindre sept objectifs :

- conforter et sécuriser les emplois privés existants et améliorer les performances dans l'emploi public ;
- réduire le chômage et le sous-emploi en créant des emplois et en intensifiant les activités ;
- accroître la demande de main d'œuvre en zones urbaines et zones rurales grâce au développement du secteur privé ;
- améliorer l'offre de main d'œuvre grâce à une meilleure formation et qualification adaptées aux besoins de l'économie ;
- généraliser la promotion de l'emploi au niveau local en tenant compte des spécificités régionales et en privilégiant le recours à la haute intensité en main d'œuvre (réintroduction du critère de création d'emplois dans l'évaluation et la sélection de programmes d'investissement, promouvoir le recours aux techniques à HIMO) ;
- favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les différents domaines d'emplois (emploi moderne, emploi informel, emploi rural, emploi temporaire) et ;
- rechercher à terme l'unification du marché du travail (entre l'économie formelle et celle informelle).

Les objectifs de la PNE reviennent essentiellement aux deux que nous avons dégagés : le marché et la réduction des inégalités.

La PNE approche les deux dans sa tentative d'insuffler à l'économie malienne un dynamisme construit autour du marché. Il faut noter quand même que cette construction passe par l'intervention au lieu de la libéralisation comme l'ont essayé les plans d'ajustement. Cette approche apparaît bien guidée dans le sens où l'économie malienne n'est pas entièrement marchande. De ce fait, la construction d'un marché semble préalablement nécessaire aux

éventuelles mises en cause de ses mécanismes de fonctionnement. Sans le premier, toute analyse critique ou prescription se rapportant à la seconde paraît fragile. Les plans d'ajustement livrent encore des leçons à cet égard. La flexibilisation à laquelle ils ont procédé sur un emploi moins centré sur le marché que sur le secteur public a conduit à un appauvrissement du facteur travail (à travers les compressions) sans qu'un processus de réallocation et de réorganisation suive. La PNE semble bien inspirée de cet échec et sa tentative de construction d'un marché le prouve.

A travers le marché, la PNE compte atteindre le second objectif, la réduction de la pauvreté et des inégalités sociales. Elle place l'espoir de cet objectif dans les processus de réallocation et redistribution qui suivraient ses actions sur le marché. Sur ce point, elle s'éloigne des pratiques des économies industrialisées où les actions d'activation du marché (équivalent de la construction du marché pour la PNE) s'accouplent à des dispositifs de « traitement social du chômage », dont principalement l'indemnisation du chômage. La PNE ne se propose pas de combler le vide qui existe à ce niveau. Au-delà des indemnités prévues par la loi dans le cadre du droit du travail (renvoi abusif, licitement économique), la PNE n'introduit pas de dispositif de redistribution ni par les cotisations ni par les contributions étatiques. Cependant, placé dans le contexte malien, ce vide présente deux avantages. Tout d'abord, mise en œuvre, l'indemnisation ne saurait concerner que la partie de la population qui a travaillé dans l'économie formelle. Les bénéficiaires seraient peu nombreux dans un système où l'économie informelle domine et les résultats seraient largement en dessous des objectifs. Deuxièmement, l'indemnisation requiert des ressources considérables qui ne sont pas nécessairement à la portée d'un pays comme le Mali. Et au regard du premier point, son application mènerait moins à une réduction du fossé social ou même une gestion momentanée du chômage qu'à un mauvais usage des ressources, pénalisant des objectifs prioritaires (construction du marché).

## Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons dressé l'historique du marché du travail au Mali. De cette rétrospective, nous pouvons retenir que les premières politiques d'emploi au Mali ont mis en place un marché de travail rigide. Le pilotage centralisé du marché du travail est allé de pair avec :

- la mise en place des grilles de salaire, fixant aussi bien des minima selon les catégories et les secteurs qu'impliquant une réévaluation des salaires selon l'augmentation du niveau des prix ;
- un encadrement réglementaire de l'embauche et du licenciement qui, d'un côté, monopolisait l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail entre le main d'un office national et, de l'autre, subordonnait le droit d'un employeur à licencier à une autorisation préalable de l'Etat ;
- l'implication des syndicats à la définition des grilles ainsi dans la gestion du volume de l'emploi.

Cette gestion du marché a entraîné des coûts considérables. Le déficit public a été alimenté par les dépenses liées au personnel administratif et par le soutien constant de l'État aux entreprises publiques déficitaires. Le recours à l'endettement extérieur pour financer cette politique d'emploi a exacerbé la dépendance extérieure. A partir des années 1980, cette gestion est devenue insoutenable. Des politiques d'ajustements ont été introduites pour agir aussi bien sur les salaires que les effectifs dans l'emploi public. Elles vont impliquer :

- une baisse des effectifs aussi bien dans les entreprises publiques que les administrations. Si pour les premières, elles participent d'une large stratégie de privatisation ou de modes alternatifs de gestion, pour les secondes, elles vont passer des incitations au départ volontaire ;
- un blocage de salaires afin de réduire leur niveau réel.

Si l'on peut bien identifier la rigidité comme une conséquence visible des politiques de la Phase I, beaucoup de phénomènes jettent un doute quant à la flexibilité que le mouvement des salaires et des effectifs de la Phase II peuvent suggérer. Parallèlement aux mesures d'ajustement de l'emploi, des comportements de contournement sont apparus au niveau des employés. Ces comportements ont tant affecté la baisse des volumes, qui a été plus lente et moindre que prévue, que les réductions salariales, qui ont été contre-pesées par des agissements frauduleux dont les "promotions artificielles".

L'ensemble de la seconde phase a consisté à allier la poursuite des mesures d'ajustement à la gestion de ses conséquences sociales. Ce n'est qu'en 1998, qu'une politique d'emploi bien définie a émergé. Elle ne consistera pas à se limiter à l'emploi public ni à négliger l'économie informelle que l'approche extensive de l'emploi avait conduit à valider sans une prise en

compte des conditions de travail. La nouvelle politique, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE), va chercher à centrer la politique d'emploi sur le marché, à soutenir l'emploi privé qui a été évincé à beaucoup de niveaux par les mesures de la première phase. Si au regard des conséquences des deux premières politiques, cette nouvelle direction présente une grande pertinence, il demeure nécessaire de l'apprécier par rapport au marché du travail actuel au Mali. C'est ce que nous entreprendrons dans le chapitre suivant au travers de deux tests de la courbe du salaire sur les données maliennes.

TAB. 2.7: Périodisation de la politique d'emploi du Mali

Mesures→	Mesures actives				Mesures passives		
Periodes↓	Créations d'emploi	Réductions du coût du travail	Actions sur la formation	Actions sur l'information	Discrimination positive	Indemnisation	Actions sur l'offre de travail
<b>Phase I (1960-1983)</b>	Emploi public		Centre de Perfectionnement	ONMO			
<b>Phase II (1983-1998)</b>	Gel des recrutements Compressions	Blocage des salaires Libéralisation des prix	Programmes de perfectionnement et de reconversion	Démonopolisation de l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail		Indemnisation des départs volontaires	
<b>Phase III (depuis 1998)</b>	Promotion de l'auto-emploi Soutien à l'entrepreneuriat	Subventions et exonérations Facilités de crédit	Stages de qualification Centre de formation et e reconversion	ANPE BPP ETT	Jeunes Femmes (parité)		Hausse de l'âge de la retraite

## Chapitre 3

# Frontières de l'emploi et rigidités du marché du travail : test de la courbe du salaire

## Introduction

Dans l'explication la crise de l'emploi intervenue dans les années 1980 et reconnue comme le tournant de la politique d'emploi au Mali, nous avons relevé beaucoup d'éléments identifiables aux rigidités auxquelles le chômage est imputé dans la théorie, tant dans la pensée néoclassique que dans les renouvellements théoriques. Il s'agit des grands piliers du marché du travail : le salaire minimum, la grille des salaires (en fonction des diplômes et de la séniorité), la réglementation de l'embauche et du licenciement et le pouvoir des syndicats. Si ces éléments ont caractérisé longtemps le marché du travail malien - certaines traces demeurant toujours -, ils ne permettent toutefois pas de l'appréhender tel qu'il est aujourd'hui car, depuis cette crise, un segment informel s'est développé pour s'imposer comme le principal espace d'occupation de la main d'œuvre. Il nous faut une base différente pour aborder la relation entre le salaire et l'emploi et l'impact de celle-ci dans le volume d'excédent d'offre de travail et identifier et caractériser les rigidités du marché du travail. Cette enquête sur le marché du travail actuel au Mali se fera à l'aide de données statistiques.

Dans la littérature récente, c'est la courbe du salaire, popularisée depuis les travaux de Blanchflower et Oswald (1994), qui s'est érigée en outil de référence pour quantifier les rigidités du marché du travail. Elle lie le salaire d'un individu au taux de chômage de son marché de travail, sa pente traduisant alors l'élasticité du premier au second. Les tests de Blanchflower et Oswald (1994) sur les données américaines, britanniques et de quelques pays de l'OCDE<sup>76</sup> ont dégagé une élasticité négative de -0,1, signifiant qu'une variation du taux de chômage de 10% entraîne une variation du salaire de 1% dans le sens opposé. Depuis, les études se sont multipliées (une revue de la littérature est faite par Nijkamp et Poot (2005)).

La mobilisation de cet instrument sur les données maliennes présente plusieurs intérêts.

Tout d'abord, par rapport à la problématique de la thèse (analyse du marché du travail), la courbe va nous permettre d'aller au delà des frontières de l'emploi public pour apprécier les « possibles » impacts de la réglementation du marché du travail sur la dynamique de l'emploi

---

76. L'Australie, l'Allemagne, la Norvège, la Suisse, les Pays-Bas, l'Autriche, le Canada, l'Italie et la Corée du Sud

---

(facteurs exogènes), et aussi d'examiner les rigidités dont les causes peuvent être extérieures à cette réglementation (facteurs endogènes).

Deuxièmement, elle nous permettra d'obtenir l'application de la courbe du salaire à un contexte, celui d'un pays en développement (africain en particulier), sur lequel les travaux sont rares et ce malgré l'abondante littérature. Le travail très connu sur un pays africain est sans doute celui de Hoddinott (1996) sur le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire. Son test a abouti à une élasticité de -0.12. La particularité de cette étude a été de valider la courbe du salaire sur un marché à forte composante informelle. Kingdon et Knight (1999), de leur côté, ont appliqué le modèle de la courbe aux données sud-africaines. Ils ont trouvé qu'un triplement du taux de chômage, de 10% à 30%, baisse les salaires d'approximativement 30%. Ils ont aussi trouvé qu'au dessus du niveau de 30% de chômage, l'élasticité du salaire tombe à zéro. Ils ont rejoint Blanchflower et Oswald (1990) qui ont suggéré qu'à un niveau de chômage très élevé, le salaire ne réagit plus.

Notre travail dans ce chapitre vise, en partie, à s'inscrire dans la continuité de ceux-ci en prenant un pays africain. Il se rapprochera d'autant plus de ces deux travaux que le Mali présente deux conditions qui sont identifiables dans les marchés étudiés. La première est la domination de l'économie informelle (comme dans le cas ivoirien) et la seconde est le niveau élevé du chômage (comme dans le cas sud-africain, plus de 30%), qui peut dépasser les 20% pour certains groupes au Mali (les jeunes et les femmes). une courbe de salaire sur le Mali permettra d'articuler ces deux éléments, dont la coexistence met soit en question la flexibilité généralement supposée de l'économie informelle soit la définition du chômage pour le contexte. Notre travail cherchera à démontrer les deux.

Le troisième intérêt de l'estimation d'une courbe du salaire pour le Mali se rapporte à la politique de l'emploi. Depuis une dizaine d'année, le gouvernement malien a développé un grand intérêt pour la production d'indicateurs sur le marché du travail afin d'orienter les mesures de la politique d'emploi. Les différentes enquêtes conduites par l'Agence Nationale Pour l'Emploi au Mali (ANPE-Mali), dont les données sont utilisées pour nos estimations, témoignent de cet effort. L'examen des rigidités à travers la courbe du salaire peut, à beaucoup de niveaux, informer sur les différents compartiments du marché du travail national et



placer le chômage dans un contexte pour chaque région, chaque groupe et chaque secteur économique. Les mesures pourraient alors gagner en efficacité car les sujets seraient mieux ciblés.

Dans l'ensemble, l'objectif de ce chapitre est de vérifier l'existence d'une relation entre les revenus du travail<sup>77</sup> et l'excédent d'offre de travail (sur la base de la mesure qui en a été faite à travers le taux de chômage) au Mali, pour en déduire des interprétations sur les rigidités du marché du travail. La première partie présentera les rationalisations théoriques de la courbe du salaire avancées par Blanchflower et Oswald (1995) et discutées par Card (1995) dans la revue qu'il a faite de leur ouvrage (3.1). Dans la seconde partie, les tests économétriques seront présentés et commentés (3.2). Y seront faites deux principales spécifications de la courbe. La première en sera une approche géographique et la seconde, une approche démographique. Nous y confronterons les résultats et interpréterons les réalités sous-tendant leurs différences de même que leurs convergences.

### **3.1 La courbe du salaire dans la théorie**

La courbe du salaire a été présentée par Blanchflower et Oswald (1990) comme une « loi empirique ». Le constat qu'elle dresse du marché du travail a plus découlé de la conformité de plusieurs études empiriques à un comportement qu'il n'a résulté d'un cadre théorique précis. Les auteurs ont donc mobilisé une série de théories permettant de rationaliser la relation négative entre le salaire et le niveau du chômage qu'elle traduit. La photographie qu'elle fait du marché se posant aux antipodes de l'explication néoclassique du chômage - dans cette théorie, c'est le salaire élevé qui explique le chômage -, les justifications théoriques ont puisé dans les cadres où les hypothèses d'imparfaite mobilité du travail et d'imparfaite information sont validées. Au total, les auteurs ont avancé trois théories pouvant soutenir la courbe : un modèle des contrats implicites à dimension spatiale, le modèle de tire-au-flanc de la théorie du salaire d'efficience et la théorie des négociations salariales.

---

77. Dans ce chapitre, l'expression "salaire" va plus expliquer l'idée globale du "revenu du travail", qui aussi sera utilisé. Les travailleurs qui seront pris en compte dans les tests ne seront pas limités aux seuls salariés. Les auto-employés aussi seront inclus.

### 3.1.1 Les rationalisations théoriques de la courbe du salaire

#### 3.1.1.1 Le modèle des contrats implicites

La première explication est inspirée du modèle de contrats implicites (Azariadis, 1975) (Baily, 1974). L'idée est que, dans le contrat salarial, chaque protagoniste cherche une assurance. L'employé cherche la garantie d'un emploi protégé et d'un salaire stable qui ne baisse pas en période de récession tandis que l'employeur, de son côté, vise à contenir le niveau du salaire de sorte à prendre avantage des bonnes conjonctures. Le contrat que les deux agents mettent en place et qui se révèle rigide à la baisse est une réponse à l'incertitude et au risque. C'est l'aversion pour ces éléments qui dessinent les contours du contrat salarial.

L'environnement économique local intervient dans ce contrat au travers de quatre principaux éléments qui sont :

- les caractéristiques non pécuniaires de l'environnement économique (région en tant que bassin d'emploi) ;
- les différences de technologies ;
- les différences dans la probabilité des chocs de demande ;
- les différences dans les indemnités de chômage.

L'environnement économique joue un rôle important car il peut participer à l'asymétrie de risques qui fonde le contrat implicite, c'est-à-dire à déplacer le risque du côté d'un agent plus que de l'autre. Si l'économie manque de dynamisme, a de faibles équipements, alors le risque est plus grand pour l'employé. Les emplois qui peuvent être offerts dans cette économie vont présenter une faible stabilité ; ils peuvent facilement disparaître. Alors l'employé demandera une compensation pour exercer dans cette économie. Les employeurs ne pourront y répondre qu'en offrant des salaires supérieurs à ceux des régions à économie plus solide. A l'opposé, les employeurs des régions relativement bien dotées auront moins besoin de jouer sur le salaire pour rendre le bassin d'emploi attractif. Ainsi une relation négative s'installe entre les salaires offerts dans un bassin d'emploi et l'état de l'économie de ce bassin (à travers ses équipements et les infrastructures).

La relation repose sur une condition de zéro-migration. Si l'on considère que les caractéristiques non pécuniaires de l'économie locale sont tout aussi importantes dans l'utilité des

individus, on peut dire que l'utilité d'un travailleur vivant dans l'espace  $j$ <sup>78</sup> et gagnant le salaire  $w$  est :

$$u = u(w) + \phi(j) \quad (3.1)$$

tandis que celle d'un chômeur vivant dans le même espace et percevant les indemnités  $b$  est :

$$u = u(b) + \phi(j) \quad (3.2)$$

En considérant, par ailleurs, que les prix sont  $\theta$ , que les chocs qui peuvent survenir ont une fonction de densité  $g(\theta)$  et que, sur la main d'œuvre disponible dans l'économie  $m$ , la partie utilisée s'élève à  $n$ , on peut connaître le profit des entreprises :

$$\varphi = \theta f(n) - wn \quad (3.3)$$

Le maximand du profit est alors :

$$E\varphi = \int [\theta f(n) - wn]g(\theta)d\theta \quad (3.4)$$

En considérant que la probabilité de tomber au chômage est égale à la part des chômeurs (de courte durée) dans l'ensemble de la main d'œuvre, l'espérance d'utilité peut être estimée :

$$Eu = \frac{n}{m}[u(w) + \phi(j)] + (1 - \frac{n}{m})[u(b) + \phi(j)] \quad (3.5)$$

Sachant que  $n$  et  $w$  dépendent tous les deux de la demande de travail dans l'économie locale, on peut lier l'utilité espérée à la fonction de densité.

$$Eu = \int \frac{n}{m}[u(w) + \phi(j)] + (1 - \frac{n}{m})[u(b) + \phi(j)]g(\theta)d\theta \quad (3.6)$$

A l'équilibre de zéro migration, cette utilité est similaire dans toutes les économies entre lesquelles l'offre de travail globale peut être mobile. La maximisation de l'utilité espérée donne deux termes. Le premier est :

$$u'(w) = \frac{m}{\lambda} \quad (3.7)$$

C'est le salaire d'équilibre.

Le second terme est :

$$\frac{u(w) - u(b)}{u'(w)} = w - \theta f'(n) \quad (3.8)$$

---

78. Les formalisations sur les rationalisations théoriques sont tirées de Blanchflower et Oswald (1995).

La partie gauche de l'égalité est le gain net d'une unité de travail supplémentaire pour l'employé, tandis que la partie droite montre le gain net que l'employeur en tire. Cette égalité permet de tracer la courbe du contrat dans un espace emploi-salaire; la partie gauche de l'équation augmente avec le salaire ( $u'(w)$  baisse quand  $w$  augmente) et la partie droite baisse avec (l'écart entre la productivité et le salaire). La relation s'étend au chômage dont le rapport avec le salaire devient négatif. L'environnement économique local intervient dans la nature de cette relation. Si toute chose égale par ailleurs, les caractéristiques pécuniaires varient d'une région à une autre, alors il faudra offrir un salaire plus grand dans la région aux caractéristiques faibles pour compenser l'écart. Dans les régions à fort niveau de productivité (technologies), l'écart entre le prix de revient d'une unité de production et son coût salarial de production est plus grand, ce qui soutient le volume de l'emploi. En outre, on peut noter que si les indemnités varient d'une région à une autre, les salaires devront s'adapter aux différences de coûts d'opportunité du chômage. Les employeurs doivent augmenter les salaires pour éviter des fuites vers des régions aux indemnités élevées. Enfin, il faut noter qu'une exposition égale des régions aux chocs est vitale. Si les probabilités varient d'une région à une autre, alors les employeurs des régions défavorisées doivent offrir une prime de compensation tandis que dans les régions bien positionnées, les salaires seraient faibles.

### 3.1.1.2 Le modèle de tire-au-flanc

La seconde explication de la courbe est basée sur le modèle d'efficience de Shapiro et Stiglitz (1984). Dans ce modèle aussi, c'est l'asymétrie d'information qui conditionne les stratégies menant à la relation négative entre le salaire et le taux de chômage. La défaillance dans le système de surveillance des employés génère chez ceux-ci une incitation au comportement de « tire-au-flanc ». Sur l'employeur va donc peser un risque qu'il ne peut lever qu'en augmentant le salaire d'une prime. Cette prime, à inclure dans le contrat salarial, visera à faire que l'emploi excède la valeur (l'utilité) nette du chômage (ressources non salariales, indemnités, etc.). En augmentant les enjeux de l'emploi, l'employé s'assure la performance (et peut-être la loyauté) de ses employés.

Ici aussi, l'environnement extérieur intervient pour définir le volume de cette prime. Quand le chômage est élevé, le coût du « tire-au-flanc » aussi augmente. La pénalité du comporte-

ment augmente car un chômage élevé signifiera une période plus longue avant de retrouver un emploi. Dans un tel cas, l'employeur ne se verra requis de verser qu'une faible prime, voire aucune. Par contre, quand le chômage est bas, le risque de perte est plus grand du côté de l'employeur. La prime augmente par conséquent. Au bout du compte, les employeurs des régions au chômage faible verseront plus de primes que ceux des régions à fort chômage. Le salaire va donc développer une relation négative avec le taux de chômage.

La rationalisation développée par Campbell et Orszag (1998) peut se greffer sur ce modèle. Ces deux auteurs se sont fondés sur la version de rotation du salaire d'efficience (Salop (1979) et Phelps (1994)) pour appuyer la relation négative entre le salaire et le chômage. Ils suggèrent que quand le chômage est faible, le niveau élevé des salaires décourage l'employé de quitter l'employeur et évite à celui-ci de nouveaux coûts d'embauche et de formation. Dans les régions à fort taux de chômage, les employeurs n'ont pas à craindre ce coût car l'environnement extérieur défavorise le départ de l'employé, et vice-versa.

Le modèle peut se présenter ainsi. Sachant que la migration d'une zone à une autre est coûteuse et qu'au delà du travail normal, l'employé peut fournir un effort supplémentaire, on peut formuler son utilité :

$$u = w - e \tag{3.9}$$

En supposant que la sanction pour le comportement de « tire-au-flanc » est le licenciement et que la probabilité de retrouver un emploi est de  $\alpha(u)$ , on peut dire que l'utilité espérée d'un individu est :

$$\bar{w} = (w - e)\alpha(u) + b[1 - \alpha(u)] \tag{3.10}$$

La probabilité de sortie du chômage conditionne l'effort fourni tandis que l'indemnité de chômage affecte fortement l'aversion envers l'état de chômage.

En considérant aussi que la probabilité d'être découvert en comportement de « tire-au-flanc » est de  $1 - \delta$ , l'équilibre du travailleur devient :

$$w - e = \delta w + (1 - \delta)(w - e)\alpha(u) + b[1 - \alpha(u)] \tag{3.11}$$

En réarrangeant les termes, on déduit l'utilité d'équilibre pour un employé.

$$w = e + b + \frac{e\delta}{(1-\delta)[1-\alpha(u)]} \quad (3.12)$$

De par cette égalité, on peut déduire la relation entre le taux de chômage et le salaire. Si la situation de l'emploi se durcit, c'est-à-dire s'il devient difficile de (re)trouver un emploi (un  $(1 - \alpha(u))$  élevé), alors le salaire demandé sera inférieur. Les employés seront prêts à faire plus de concessions. Sachant que la probabilité de sortie du chômage est liée aux taux de chômage, il se fait une relation négative entre le salaire et le taux de chômage.

La relation se conserve même quand on l'étend à deux régions ou plus. Cependant, elle continue à reposer sur la stabilité de certains éléments :

- les caractéristiques non pécuniaires : si une région est plus favorisée, toute chose égale par ailleurs (y inclus l'effort), ses employeurs paieront moins de salaires que ceux des autres régions ;
- les différences d'indemnités de chômage : le niveau des indemnités soutient celui des salaires ;
- les niveaux d'effort : la négativité de la relation entre le salaire et le taux de chômage est subordonnée à l'égalité de ces niveaux entre différentes régions ;
- les fonctions de production : ces fonctions déterminant les niveaux de productivité, elles peuvent créer de la différence entre les régions ;
- le taux de détection des comportements de « tire-au-flanc » : si ce taux est faible dans une région donnée, alors l'effort fourni y sera plus faible.

### 3.1.1.3 Le modèle des négociations salariales

La troisième rationalisation théorique de la courbe du salaire est le modèle de négociation salariale de Menil (1971). La relation entre le salaire et le chômage y est toujours subordonnée au rapport de force entre employeurs et employés, sauf qu'ici ce sont les syndicats qui représentent les seconds. Ce modèle repose sur les postulats :

- qu'il y a un conflit sur le partage de la rente (augmentation du profit ou de la productivité) entre l'entreprise et ses employés ;
- que le marché est compétitif ;

– et qu'il y a un contrat de travail.

Le salaire est présenté dans ce modèle comme une fonction positive du profit par employé  $\varphi/n$  et négative du taux de chômage ( $u$ ).

$$w = f\left(u, \frac{\varphi}{n}\right) \quad (3.13)$$

Les salariés et les employeurs vont tous, de leur côté, tenter de capter le maximum de la rente. Le conflit distributif peut être posé dans les termes suivants (solution de Nash) :

$$\eta \ln [u(w) - u(\bar{w})]n + (1 - \eta) \ln \varphi \quad (3.14)$$

$\bar{w}$  étant le salaire si les négociations salariales échouent,  $w$  étant le niveau visé et  $n$ , l'offre de travail utilisée.

Cette solution peut être maximisée par rapport au salaire :

$$w : \frac{\eta u'(w)}{[u(w) - u(\bar{w})]n} - \frac{1 - \eta}{\varphi} = 0 \quad (3.15)$$

et par rapport à  $n$ , sachant le salaire est négocié avec et en fonction de la main d'œuvre mobilisée dans la production :

$$n : \frac{\eta}{n} + \frac{(1 - \eta)[f'(n) - w]}{\varphi} = 0 \quad (3.16)$$

L'égalité entre ces équations donne :

$$\frac{u(w) - u(\bar{w})}{u'(w)} = \left(\frac{\eta}{1 - \eta}\right) \frac{\varphi}{n} \quad (3.17)$$

Cette égalité peut être approximée à  $u(\bar{w}) \cong u(w) + (\bar{w} - w)u'(w)$ , ce qui donne :

$$w \cong \bar{w} + \left(\frac{\eta}{1 - \eta}\right) \frac{\varphi}{n} \quad (3.18)$$

Cette égalité montre que le salaire est déterminé par :

- le salaire disponible en dehors du cadre des négociations ;
- le rapport de force entre les deux parties en scène ;
- le profit unitaire à la main d'œuvre.

Le premier élément, le salaire alternatif, est fonction du niveau minimal fixé au salaire ( $w^o$ ), du niveau des indemnités de chômage ( $b$ ) et du niveau du taux de chômage ( $u$ ) :

$$w = f(w^o, b, u) \quad (3.19)$$

Toute chose égale par ailleurs, incluant les caractéristiques des économies locales, le salaire réagit négativement au taux de chômage. L'augmentation de celui-ci érode le pouvoir de négociations des syndicats tandis qu'inversement, sa baisse le consolide.

Au final, le salaire apparaît comme une fonction du taux de chômage, ainsi que d'autres variables reflétant aussi bien les caractéristiques individuelles que régionales. Le salaire est exprimé de la forme suivante :

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha \ln(u_{jt}) + \beta X'_{ijt} + \delta_j + f_t + \varepsilon_{ij} \quad (3.20)$$

où  $w_{ijt}$  est le salaire de l'agent  $i$  résidant dans la région  $j$  (la région représentant un bassin d'emploi) à la période  $t$ ,  $u_{jt}$ , le taux de chômage de la région et  $X'_{ijt}$ , un ensemble de caractéristiques observables de l'individu (genre, niveau d'éducation, âge, ancienneté au travail, etc.) et de la région. Quant à  $\delta_j$  et  $f_t$  et  $\varepsilon_{ij}$ , ce sont respectivement les effets spécifiques à la région, les effets spécifiques au temps et le terme d'erreur de l'équation.  $\alpha$  est le coefficient d'intérêt, l'élasticité du salaire au taux de chômage.

### 3.1.2 Précisions, limites et critiques

Dans les trois explications, une relation négative entre le salaire et le taux de chômage est déduite. En pourtant, il y a des hypothèses qui peuvent souvent être restrictives et qu'il convient de souligner, particulièrement quand il s'agit de tester la courbe du salaire sur un pays en voie de développement comme le Mali.

#### 3.1.2.1 La courbe du salaire dans le contexte malien

##### 3.1.2.1.1 Les caractéristiques non observables des bassins d'emploi

La similarité des caractéristiques entre les économies locales est une condition majeure de la validité de la courbe du salaire. Dans un cas comme celui du Mali, et il convient de le noter, beaucoup de ces caractéristiques échappent aux observations statistiques. Le premier élément est la condition des chômeurs. La validité de la courbe repose sur l'égalité des indemnités de chômage sur les territoires économiques entre lesquels l'offre de travail est parfaitement mobile. Cette égalité fait du salaire le seul élément qui fait la différence dans



l'arbitrage d'un employé et dresse, par conséquent, l'appareil économique local en unique argument dans son choix. Si dans les économies développées, les indemnités figurent parmi les informations collectées par les enquêtes et peuvent être mobilisées comme variable de contrôle dans les régressions, dans le cas du Mali, la situation est différente. Les ressources non salariales des individus proviennent principalement du cercle familial. Les chômeurs sont pris en charge par l'actif principal de leur ménage, généralement le chef de ménage. Sachant que les revenus du travail sont plus élevés dans les milieux urbains que les milieux ruraux, les « indemnités familiales » des chômeurs tendent à y être plus grands. Le risque de biais liée à l'omission de cette « indemnité » parmi les variables de contrôle s'élève d'autant plus au Mali qu'elle n'est pas nécessairement de nature monétaire. Elle peut prendre la forme d'avantages en nature (logement, nourriture, assurance de soins en cas de maladie, etc.) qui sont pas très généralement pris en compte dans les transferts monétaires dont les chômeurs peuvent bénéficier<sup>79</sup>.

Le second élément concerne les aspects non quantifiables (ou non quantifiés jusque là) des chances de sorties du chômage. En prenant le taux de chômage, en plus d'être l'indicateur de la pression exercée par l'offre excédentaire de travail, comme le reflet de la probabilité de faire partie ou de continuer de faire partie de la main d'œuvre au chômage, les chances de sortie du chômage seraient proportionnelles à la part occupée de cette main d'œuvre. Et pourtant, d'autres phénomènes interviennent dans les chances de sortie du chômage. Dans le cas du Mali, on note une forte importance des réseaux sociaux dans l'insertion professionnelle des individus (voir 3.2.2.2.2). La taille et l'efficacité de ces réseaux varient d'un individu à un autre. En plus, leur impact sur les chances de sortie du chômage peut être subordonné à la structure ou à la performance des économies locales. Si la qualité des réseaux doit se mesurer à celle des emplois auxquels ils permettent l'accès (sachant qu'on ne doit pas négliger le délai entre la mobilisation du réseau et l'accès à l'emploi), alors on peut soutenir que le dynamisme des bassins d'emploi, de par une meilleure rémunération et une plus grande stabilité des emplois, la favorise. La prise en compte de cette qualité peut intervenir dans la décision de mobilité de l'offre de travail et affecter voire compromettre la négativité de la relation entre le salaire

---

79. Même si notre étude parvient à dégager une courbe du salaire à partir des données maliennes, ce point appelle à la collecte d'informations plus profondes sur la situation des chômeurs dans les futures enquêtes.

et le taux de chômage.

Ces facteurs contribuent à orienter le mouvement de l'offre de travail vers des zones où le salaire est déjà élevé. Si dans ces zones les salaires ne répondent pas à la pression supplémentaire, alors le lien entre le salaire et le chômage se fait positif. C'est cette configuration qui est représentée dans le modèle de Harris et Todaro (1970), utilisé pour expliquer l'essor de l'économie informelle dans les pays en développement. Dans ce modèle, le chômage est positivement lié aux différences spatiales. Les salaires urbains y sont exposés comme rigides à la baisse pour différentes raisons (syndicats, réglementation du travail, politiques gouvernementales, effet d'efficience, etc.) tandis que les salaires ruraux sont représentés comme soumis au jeu de l'offre et de la demande. L'excès d'offre de travail sur le marché rural pousse les salaires à la baisse et motive la mobilité des travailleurs. A partir du moment où ceux-ci escomptent percevoir un salaire urbain supérieur à celui du marché rural, alors ils procèdent au transfert de leur offre de travail. Dans l'espace urbain où la rigidité des salaires à la baisse limite le volume de l'emploi formel, cette force de travail se trouvera forcée de se rabattre sur le secteur informel. Le niveau des salaires alimente alors l'excédent offre de travail sans pour autant y être systématiquement sensible. Au final, le chômage des espaces urbains explose pendant que les salaires y sont élevés, tandis que les salaires restent relativement bas dans les espaces urbains où le chômage a chuté.

L'existence de ces caractéristiques non observables et pourtant importantes suggère que la courbe du salaire peut aussi être positive dans un cas comme le Mali. un tel cas ne serait pas exceptionnel. Card (1995), par exemple, signale que sur des données américaines, la relation entre le salaire et le taux de chômage est positive sur le long terme. Sa position est confirmée par de plus récentes études : Papps (2001), sur les données néo-zélandaises, a trouvé que la relation est négative sur le court terme et positive sur le long terme de même que Bell *et al.* (2002). Les divergences des conclusions invitent dans le cas malien à dépasser les premières suggestions des chiffres car on y remarque que le taux de chômage urbain moyen est de 12,6% contre 6,6% dans les milieux ruraux. Il ne serait pas erroné de penser que de tels chiffres ont aussi joué un rôle dans le faible intérêt pour le test de la courbe sur des économies africaines. Notre étude visera à voir si une réalité différente se cache derrière ces chiffres.

### 3.1.2.1.2 *Les rationalisations « crédibles »*

La prise en compte du cadre malien invite, en outre, à choisir parmi les explications théoriques pour trouver celle qui peut lui convenir le mieux.

#### *Région et groupe de travailleurs*

La seconde rationalisation utilise avec une très grande force l'imperfection de l'information pour expliquer la relation négative entre salaire et taux de chômage. En effet, l'idée qui vient avec l'efficience, c'est que le chômage qui agit sur le salaire est spécifié. Le coût de rotation qui menace l'employeur en cas de départ de l'employé repose sur la capacité de l'offre excessive à constituer un bon substitut. Il faut donc un chômage qui compte de concurrents « sérieux » pour les employés pour constituer un instrument de menace au service de l'employeur. Dans le contexte malien, cette rationalisation peut présenter des avantages car même dans l'économie informelle, où la pression se traduit par l'entrée d'un nouveau concurrent dans la niche d'exercice d'un agent, le nouvel entrant doit disposer de caractéristiques similaires qui peuvent aller du financement aux réseaux personnels.

En ces termes, cette explication s'éloigne de la vision simpliste basée sur les différences spatiales. une région peut, par exemple, présenter un faible excédent d'offre de travail qui, toutefois, présente beaucoup de similarités avec la main d'œuvre utilisée. De même, à l'inverse, un chômage peut être élevé sans pour autant que les employés soient menacés. La subordination de la réponse des travailleurs au volume du chômage à la crédibilité de la menace que les chômeurs représentent donne une place majeure aux spécificités individuelles (et souvent même identitaires).

Ces spécificités peuvent devenir la seule explication de la relation négative si elles sont elles-mêmes liées aux spécificités régionales. Si les compétences d'une offre locale se développent autour d'une production ou d'un secteur local, alors la mobilité du travail entre les différents espaces se voit décourager. A long terme, il y aura une polarisation des offres autour des régions attractives, où les salaires seront rigides, tandis que la pression se détend dans les zones moins attractives. Il est donc possible que la négativité de la relation à court terme n'exclut pas sa positivité à long terme.

### *Le pouvoir syndical*

La validité de la troisième explication requiert une présence syndicale forte. Seule celle-ci peut libérer l'offre de travail de la concurrence interne et coordonner son rapport au patronat. Cette coordination peut toutefois nuire à la validité quand elle est générale. Alors, il n'y aurait plus de différences entre les stratégies syndicales sur les territoires observés.

Pour le Mali, c'est l'absence des syndicats qui rend cette explication peu attrayante. Depuis le début des années 1990, le mouvement syndical décline. Le rôle des syndicats dans l'acquisition de l'indépendance leur avait assuré une position privilégiée dans le processus de fixation des salaires sous le premier gouvernement<sup>80</sup>. Ils influaient sur le niveau des salaires dans les administrations et entreprises d'État, les deux noyaux durs de l'emploi malien jusqu'au milieu des années 1980. Le régime militaire qui s'installa de 1968 à 1991 eut une politique qui affaiblit considérablement leur rôle. Les tentatives de ressaisissement postérieures à la fin du régime rencontrèrent peu de succès et ne furent guères aidées par le démantèlement progressif des conventions collectives. Ce choix théorique tombe en brèches pour asseoir la courbe du salaire dans le contexte malien.

Pour le cas malien, c'est la rationalisation basée sur la théorie de l'efficacité qui peut résister le mieux.

## **3.1.2.2 La courbe du salaire face aux courbes de l'offre de travail et de Phillips**

### **3.1.2.2.1 Face à la courbe d'offre de travail**

Selon Blanchflower et Oswald (1995), la courbe du salaire, n'est pas une courbe de travail (renversée). Cette interprétation de la courbe du salaire reviendrait à faire du chômage le reflet systématique des stratégies de l'offre de travail utilisée. Le chômage est poussé à la baisse quand le salaire augmente car plus d'individus se présentent sur le marché du travail ou acceptent les salaires offerts. Le rejet de cette interprétation est en premier lieu fondé sur l'hypothèse qu'elle fait du marché du travail : la concurrence parfaite. Pour que l'emploi et le chômage soit la projection symétrique l'un de l'autre, il faut que le passage d'un individu d'un groupe à l'autre, en l'occurrence du second au premier, ne soit pas entravé. Or l'idée de

---

80. Diarra (1990) fait un portrait assez développé de cette époque de l'histoire contemporaine du pays et donne un aperçu du rôle des syndicats durant les deux premiers régimes.

la courbe du salaire, qui est de condenser dans un indice l'inflexibilité des salaires à la baisse, est justement de montrer que ce passage est entravé.

Les auteurs ont testé cette lecture de la courbe en incluant dans l'équation générique du salaire le taux d'emploi (population active occupée/population totale) et/ou le taux d'activité (population active/population totale). Si la courbe du salaire est une courbe d'offre renversée, alors la réaction du salaire à ces indicateurs de l'offre de travail locale devrait être plus grande que sa réponse aux variations du taux de chômage. Les études empiriques des auteurs sur les données américaines et britanniques ont montré qu'une fois les effets régionaux pris en compte, le pouvoir explicatif de ces variables faiblit tandis que celui du taux de chômage reste fort. Ces arguments disqualifient cette interprétation de la courbe<sup>81</sup>.

### 3.1.2.2 Face à la courbe de Phillips

Les auteurs ont aussi voulu démarquer la courbe du salaire de la courbe de Phillips. Cette dernière est la relation entre les variations du salaire et le taux de chômage. Selon les auteurs, la courbe de Phillips propose un mécanisme d'ajustement des déséquilibres - montre l'impact de la pression de marché sur l'accélération des salaires et des prix et permet de déduire le chômage pour lequel cette accélération serait fixe - tandis qu'ils interprètent la courbe du salaire comme la représentation d'un déséquilibre du marché du travail.

Les auteurs ont posé différentes spécifications afin de savoir si la relation entre le salaire et le taux de chômage passe par la courbe du salaire ou celle de Phillips. Ils ont alors inclus des valeurs retardées du salaire dans sa spécification.

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha \ln(u_{jt}) + \lambda \ln(w_{ijt-1}) + \beta X'_{ijt} + \delta_j + f_t + \varepsilon_{ij} \quad (3.21)$$

Si  $\lambda = 0$ , alors c'est la courbe du salaire qui se vérifie. Ceci signifierait que l'ajustement du salaire au taux de chômage se fait de façon instantanée et qu'il y a pas débordement de cet ajustement sur les périodes suivantes. La réponse du salaire au taux de chômage ne reposerait nullement donc sur ses valeurs précédentes (celles-ci véhiculant tous un ensemble d'information sur la production, les rapports de force et les spécificités régionales et individuelles). Par

---

81. Dans le paragraphe 3.2.1.1.2, nous avançons des arguments pour le cas malien. L'offre de travail continue à augmenter même quand les salaires baissent, donc la courbe du salaire ne reflète pas systématiquement les décisions des travailleurs.

contre si  $\lambda = 1$ , alors c'est la courbe de Phillips qui est vérifiée. Les valeurs précédentes du salaire agiraient pleinement sur son niveau présent. De ce fait, c'est sa variation  $\ln(\frac{w_{ijt}}{w_{ijt-1}})$  qui entretiendrait une relation avec le taux de chômage. Les études empiriques de cette spécification par Blanchflower et Oswald (1995) ont donné des valeurs faibles, proches de zéro, et manquant de significativité statistique<sup>82</sup>. Leurs conclusions sur  $\lambda$  les a conduit à rejeter la courbe de Phillips.

La valeur de  $\lambda$  est cependant contestée. Blanchard et Katz (1997), par exemple, ont trouvé un coefficient d'auto-régression de près de 1, tandis que Bell (1997) suggère que le coefficient d'auto-régression oscille autour de 0,8. Leurs coefficients suggèrent la position opposée à celle de Blanchflower et Oswald (1995). Une explication avancée par Blanchard et Katz (1999) est la captation des effets fixes. Si, selon Blanchflower et Oswald (1995), les effets fixes dans le temps permettent de capter le niveau réel des salaires au travers de leurs valeurs nominales, selon Blanchard et Katz (1999), cette captation vient au détriment du salaire retardé, dont le coefficient se voit biaiser vers le bas. En outre, avec les effets fixes des régions, l'hypothèse d'immobilité du travail est maintenue. Et ceci peut introduire un biais quand la mobilité du travail est une grande source de choc, comme c'est le cas sur le marché américain. La levée de ces deux hypothèses fait augmenter le coefficient d'auto-régression.

Le niveau de ce coefficient est sujet à discussion. Selon Blanchard et Katz (1999), il est important tandis que, selon Whelan (1997), il importe peu pour l'existence de la relation de Phillips. Dans son modèle, l'élasticité du salaire aux chocs de prix ne passe pas par le coefficient<sup>83</sup>. Et pourtant, si les structures de marché sont prises en compte, la relation

82. Card (1995) suggère qu'une meilleure spécification aurait été une version différenciée de l'équation du salaire :

$$\Delta \ln(w_{ijt}) = \alpha_1 \ln(u_{jt}) + \alpha_2 \ln(u_{jt-1}) + \beta_1 X'_{ijt} + \beta_2 X'_{ijt-1} + g_t + \Delta \varepsilon_{ij} \quad (3.22)$$

Cette équation éviterait le problème d'auto-corrélation liée à la présence de la valeur retardée du salaire et à sa possible corrélation au terme d'erreur. Ici, si  $\alpha_1 = -\alpha_2$ , ce qui permettrait la factorisation par  $\alpha_1$  pour avoir  $\alpha \ln(\frac{u_{jt}}{u_{jt-1}})$ , alors la courbe du salaire serait vérifiée car c'est plutôt la variation du taux du chômage qui entretient une relation avec la variation du salaire et non ses valeurs. Par contre si  $\alpha_2 = 0$ , alors on retombe dans l'hypothèse d'une courbe de Phillips.

83.  $\Delta \ln(w_t) = \Delta \ln(p_{t-1}) + (1 - \lambda)\mu + \gamma_0 \Delta \ln(x_t) - \alpha \ln(u_t) + k + \varepsilon_t$  où les  $\Delta$  se réfèrent à la variation d'une variable par rapport à la période précédente,  $x$  représente la productivité et  $k$  la constante. Pour arriver à cette équation, Whelan (1997) suppose une fixité du markup et une stationnarité de la croissance de la productivité.

du taux du chômage avec le salaire présent se révèle d'une importance tout aussi grande qu'avec sa variation. Prenons l'équation 3.21 ; en introduisant les valeurs réelles des salaires et en abandonnant la captation des effets fixes ainsi que celle des spécificités individuelles, la courbe de Phillips s'écrirait :

$$\ln(w_t) - \ln(p_t^e) = \alpha \ln(u_{jt}) + \lambda[\ln(w_{t-1}) - \ln(p_{t-1})] + \varepsilon_t \quad (3.23)$$

Sur la base de la théorie des négociations salariales ou du salaire d'efficience, le salaire peut être exprimé comme suit <sup>84</sup> :

$$\ln(w_t) - \ln(p_t^e) = \alpha \ln(u_{jt}) + \eta \ln(b_t) + (1 - \eta) \ln(x_t) + \varepsilon_t \quad (3.24)$$

$\eta$  est un paramètre entre 0 et 1. Quant à  $b$ , c'est le salaire de réservation. On peut l'exprimer en fonction des ressources inconditionnellement accessibles aux chômeurs  $\tau$ , des salaires antérieurement distribués - ils ont été soit perçus par les anciens travailleurs soit utilisés pour évaluer les indemnités de chômage - et de la productivité :

$$\ln(b_t) = \tau + \theta[\ln(w_{t-1}) - \ln(p_{t-1})] + (1 - \theta) \ln(x_t) \quad (3.25)$$

En introduisant la valeur de  $b$  dans l'équation théorique du salaire, on obtient :

$$\begin{aligned} \ln(w_t) - \ln(p_t^e) &= \alpha \ln(u_{jt}) + \eta[\tau + \theta[\ln(w_{t-1}) - \ln(p_{t-1})] + (1 - \theta) \ln(x_t)] + (1 - \eta) \ln(x_t) + \varepsilon_t \\ &= \alpha \ln(u_{jt}) + \eta\tau + \eta\theta \ln(w_{t-1}) - \eta\theta \ln(p_{t-1}) + \eta(1 - \theta) \ln(x_t) + (1 - \eta) \ln(x_t) + \varepsilon_t \\ &= \alpha \ln(u_{jt}) + \eta\tau + \eta\theta \ln(w_{t-1}) - \eta\theta \ln(p_{t-1}) + (1 - \eta\theta) \ln(x_t) + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (3.26)$$

L'équation du salaire apparaît au final comme :

$$\ln(w_t) = \alpha \ln(u_{jt}) + [\ln(p_t^e) - \eta\theta \ln(p_{t-1})] + \eta\theta \ln(w_{t-1}) + (1 - \eta\theta) \ln(x_t) + \eta\tau + \varepsilon_t \quad (3.27)$$

Pour que cette équation traduise la relation de Phillips, il faut que  $\eta\theta$  soit égal à 1, donc que les deux paramètres soient tous les deux simultanément égaux à 1. Ceci requiert que la productivité n'ait pas d'impact direct ni sur le niveau du salaire ni sur celui du salaire de réservation. Pour le premier, la condition écarte toute configuration de prime d'encouragement

---

<sup>84</sup>. Modélisation empruntée à Blanchard et Katz (1999).

ou d'hierarchisation du salaire selon les performances des employés. Pour le second, le rôle des spécificités individuelles est négligé au profit de celui des indemnités. Et pourtant une distance peut se poser entre le salaire demandé par un employé et l'indemnité de chômage qui lui est accessible. Si  $\eta\theta = 1$  n'est pas satisfaite, alors le taux de chômage observé participe aux ajustements de marché car, en toute vraisemblance,  $\eta$  et  $\theta$  sont des composantes structurelles. Le niveau du taux de chômage implique un mouvement du salaire pour que l'ajustement s'opère.

Si cette équation est vérifiable, les données maliennes, en coupe instantanée, ne se prêtent qu'au test de la courbe du salaire. Cependant, l'idée que les niveaux antérieurs du salaire, et par relation, du taux de chômage jouent un rôle sur les niveaux présents des deux variables d'intérêt sera présente dans les développements (au travers de la notion d'hystérèse du chômage).

## 3.2 Test du modèle sur les données maliennes : modèle spatial et modèle démographique

### 3.2.1 Spécifications du modèle

#### 3.2.1.1 Modèle et variables

##### 3.2.1.1.1 *Modèle*

Les données utilisées sont issues de l'Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM) de 2004. Sur ces données nous appliquons, une forme de l'équation du salaire à la Mincer (1974) proche de l'équation 3.28. Comme les données sont en coupe instantanée, alors seuls les effets fixes spatiaux devront être captés. Nous avons :

$$\ln(w_{ij}) = \alpha \ln(u_j^m) + \beta X'_{ij} + \delta_j + \varepsilon_{ij} \quad (3.28)$$

Le modèle sera appliqué sous deux spécifications (chacune ayant ses sous spécifications). D'un côté, c'est le marché de travail local qui sera mis en avant (par rapport à la première rationalisation théorique). La spécification sera faite avec un taux de chômage local prenant en compte la distinction entre les milieux urbains et les milieux ruraux ( $u_j^m$ ). Son but est de tester si le marché du travail malien se conforme plus au modèle de Harris et Todaro (1970)



ou à la relation négative de la courbe du salaire. Cette question est intéressante parce que la supposition de la première configuration, favorisée par une migration rurale forte qui cause une baisse du chômage dans les espaces ruraux, conduit généralement à un écartement rapide de la seconde. La spécification visera à aller au delà des premières appréciations que les chiffres peuvent suggérer.

La deuxième spécification, de l'autre côté, sera plus liée à l'individu qu'à l'espace. Le taux de chômage qu'on mobilisera sera celui de la classe d'âge ( $u_a$ ) de l'agent occupé. Cette forme cherchera à mettre en avant les aspects de la courbe qui traduisent mieux les explications issues des théories du salaire d'efficience. En partant de cette justification théorique, on note que la pression qu'un excédent d'offre de travail peut exercer sur le salaire dépend de sa capacité à supplanter les travailleurs en place. Des similarités entre les travailleurs au salaire « pressé » et les chômeurs à l'offre « pressante » se révèlent donc nécessaires, et l'âge constitue un bon proxy des caractéristiques individuelles. Il entretient des corrélations positives avec beaucoup de déterminants du salaire (tableau 3.4). Il est positivement lié au niveau d'éducation et l'ancienneté au travail, deux éléments qui, intuitivement, soutiennent tous les deux le niveau du revenu salarial. De ce fait, il présente une solidité pour être un critère de rapprochement entre les deux groupes.

### 3.2.1.1.2 Variables

#### *Le revenu du travail horaire*

Pour aligner les observations sur la circonscription usuelle de la population au chômage, nous avons retenu comme premier critère de sélection l'âge. Nous avons borné les estimations aux individus allant de 15 à 64 ans. Le second critère a été la déclaration simultanée du revenu du travail mensuel et du temps de travail hebdomadaire, ces deux permettant la déduction du revenu horaire. La domination de l'économie informelle où les heures de travail constituent plus une variable qu'un paramètre peut suggérer un faible intérêt à avoir le temps de travail du côté gauche de l'équation car les individus l'adaptent en fonction des saisons ou de la conjoncture. Et pourtant, son niveau est très souvent dicté par les exigences de l'activité exercée, activité dont on cherche à capter le contenu au travers du salaire. Sa mobilisation comme variable indépendante reviendrait à ignorer le fait qu'il est lui-même subordonné aux

caractéristiques de l'emploi, comme et dont le salaire. Au travers du tableau 3.1, on peut constater que la durée du travail est moins liée au choix du travailleur qu'imposé par l'environnement ou la conjoncture.

TAB. 3.1: Motifs de la durée du travail (hebdomadaire)

Temps de travail $\leq$ 35 heures			Temps de travail $\geq$ 48 heures		
Choix	189	15,61%	-	-	-
Problème personnel	136	11,23%	605	53,73%	Maintenir l'emploi
Horaire imposé	195	16,10%	338	30,02%	Horaire normal
Conjoncture	339	27,99%	118	10,48%	Conjoncture
Autre	264	21,80%	21	1,87%	Autre
Non déclaré	88	7,27%	44	3,91%	Non déclaré
Total	1 211	100%	1 126	100%	Total

Source : Base de données EPAM 2004

Selon l'EPAM 2004, 32,7% des actifs occupés travaillent moins de 35 heures<sup>85</sup> (contre 44,7% en 2007). Ceux qui travaillent entre 35 et 48 heures par semaine constituent 30,5% (722 371 personnes) des actifs occupés (27,2% en 2007). Quant à ceux qui vont au delà des 48 heures<sup>86</sup>, ils forment 35,6% de l'ensemble (24,3% en 2007). La durée de travail des individus qui sont en dehors de la norme, c'est-à-dire dans le premier et troisième groupe, ne reflète pas nécessairement leur décision. En analysant les motifs avancés (tableau 3.1), on relève qu'environ 16,46% de ceux qui travaillent moins de 35 heures (dans notre échantillon) déclarent que l'employeur ou la réglementation du travail est la raison principale du maintien de leur

85. Le groupe compte 776 384 individus. En soustrayant ceux qui sont satisfaits de leur temps de travail hebdomadaire (108 472 personnes), on obtient 667 912 personnes, soit un taux de sous-emploi de 28,2%. On ne saurait dire que cette masse contribue à augmenter les tensions sur le marché du travail de par la recherche d'emploi complémentaire car on ne sait pas si les conditions de l'emploi occupé leur permettent une telle démarche. Cependant, on ne saurait l'ignorer même si cette tension potentielle n'apparaît pas dans l'élasticité du salaire au taux de chômage pour la raison que les «sous-employés» ne sont pas comptabilisés comme des chômeurs.

86. Le taux de «suremploi» (part d'actifs travaillant plus de 35 heures) s'élève à 66,1% (51,5% en 2007). Ici non plus, on peut soutenir l'idée que les heures de travail excessives maintiennent des chômeurs en dehors de l'activité. La pertinence d'une explication du chômage fondée sur le temps du travail implique la généralisation d'une norme fondée sur des bases légales. Au Mali, la partie de l'économie concernée, ne représente même pas 10% de l'emploi (selon l'EPAM 2007, les entreprises privées informelles pourvoient 87% des emplois contre 0,7% pour les entreprises privées formelle et 4% pour le secteur public).

durée de travail en dessous de ce seuil tandis que 28,10% pointent du doigt la conjoncture économique. Même dans le cas de ceux pour qui ce temps de travail est choisi (15,88%), il peut y avoir d'autres raisons plus imposées que choisies (liées au contexte familial)<sup>87</sup>. Du côté de ceux qui travaillent plus de 48 heures par semaine, près de 53% (53,73% pour l'échantillon large - tous les travailleurs - et 52,88% de l'échantillon restreint - les observations prise en compte dans les tests) déclarent que leur temps de travail est nécessaire au maintien de leur emploi (ils n'ont pas précisé les termes dans lesquels la durée de travail intervient pour ce maintien). Ceci veut dire que le temps de travail est moins lié aux choix des individus (contrats) qu'à l'environnement extérieur qui affecte aussi leur salaire. En réalité, le temps de travail semble moins refléter la qualité de l'emploi qu'il n'apparaît en être une condition. En comparant les couches, on peut remarquer que ceux qui travaillent le plus de nombre d'heures ne sont pas nécessairement ceux qui gagnent le plus ni ceux qui ont les emplois les plus stables. D'après une étude de Lesueur et Plane (1987), en Afrique, les travailleurs de l'informel travaillent entre 9h30 et 11h par jour, contre 8h pour les employés publics ou du secteur privé formel. Le revenu mensuel qu'ils en retirent oscille entre 30 000 FCFA et 60 000 FCFA, contre une fourchette entre 80 000 FCFA et 120 000 FCFA dans l'emploi public. Dans le cas malien, en 1996<sup>88</sup>, 93% des salariés du secteur informel avaient moins de 50 000 FCFA, 68% ont moins du SMIG (20 965 FCFA). En termes de sécurité, ils ne bénéficient ni de congés payés ni de pensions de retraite ni d'indemnités de licenciement, contrairement aux employés formels. D'après l'EPAM 2004, sur l'ensemble des actifs de l'informel (sous la perspective de l'unité de production comme entité), soit un total de 1 903 133 personnes, 1 233 539 travaillent plus de 35 heures par semaines, soit 64%. Sur cette population, ceux qui gagnent moins de 42 000 FCFA, soit moins de 2,50 euros par jour, constituent 69,92%<sup>89</sup>. Ce poids renforce l'idée que le temps de travail est déterminé par l'activité exercée. Les risques de chômage auquel beaucoup de travailleurs sont soumis les forcent à s'astreindre à des régimes

---

87. La variété des configurations pose beaucoup de limites. On ne saurait dégager les déterminants du temps de travail indépendamment du salaire pour procéder à une détermination simultanée du temps et du salaire.

88. Chiffres issus du bilan sur le Secteur Informel enquête menée par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation avec le soutien du BIT et de la Banque Mondiale. Disponible sur le site de l'ANPE-Mali (DOEF, 1996).

89. Sur la base du poids de l'économie informelle dans l'emploi global, la probabilité qu'une personne travaillant au delà des 35 heures par semaines est de 44,74%

de travail plus lourds en termes de temps et à accepter de faibles revenus<sup>90</sup>.

Sur la base de la déclaration simultanée du salaire mensuel et du temps de travail, nous avons eu un échantillon de 3 480 observations<sup>91</sup>.

#### *Le taux de chômage*

Le calcul du taux de chômage a été basé sur la définition conventionnelle du phénomène. Par conséquent, ont été considérés comme chômeurs, les individus qui n'exercent pas une activité rémunérée (et n'en ont pas exercé sur les quatre dernières semaines), sont disponibles pour occuper un emploi et en cherchent activement.

Pour les taux de chômage relatif à l'espace, nous avons suivi la répartition administrative du territoire malien. Nous avons pris le Cercle (équivalent du Département en France) comme base unitaire pour la délimitation d'un bassin d'emploi. Avec les huit Régions administratives et la Capitale (considérée elle-même comme Cercle), le Mali compte 49 cercles (deux Cercles de Kidal n'apparaissent pas dans l'enquête, Abeibara et Tin-Essako). Pour chaque bassin, la distinction a été faite entre la partie urbaine et la partie rurale. Celle-ci visait à immobiliser les flux entre les deux espaces, sachant que l'exode rurale est le phénomène moteur du lien positif entre le salaire et le chômage à long terme. La distinction urbain/rural peut montrer

---

90. Nous avons trouvé la preuve de cette hypothèse avec la régression. En montant dans l'échelle des revenus (ou en introduisant la durée de travail comme variable supplémentaire dans la régression), nous avons vu que le signe de la variable dichotomique relative au sexe passe du positif au négatif, signifiant que tout chose égale par ailleurs, le revenu salarial horaire des hommes est inférieur à celui des femmes. On pourrait aussi bien lire dans ce signe la difficulté pour les femmes d'accéder à des emplois à temps plein (d'après l'EPAM 2004, 57% des femmes travaillent moins de 35 heures par semaine contre seulement 33% pour les hommes) - les causes vont de leurs profils à leurs responsabilités dans leur ménage - qu'y voir un coût d'opportunité de l'emploi à moindre temps plus élevé pour les hommes. Autrement dit, les hommes perdraient plus à travailler à moindre temps. Sachant le salaire horaire se dégrade avec la durée du travail, les motifs d'un tel choix résideraient ailleurs. A ce niveau, on peut avancer les caractéristiques qualitatives de l'emploi, dont la régularité, la sécurité du revenu ou encore l'entretien du réseau formé autour de l'activité (clientèle par exemple). La durée de travail plus élevée servirait plus ces aspects que le revenu salarial. Le rôle joué par les hommes dans la société malienne, chef de famille ou principal actif, consolide beaucoup plus ces considérations pour eux que pour les femmes. De ce fait, ils sont prêts à travailler plus longtemps, au risque de dégrader leur salaire horaire.

91. Nous avons gardé ce nombre pour construire les statistiques descriptives car l'introduction des arguments supplémentaires concernant le taux de chômage ont tous conduit au rétrécissement des observations.

une certaine pertinence en termes économiques car les espaces urbains ont de plus fortes concentrations de populations, d'industries et d'administrations. Toutefois, la différence peut ne pas être systématique, mais, comme le but de l'enquête était de collecter des informations sur les individus, les territoires ont été mis en arrière plan<sup>92</sup>. Leurs spécificités ne sont pas apparues (PIB par tête, part dans le PIB national, etc.). Avec ce calcul, le nombre d'observations est tombé à 2 611 (l'absence de chômeurs dans certains Cercles a conduit à leur disparition de l'échantillon).

Les taux de chômage par classe d'âge, quant à eux, ont été estimés sur les intervalles d'âge de cinq ans. Partant de 15 à 64 ans sur cette base, nous avons obtenu 10 classes. Dans ces taux, les dimensions spatiales n'ont pas été prises en compte, l'hypothèse sous-jacente étant que la force de travail est parfaitement mobile sur le territoire national, mais sa capacité à presser les salaires est contenue dans sa classe d'âge. Un chômeur n'affecte que les salaires des actifs appartenant à la même classe d'âge que lui. Cette spécification s'oppose donc au premier où l'offre de travail est immobilisée dans le bassin d'emploi (l'espace urbain ou rural de la région habitée), mais parfaitement mobile à l'intérieur de ce bassin (ou entre les milieux de même niveau, comme deux milieux urbains de la même région).

#### *Les autres variables*

Dans l'équation, nous avons introduit le niveau d'éducation. Au lieu des années, nous l'avons morcelée selon les cycles, afin de mieux faire apparaître leur impact car chacun d'eux se solde par un diplôme dont la valeur est décisive pour l'insertion sur le marché du travail,

---

92. L'absence de données spécifiques aux territoires a entravé à l'exploration d'une régression par la méthode des doubles moindres carrés, 2SLS. Ceci aurait permis de voir le lien récursif entre le salaire et le taux de chômage. Le niveau élevé du premier peut expliquer le niveau du second tandis que la pression exercée par le second affecte le niveau du premier. Les informations relatives à la région ou au territoire peuvent constituer de variables instrumentales de bonne qualité. Elles peuvent expliquer le coût net du chômage ou de la prospection sans pour autant avoir de lien avec le niveau des salaires. A titre d'exemples, on peut citer le nombre des bureaux de placements dans la région (accès à des informations), la taille du réseau routier (indicateur d'un faible coût de déplacement, favorable à l'accès à l'information sur les emplois). On peut même ajouter les confessions religieuses car celles-ci affecte la structure familiale dominante (polygamique ou monogamique) qui à son tour peut affecter les décisions de participation au marché du travail.

pour la protection qu'un travailleur peut espérer et pour la pression qu'un chômeur peut exercer. Nous avons obtenu quatre variables dichotomiques pour :

- le niveau primaire de l'enseignement fondamental, de 1 à 6 ans ;
- le second cycle du fondamental, allant de 7 à 9 ans ;
- le lycée ou les formations professionnalisantes, de 10 à 12 ans ;
- et, enfin, le niveau universitaire, d'une scolarité supérieure à 13 ans.

Ces variables ont toutes été prises, sans risquer une parfaite colinéarité car, il y a beaucoup de travailleurs qui n'ont jamais été à l'école.

Par ailleurs, l'expérience a été introduite (valable à partir de l'âge de 15 ans).

En outre, un ensemble de variables muettes ont été ajoutées pour mieux personnaliser l'équation du revenu salarial. Il s'agit :

- du genre (hommes, femmes étant la référence) ;
- de la catégorie socioprofessionnelle (cadres supérieurs, cadres moyens, auto-employés) ;
- du secteur institutionnel (le secteur public, le secteur privé formel et le secteur informel) ;
- du secteur d'activité (ou la branche) (agriculture, transport, commerce) ;
- de la région de résidence (toutes les huit régions ont été prises en compte car Bamako a été considérée comme une région à part et comme la référence) et le milieu de résidence (urbain) ;
- de la continuité du travail, car l'informel compte beaucoup d'activités qui ne sont pas régulières ;
- et de la mobilité de l'activité parce que, dans l'informel, certaines activités sont mobiles.

Les heures de travail sont introduites au travers du revenu horaire.

### **3.2.1.2 Statistiques descriptives et tests de spécification**

#### **3.2.1.2.1 Statistiques descriptives**

Les statistiques descriptives montrent quelques éléments qui sont déjà prévisibles. On constate que les hommes (47 996,01 FCFA) gagnent plus que les femmes (20 048,32 FCFA), soit près de 140% de plus. Cet écart suggère que, dans l'équation, la variable relative au genre (si les hommes sont indiqués par la valeur 1), doit avoir un signe positif.

On note, par ailleurs, que les travailleurs urbains (48 986,92 FCFA) gagnent plus que les travailleurs ruraux (29 878,81 FCFA). La variable sur les milieux urbains doit donc positivement affecter le salaire, *ceteris paribus*.

TAB. 3.2: Statistiques descriptives

Variables	Hommes	Femmes	urbain	Rural	$\geq$ SMIG	Moyenne
Salaire (FCFA)	47 996,01 (76 371,81)	20 048,32 (41 556,96)	48 986,91 (91 258,77)	29 878,81 (48 997,82)	72 204,4 (87 129,49)	35 331,21 (64 534,51)
$u_j$ (%)	6,91 (6,40)	7,22 (7,21)	12,08 (4,26)	5,05 (6,55)	8,02 (6,68)	7,05 (6,78)
$u_a$ (%)	8,21 (3,85)	9,18 (3,91)	9,11 (3,87)	8,47 (3,91)	7,94 (3,8)	8,65 (3,91)
Heures/hbd.	45,16 (0,57)	37,12 (0,70)	47,44 (0,89)	37,55 (0,43)	46,40 (0,68)	41,40 (0,45)
Age (années)	36,90 (12,78)	32,20 (11,46)	33,36 (12,05)	35,83 (12,40)	38,20 (11,81)	35,13 (12,35)
Scolarité (années)	2,27 (0,14)	1,77 (1,27)	3,41 (1,88)	0,71 (0,09)	3,22 (1,87)	1,76 (0,09)
Ancienneté (années)	14,50 (0,36)	10,48 (0,30)	8,80 (0,36)	15,06 (0,30)	13,80 (0,38)	12,62 (0,24)
Total	1 903	1 577	993	2 487	1 453	3 480

Ecart-types entre parenthèses

### 3.2.1.2.2 Tests de spécification

Sachant que les données mobilisées sont en coupe transversale, l'hypothèse de constance de la variance du terme d'erreur sur toutes les observations faillit à être conservée. Nos tests (Breusch-Pagen / Cook Weisberg) ont tous donné des statistiques suivant une loi de  $\chi^2$  pour lesquelles l'hypothèse d'homoscédasticité peut être rejetée sans risque de se tromper. Nous avons donc utilisé la méthode de correction de White, obtenant ainsi des écart-types robustes sans que les estimateurs soient biaisés<sup>93</sup>.

### 3.2.2 La courbe du salaire et les rigidités

93. En outre, les estimations ont pris en compte les pondérations par clusters (section d'observation). Chaque observation a été pondérée par l'inverse de la probabilité de sélection du ménage dont il est membre dans la section d'observation.

TAB. 3.3: Equation du salaire horaire ( $\ln(w_i)$ ) : spécifications avec  $\ln(u_j^m)$ ,  $\ln(u_a)$ ,  $\ln(u_{aj})$  et  $\ln(u_{aj}^m)$ 

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	$u_j^m$	$u_a$	$u_{aj}$	$u_{aj}^m$
Taux de chômage (ln)	-0.163*** (0.0327)	-0.279*** (0.0645)	-0.107** (0.0513)	-0.123** (0.0511)
Sexe (hommes)	0.522*** (0.0598)	0.494*** (0.0599)	0.556*** (0.0773)	0.522*** (0.0818)
1 an $\leq$ Etudes $\leq$ 6 ans	0.223** (0.0912)	0.221** (0.0893)	0.252** (0.113)	0.239** (0.118)
7 ans $\leq$ Etudes $\leq$ 9 ans	0.576*** (0.129)	0.581*** (0.127)	0.597*** (0.153)	0.607*** (0.152)
10 ans $\leq$ Etudes $\leq$ 12 ans	0.840*** (0.136)	0.817*** (0.135)	0.722*** (0.148)	0.752*** (0.147)
13 ans $\leq$ Etudes	1.490*** (0.188)	1.458*** (0.178)	1.528*** (0.238)	1.514*** (0.246)
Ancienneté	0.00961*** (0.00253)	0.00467 (0.00307)	0.0108** (0.00428)	0.0127*** (0.00435)
Secteur public	0.905*** (0.162)	0.863*** (0.161)	1.008*** (0.205)	1.060*** (0.206)
Secteur privé formel	0.938*** (0.151)	0.972*** (0.149)	0.724*** (0.190)	0.587*** (0.200)
Secteur informel	0.435*** (0.129)	0.438*** (0.128)	0.386** (0.165)	0.312* (0.171)
Cadre supérieur	0.531*** (0.200)	0.510*** (0.194)	0.380 (0.243)	0.411* (0.246)
Cadre moyen	0.632*** (0.159)	0.638*** (0.159)	0.621*** (0.174)	0.620*** (0.170)
Auto-employé	0.405*** (0.0821)	0.316*** (0.0795)	0.389*** (0.106)	0.465*** (0.112)
Activité ambulante	-0.00894 (0.0883)	0.00649 (0.0875)	-0.0644 (0.118)	0.0143 (0.125)
Activité voie publique	-0.264*** (0.0949)	-0.260*** (0.0944)	-0.228* (0.132)	-0.0671 (0.142)
Activité sédentaire	0.131 (0.0868)	0.101 (0.0867)	0.129 (0.110)	0.285** (0.117)
Activité continue	-0.0595 (0.0635)	-0.103 (0.0639)	-0.0377 (0.0802)	-0.0244 (0.0875)
Commerce	0.169* (0.0927)	0.165* (0.0906)	0.310*** (0.117)	0.320*** (0.121)
Agriculture	-0.234**	-0.139	-0.261*	-0.314**



TAB. 3.3: Equation du salaire horaire ( $\ln(w_i)$ ) : spécifications avec  $\ln(u_j^m)$ ,  $\ln(u_a)$ ,  $\ln(u_{aj})$  et  $\ln(u_{aj}^m)$

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	$u_j^m$	$u_a$	$u_{aj}$	$u_{aj}^m$
	(0.101)	(0.103)	(0.143)	(0.158)
Transport	0.266*	0.204	0.375**	0.448***
	(0.140)	(0.133)	(0.155)	(0.156)
Pêche	0.173	0.187	0.377**	0.350*
	(0.127)	(0.128)	(0.167)	(0.181)
Kayes	0.00938	0.100	0.121	0.104
	(0.146)	(0.145)	(0.180)	(0.183)
Koulikoro	0.527***	0.402***	0.667***	0.817***
	(0.112)	(0.110)	(0.154)	(0.167)
Sikasso	0.186	0.219	0.238	0.362
	(0.145)	(0.147)	(0.248)	(0.244)
Ségou	0.441***	0.433***	0.398***	0.462***
	(0.101)	(0.0989)	(0.124)	(0.132)
Mopti	-0.302**	-0.304**	-0.256*	-0.248
	(0.120)	(0.119)	(0.143)	(0.156)
Tombouctou	0.160	0.00549	0.130	0.203
	(0.148)	(0.150)	(0.206)	(0.266)
Gao	0.640***	0.417***	0.509***	0.380
	(0.156)	(0.151)	(0.192)	(0.308)
Kidal	0.732**	0.590**	0.438	0.526
	(0.285)	(0.290)	(0.639)	(0.662)
Milieus urbains	0.380***	0.205**	0.398***	0.497***
	(0.0950)	(0.0859)	(0.118)	(0.125)
Constante	2.779***	2.753***	2.840***	2.621***
	(0.198)	(0.200)	(0.209)	(0.231)
Observations	2 611	2 611	1 588	1 421
R <sup>2</sup> ajusté	0.386	0.383	0.446	0.467

Ecarts-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Dans les deux spécifications, l'élasticité du salaire au taux de chômage est négative et statistiquement significative. Elle est de -0,163<sup>94</sup> avec l'approche spatiale et de -0.279 avec

94. En prenant les taux de chômage des Cercles, sans faire la distinction entre les milieux urbains et les milieux ruraux,  $u_j$ , l'élasticité est moindre. Elle est de -0,127\*\*\*. Nous avons préféré la distinction car elle

l'approche démographique. Ces résultats confirment en premier lieu l'hypothèse d'une relation négative entre le revenu salarial et l'excédent d'offre de travail dans l'économie malienne.

En second lieu, ils suggèrent que les Cercles constituent de bons candidats au poste de bassin d'emploi. Ils réussissent alors que les tests échouent sur les taux de chômage des Régions. Avec les Régions, l'élasticité est négative (-0,0286) mais manque de significativité statistique. Le Cercle constitue un territoire administratif qui s'assimile mieux que la Région à une entité économique vivante. Les activités y ont tendance à s'articuler autour d'une production donnée et à créer une relative homogénéité au sein de la circonscription. On peut trouver des illustrations de cette vision au travers d'exemples comme Kita (zone de production d'arachide dans la région de Kayes), Koutiala (dans la région de Sikasso et grande zone de production du coton) ou Niono (zone de production du riz dans la région de Ségou). Cette relative homogénéité des Cercles fait que leur choix est moins porteur d'erreurs pour le test de la courbe du salaire. Comme le notent Longhi *et al.* (2004) dans leur étude des effets de l'hétérogénéité spatiale sur la courbe du salaire, si le taux de chômage ne reflète pas avec acuité un véritable bassin d'emploi, la probabilité d'obtenir une courbe baisse. Dans le cas malien, on peut avancer que les Cercles représentent assez bien l'idée du bassin d'emploi.

En troisième lieu, on peut noter une grande différence entre les deux élasticités qui suggère que la structure démographique joue un rôle dans le rapport du revenu salarial avec l'excédent d'offre de travail. Nous allons analyser ce rôle puis aborder la question sous la perspective sectorielle.

### **3.2.2.1 La rigidité du salaire et la structure démographique**

#### **3.2.2.1.1 *L'âge et les spécificités individuelles***

L'âge retranscrit en lui beaucoup des spécificités individuelles qui déterminent le salaire. Sa relation avec ces spécificités affecte son impact sur le salaire, et plus encore sur l'emploi et le degré d'exposition de celui-ci à la pression de l'excédent d'offre de travail. Dans le tableau 3.4, on note que l'âge est positivement corrélé au niveau d'éducation et à l'expérience. Toute chose égale par ailleurs, le salaire subit moins de pression de marché quand un individu soutient l'hypothèse d'un équilibre de zéro-migration entre les compartiments d'un marché de travail. Cependant, en maintenant la distinction entre les parties urbaines et rurales pour introduire le cloisonnement entre les classes d'âge, l'élasticité retombe. Elle se fixe à -0.123\*\*.

TAB. 3.4: Coefficients de corrélation de l'âge avec des déterminants du salaire (%)

	Taux de chômage ( $u_a$ )	Niveau d'éducation	Ancienneté
Age	-74,36	4,67	69,87
N = 3480			

Base de données EPAM 2004

gagne en âge. La consolidation de ses acquis professionnels protègent le salaire de la pression extérieure. Ces coefficients fondent une explication de la courbe du salaire basée sur la deuxième rationalisation théorique.

En bornant la pression subie par les salaires aux chômeurs appartenant aux mêmes classes d'âge que les actifs occupés, on met en relation des individus aux caractéristiques proches. Cette délimitation des chômeurs « crédibilise » leur menace. Cette crédibilité peut constituer une première explication de la forte réponse du salaire aux variations du taux de chômage. Toutefois, il faut noter que cette réponse peut être affectée par d'autres phénomènes, dont principalement la structure démographique.

### 3.2.2.1.2 Les pressions démographiques

Les pressions dues à la structure démographique ont un rôle dans le niveau élevé de l'élasticité basée sur les classes d'âge, malgré le relâchement de l'hypothèse de zero-migration entre les bassins d'emploi (l'équation (2) considère que l'offre de travail est parfaitement mobilise sur tout le territoire mais son effet, cloisonné.). En considérant que les salaires ne répondent qu'à la pression provenant de la même classe d'âge que le travailleur, la pression de marché, qui peut tenir à des rigidités alimentées par la loi, les règles ou les codes inhérents aux corps de professions, se voit consolidée de la pression due à la structure démographique du pays.

Selon l'EPAM 2004, l'âge médian au Mali est de 14 ans et 52,3% de la population ont moins de 15 ans tandis que 42,7% ont entre 15 et 59 ans. Ces parts suggèrent la jeunesse du pays. En lisant les taux de chômage des classes d'âge avec les parts respectives de ces classes dans la population au chômage, on peut mieux appréhender l'origine démographique des pressions de marché. On y relève, par exemple, que le taux de chômage à deux chiffres des moins de 30 ans n'est pas sans lien avec leur poids dans le total des chômeurs. Les chômeurs entre 20 et 30 ans forment à eux seuls 43,19%. Ceci signifie qu'avec l'approche démographique,

les pressions exercées par ces classes deviennent relativement plus grandes. A l’opposé, une décennie devant eux, le marché se trouve très détendu ; le taux de chômage des 35-39 ans est en dessous de 5%, leur part dans les chômeurs gravitant autour du même niveau. Du côté du revenu aussi, on relève une forte disparité. On relève que 59% des jeunes de moins de 20 ans et 49% des jeunes de 20 à 30 ans gagnent un salaire mensuel inférieur au SMIG. De ce fait les revenus s’élèvent fortement avec l’âge. Le rôle joué par le chômage dans l’augmentation du revenu qui accompagne le relâchement de la pression se trouve alors exacerbé à cause des positions extrêmes.

TAB. 3.5: Taux de chômage par classe d’âge, milieu et genre (%)

Lieu de résidence→ Classe d’âge ↓	Milieux urbains			Milieux ruraux			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
15 - 19 ans	14,1	10,1	11,6	12,1	11,4	11,9	12,7	10,6	11,8
20 - 24 ans	17	25,5	21,4	7,1	6,9	7	11,3	15,4	13,3
25 - 29 ans	15,3	32,9	23,2	4,9	12,7	9,1	9,4	19,7	14,6
30 - 34 ans	6,5	12,9	9,5	6,4	5,9	6,2	6,4	8,3	7,3
35 - 39 ans	3,9	8,1	5,9	3,9	3,7	3,8	3,9	5,4	4,6
40 - 44 ans	3,4	19	8,3	2,4	7,7	4,5	2,7	10,3	5,6
45 - 49 ans	9,7	17,1	13,1	7,4	9,5	8,2	8,1	12,3	9,9
50 - 54 ans	4,7	0	3,6	6,8	3,1	5,4	6,1	2,4	4,9
55 - 59 ans	4,2	0	2,8	3,4	2,2	3,1	3,6	1,5	3
60 - 64 ans	1,4	0	1	6,9	0	5,5	5,6	0	4,3
Chômage moyen	9,2	16,6	12,6	6,1	7,4	6,6	7,2	10,9	8,8

Source : EPAM 2004

En prenant la courbe du salaire comme la photographie de l’élasticité du salaire au taux chômage selon les âges, les jeunes se situeraient sur les parties inférieures tandis que les moins jeunes se placeraient sur les espaces raides. Divers études ont pu faire ce constat. On note par exemple, que Blanchflower et Oswald (1995), de même que Hoddinott (1996), révèlent qu’une courbe des salaires des jeunes<sup>95</sup> tendrait vers la position verticale (le salaire est très réactif au chômage) tandis que la courbe des plus âgés se ferait plus horizontale (le salaire n’est que faiblement sensible au chômage). Le cas malien présente les mêmes traits. La structure démographique exacerbant l’excès d’offre du travail, l’effet du relâchement de pression sur le revenu se trouve à son tour amplifié.

95. A l’instar des moins expérimentés, des moins instruits et des non syndiqués, les jeunes présentent des caractéristiques d’un marché flexible.

TAB. 3.6: Part des classes d'âge dans le chômage (%)

Lieu de résidence→ Classe d'âge ↓	Milieux urbains			Milieux ruraux			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
15 - 19 ans	6,56	7,91	14,47	15,17	5,58	20,75	10,76	6,77	17,53
20 - 24 ans	10,99	17,65	28,64	6,50	6,04	12,54	8,80	11,99	20,79
25 - 29 ans	9,75	17,28	27,03	4,25	13,28	17,53	7,07	15,33	22,40
30 - 34 ans	3,46	6,03	9,49	6,52	5,57	12,09	4,95	5,80	10,76
35 - 39 ans	0,00	3,68	3,68	3,59	2,84	6,43	1,75	3,27	5,02
40 - 44 ans	1,55	3,97	5,53	2,51	5,55	8,06	2,02	4,74	6,76
45 - 49 ans	3,28	5,14	8,42	5,75	5,00	10,75	4,49	5,07	9,55
50 - 54 ans	1,79	0,00	1,79	5,01	1,32	6,33	3,36	0,64	4,01
55 - 59 ans	0,78	0,00	0,78	2,06	0,45	2,50	1,40	0,22	1,62
60 - 64 ans	0,18	0,00	0,18	3,02	0,00	3,02	1,56	0,00	1,56
Total	38,34	61,66	100,00	54,37	45,63	100,00	46,16	53,84	100,00

Source : EPAM 2004

### 3.2.2.1.3 Le rapport au marché du travail selon les âges

La place jouée par la pression démographique dans la courbe du salaire reflète en réalité le rapport de la société malienne au marché du travail selon les âges. Cette relation, illustrée dans le graphique 3.1 peut être expliquée tant par le marché lui-même que par des facteurs extérieurs (l'espace familial notamment).

On constate, en premier lieu, que le taux de chômage augmente entre 15 ans et la seconde moitié de la vingtaine. Cette période correspond à l'achèvement du cursus scolaire et universitaire et donc à l'arrivée d'un excédent important d'offre sur le marché du travail. L'impact de cette arrivée est fortement soutenu par le poids de cette tranche dans la population globale. Les déséquilibres préalablement dûs aux limites d'absorption de l'appareil productif sont exacerbés. À partir de ce niveau toutefois, le taux de chômage entame un déclin. Pour les hommes il est progressif, mais brutal pour les femmes. Pour les premiers, il tient principalement à l'absorption du marché tandis que pour les secondes, il relève plus, mais pas intégralement, d'un phénomène d'auto rationnement de l'offre de travail. La chute du taux est liée au choix de retrait volontaire auquel les femmes procèdent pour devenir épouses et mères. Ce retrait peut cependant déguiser un phénomène de travailleurs découragés, particulièrement favorisé par leurs désavantages. Elles ont des qualifications relativement faibles,

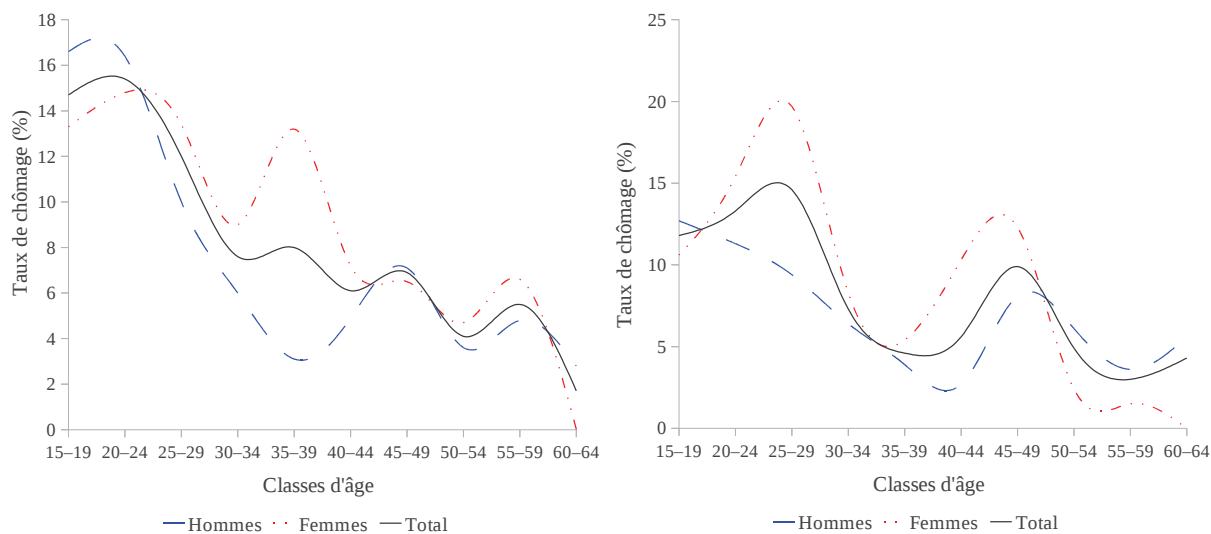


FIG. 3.1: Taux de chômage par classes d'âge en 2004 (gauche) et en 2007 (droite)

par rapport aux hommes. Leur taux de scolarisation est de 68% (DOEF, 2007b, RASAMT) au premier cycle contre 76,6% pour les garçons. Avec l'âge, ce taux baisse, résultat de facteurs sociaux dont le mariage ou l'arbitrage des ressources d'éducation en faveur des garçons. Par ailleurs, elles subissent une discrimination (préjugés à l'embauche, salaires inférieurs) qui alimentent aussi le retrait volontaire. Au final, l'offre de travail féminine baisse, permettant à celles qui exercent une activité de se voir faiblement menacées<sup>96</sup>. Dans la quarantaine, en revanche, le taux affiche une remontée qui est attribuable à des phénomènes de retour sur le marché ou de reconversion. A partir de 50 ans, il décline. Ces phénomènes expliquent la gamme de pressions que la structure démographique et sociale exerce sur le marché du travail et comment ces pressions déterminent la relation entre l'âge et taux de chômage.

#### 3.2.2.1.4 Espace et structure démographique

En ramenant l'aspect démographique au niveau local, l'élasticité baisse, s'installant à -0.123 (équation (3)). Cette baisse peut être surprenante car l'immobilisation de l'offre de travail dans les classes d'âge est censée augmenter la pression exercée sur les salaires. En

<sup>96</sup>. Cette explication ne conduit pas nécessairement à soutenir que la courbe du salaire est une courbe d'offre placée dans le plan salaire-chômage, mais on ne saurait ignorer l'impact des variations de l'offre de travail sur la pression de marché.

passant de l'hypothèse de mobilité parfaite du travail dans le bassin d'emploi à celle de l'hypothèse de zéro-migration entre les espaces urbains et ruraux, l'élasticité avait augmenté, passant de -0,127 à -0,163. En toute vraisemblance, l'immobilisation des offres de travail dans leur classe d'âge devrait pousser l'élasticité à la hausse. Et pourtant, c'est le contraire qui est observé. Ceci signifie que la structure démographique ne biaise pas profondément la réponse du salaire au taux de chômage quand l'hypothèse d'imparfaite mobilité du travail est introduite, bien qu'elle a le mérite, quand prise à l'échelle globale, d'informer sur le rapport de l'offre de travail au marché du travail au Mali.

La faiblesse de cette élasticité est révélatrice des lacunes de l'offre de travail excédentaire au Mali<sup>97</sup>. Malgré son volume important, sa capacité à agir sur les revenus salariaux des actifs occupés est faible et ce même si les caractéristiques des chômeurs se rapprochent de celles des travailleurs. Les lacunes se situeraient au niveau de la formation et du financement, les deux éléments clés à l'accès à l'emploi, quel que soit le secteur. Nous allons voir comment les défaillances au niveau de ces éléments expliquent la rigidité du salaire à la baisse et le caractère massif du chômage au Mali.

### **3.2.2.2 Approche sectorielle de la rigidité du salaire**

En approchant les individus, au travers du taux de chômage de leur classe d'âge, on peut soutenir que ce sont les expériences acquises avec l'âge et les réseaux développés durant leurs années d'exercice qui leur assurent un revenu stable et immune à la menace que peuvent constituer les chômeurs (le coefficient de l'ancienneté le montre). Toutefois, cette lecture de la relation du salaire et le chômage, basée sur l'individualité des travailleurs peut être réductrice. Elle omet la dimension sectorielle de la rigidité. Ici, nous allons nous baser sur la division institutionnelle des secteurs : secteur formel versus secteur informel.

---

97. Dans nos tests, nous n'avons pas pris en compte les possibles effets de débordement, à savoir le fait qu'un chômeur puisse convoiter un même type d'emplois que ceux occupés par des individus d'une classe d'âge voisine. Ces effets n'ont pas été pris en compte parce que de plus amples informations sur les préférences d'emploi des chômeurs sont nécessaires pour que la méthode de mobilisation d'une classe ne soit pas arbitraire. En attendant d'enquêtes plus poussées, on peut accepter que l'élasticité est comprise entre -0,163 et -0,123.

TAB. 3.7: Les élasticités du salaire au taux de chômage selon les groupes

Spécifications → Groupes ↓	$u_j^m$	$u_a$	$u_{aj}$	Observations
Hommes	-0,0457	-0,306***	-0,162***	1 437
Femmes	-0,249	-0,169*	-0,059	1 174
urbain	0,166	-0,416***	-0,160	897
Rural	-0,146	-0,124	0,0895	1 714
Secteur public	-0,114	0,085	0,131	118
Secteur privé formel	-0,067	-0,228	-0,091	324
Secteur privé informel	-1,33***	-0,224	-0,058	1 969
Tous	-0,163***	-0,279***	-0,123**	2 611

\*\*\* p&lt;0,01, \*\* p&lt;0,05, \* p&lt;0,1

### 3.2.2.2.1 *Le secteur privé formel*

En isolant le secteur privé formel, on peut plus facilement attacher ses rigidités (ou une partie) aux règles édictées par l'État et expliquer sa faible place dans l'emploi malien par des phénomènes plus ou moins liés à celui-ci. Nous allons dans un premier temps comparer les distributions des salaires dans les deux segments pour voir les ressemblances, et, dans un second temps, déduire une causalité.

#### *Les salaires dans l'emploi public et le secteur privé formel*

La place de l'emploi public dans la première phase de la politique d'emploi la pose en piste privilégiée pour appréhender les rigidités qui peuvent caractériser l'économie privée, notamment le secteur privé formel. Les grilles de salaire présentent dans cet emploi et les réévaluations auxquelles les salaires sont sujets participent à rigidifier ceux-ci aux pressions du marché du travail. La sensibilité de l'emploi privé à cette grille peut expliquer la rigidité des salaires et la limitation de son volume d'emploi.

En observant les salaires moyens dans les trois principaux segments d'emploi, on constate que salaires distribués dans le secteur privé formel sont très proches de ceux de l'emploi public. En 2004, le salaire moyen du premier secteur était de 80 583,14 FCFA contre 84 371,21 FCFA dans le second secteur. En 2007, les niveaux étaient respectivement 82 540 FCFA et 75 402,21 FCFA. Pour l'année 2004, on remarque que le salaire public est supérieur à celui du privé formel d'environ 4,7%. Cette supériorité cache toutefois une distribution très



TAB. 3.8: Salaires moyens dans l'emploi public, privé formel et informel

Salaires	2004	2007
Salaire moyen		
Secteur public	84 371,21 FCFA	75 402,21 FCFA
Secteur privé formel	80 583,14 FCFA	82 540 FCFA
Secteur privé informel	28 353,20 FCFA	35 649,77 FCF

Source : Base de données EPAM 2004 et 2007/DOEF/ANPE

TAB. 3.9: Salaire minimum et revenus mensuels moyens

Salaires	(en FCFA)
SMIG	24 730
Revenu salarial moyen	35 412
Revenu salarial moyen dans le secteur formel	82 000
Revenu salarial moyen dans le secteur informel	25 000

Source : Traoré et Sissoko (2010)

disparate dans le privé, où les salaires vont de 1 000 à 2 000 000 FCFA en 2004 et jusqu'à 7 millions en 2007. Elle omet aussi les avantages en nature dans le public (sécurité, stabilité, avantages annexes au poste, etc.), qui accentueraient la différence s'ils faisaient l'objet d'une quantification monétaire. Pour 2007, les chiffres changent d'ordre à cause de l'élargissement des populations sondées aux zones rurales. La prise en compte des employés publics en dehors de la capitale a poussé les chiffres du salaire public à la baisse car Bamako concentre les catégories les mieux payées du corps de l'emploi public. En restreignant les observations à la capitale, qui concentre aussi le secteur privé (près de 85% du secteur privé formel), le salaire public remonte pour s'établir à 100 648 FCFA contre 89 100 FCFA dans le privé formel (soit plus de 12%).

Les coefficients des régressions confirment la proximité entre les deux salaires. Dans la spécification (1) du tableau 3.2.2, on note que les coefficients pour le secteur public et le secteur privé formel sont respectivement de 0,905 et 0,938. Cette proximité est d'autant plus prononcée qu'elle place les deux secteurs à des distances égales par rapport à l'économie informelle. Les salaires publics avoisinent le triple des salaires informels tandis que les salaires privés formels oscillent entre leur double et leur triple (en prenant les chiffres donnés par Traoré et Sissoko (2010), les revenus du formels dépassent même le triple de ceux de l'informel, tableau 3.9). Nos chiffres confirment le Mali à certains constats antérieurs. Rama (2000), dans son étude sur les pays de la zone Cfa, a trouvé que le salaire formel est supérieur d'environ

60% au salaire de l'informel. Lachaud (1993a), de son côté, estime qu'au Mali la prime de l'emploi formel par rapport à l'emploi informel s'élève à 9,6%.

Les différences s'observent aussi dans les distributions de revenus. Parmi les individus qui gagnent moins de 21 000 FCFA par mois<sup>98</sup>, 87,07% exercent dans l'économie informelle<sup>99</sup>. Ce chiffre illustre la concentration de la précarité dans l'économie informelle. C'est cette concentration, accouplée au poids de l'économie informelle, qui explique le niveau bas du salaire mensuel moyen en 2004 (35 412 FCFA) et la part considérable des travailleurs gagnant moins que le SMIG par mois, 46% (en 2007, c'est 53% des travailleurs qui gagnent moins que le SMIG, estimé à 28 639 FCFA).

Ceux qui gagnent moins de 21 000 FCFA constituent 49,72% des actifs occupés dans l'entreprise informelle tandis que ceux qui ont entre 21 000 et 42 000 FCFA font 20,2% et 11,2% revient à ceux qui perçoivent entre 42 000-84 000 FCFA. Le secteur public révèle une distribution plus proche de celle du secteur privé formel. La classe 21 000-42 000 FCFA constituent 4% des actifs du secteur public, contre 17,2% pour les 42 000-84.000 FCFA et respectivement 26,7% et 42,58% pour les 42 000-84 000 FCFA et les 84 000-168 000 FCFA. La distribution dans le secteur privé se rapproche plus de celle de l'emploi public<sup>100</sup>.

Sur la figure 3.2 (comme sur la figure 3.3), les éléments de similarités se font plus évidents. A part quelques distorsions de ventilation - on peut imputer la hausse de la catégorie en dessous du SMIG dans l'emploi public à l'augmentation des conventionnaires et du déclin de l'emploi à statut -, on relève une très grande ressemblance dans la distribution des deux

---

98. L'ensemble compte 1 091 788 individus. Sur ce total, 5,6% sont des employés de maison. Dans le mode de comptabilisation qui se fonde sur la critère de génération d'un revenu, ces individus seraient pris en compte. Mais sur la base de l'approche par unité de production (à fin marchande), ils ne sont pas pris en compte. Et comme c'est la seconde approche qui est adoptée par l'enquête, les employés de maison sont omis. Leur négligence dans le paragraphe n'affecte nullement la conclusion, c'est-à-dire la précarité de cette classe de distribution et la vulnérabilité des groupes d'âge qui la constituent.

99. Ils font un total de 950 666.

100. Dans la figure 3.2, les groupes désignent les intervalles de revenus : G1 : salaire  $\leq$  smig ; G2 : smig < salaire  $\leq$  2smig ; G3 : 2smig < salaire  $\leq$  4smig ; G4 : 4smig < salaire  $\leq$  8smig ; G5 : 8smig < salaire  $\leq$  16smig ; G6 : 16smig < salaire  $\leq$  32smig ; G7 : 32smig < salaire ; G8 : Non déclaré. Officiellement en 2004, le SMIG était estimé à 24 730 FCFA, mais nous avons suivi la base de classification de l'enquête qui a pris 21 000 FCFA. En 2007, c'est 29 000 FCFA qui a été pris l'EPAM pour répartir les revenus, mais le SMIG se situait à 29 639 FCFA.

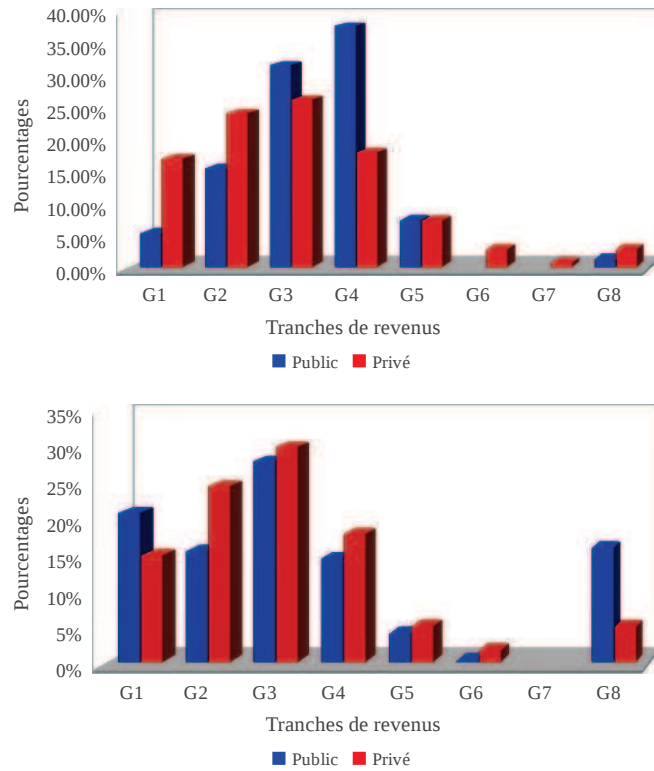


FIG. 3.2: Distribution des salaires dans l'emploi public et le secteur privé formel (%) en 2004 (haut) et 2007 (bas)

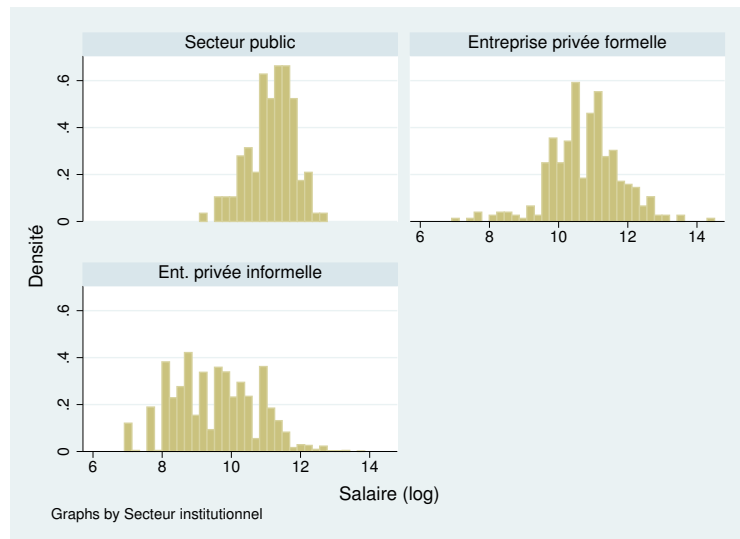


FIG. 3.3: Distribution des salaires mensuels selon le secteur institutionnel (2004)

revenus. Pour 2004, on remarque que les salaires publics ont un niveau relativement plus élevé que les salaires privés. Sur 2007, il y a un renversement (comme précédemment mentionné, le renversement est causé par l'extension des observations aux zones dont les employés publics perçoivent des salaires faibles), mais la distribution reste stable. Sachant que le secteur privé attire prioritairement les individus qualifiés, les similarités de distributions peuvent être vues comme le reflet d'un alignement des salaires privés sur les salaires publics.

Les différences dans le niveau et la distribution des salaires vont aussi de pair avec des différences de structure. A l'instar de l'emploi public, l'emploi privé formel est dominé par le salariat. En ces termes, il s'oppose au secteur informel où 57% de la population active informelle sont des indépendants. Le poids de ces indépendants contribue à creuser l'écart de revenu entre les deux secteurs car le revenu mensuel moyen des non salariés est de 31 213 FCFA contre 54 734 francs Cfa pour les salariés. La différence s'observe aussi au niveau de la répartition entre les sexes. Les hommes qui ont un salaire mensuel moyen de 48 172 FCFA soit plus du double de celui des femmes, 20 809 FCFA, sont plus présents dans le secteur formel. Les femmes sont plus présentes dans l'informel, caractérisé par la précarité car 64% d'entre elles gagnent moins que le SMIG contre seulement 33% des hommes.

Les similarités entre le secteur privé formel et le secteur publics suggèrent que le premier subit un effet de débordement des modalités de fixation du salaire et de gestion de la de la main d'œuvre dans le second. Pour vérifier cette causalité, nous procédons à un régression des salaires privés sur les salaires publics.

*Test de causalité : la régression de salaire privés formels sur les salaires publics fictifs*

Nous avons procédé la régression des salaires perçus par les agents du secteur privé formel sur les salaires qu'ils auraient perçus s'ils étaient dans la fonction publique.

$$w_{ij} = f(w_{ij}^{fp}, X'_{ij}) \quad (3.29)$$

Nous avons appliqué l'équation du salaire aux agents de l'emploi public (N=118)<sup>101</sup>, puis prédit les salaires que recevraient les agents de l'emploi privé formel, toute chose égale par ailleurs. Nous présentons ici les coefficients de corrélation entre les salaires prédits et les

---

101. La régression a donné un coefficient de détermination gravitant autour de 63,77% (spécification avec  $u_j$ ), ce qui est assez solide pour constituer une bonne base de prédiction des salaires des agents privés.

TAB. 3.10: Coefficients de corrélation entre les salaires observés et les salaires fictifs du secteur privé formel

	$u_j$	$u_a$	$u_{aj}$
Coefficients	30,90%	24,21%	14,67%
N=324, N=193 pour $u_{aj}$			

Source : Estimation dans la base de données EPAM 2004

salaires observés<sup>102</sup>

Avec l'approche spatiale, nous obtenons des coefficients avoisinant 0,3<sup>103</sup>, signifiant que toute chose égale par ailleurs, le salaire public explique environ 30% de la variance des salaires privés formels. Le salaire privé s'approprie les caractéristiques du salaire public. Le niveau conséquent des coefficients de corrélation indique que l'on peut parler de débordement des modalités de fixation du salaire dans l'emploi public sur l'emploi privé formel et tenir celui-ci comme un facteur explicatif de la faible dynamique de l'emploi privé et de la faible voire nulle réaction du salaire privé à l'immense excédent d'offre de travail. Au delà de la grille et des

---

102. Les coefficients de corrélation permettent de pallier la colinéarité qui serait rencontrée si nous introduisions directement les salaires prédits comme variables dans l'équation du salaire. Ayant été déterminés par les autres variables de l'équation du salaire, la forte colinéarité empêcherait tant la significativité du salaire prédit qu'elle entraverait à la solidité du modèle lui-même.

103. Choix méthodologique : La méthode par la prédiction a présenté quelques avantages par rapport à la solution alternative qui consistait à prendre les salaires tels qu'établis par la grille de la fonction publique et l'insérer selon le niveau de qualification de l'agent privé. Ce salaire avait trois limites principales :

- tout d'abord, il ne couvrirait pas tous les niveaux de qualification. Les salaires sont estimés sur la base des diplômes, or dans l'emploi privé formel, l'échantillon comptait des individus qui n'ont jamais été scolarisés. Le contournement de cette limite nous aurait amené à nous appuyer sur la base de données (comme prendre le salaire moyen des employés publics du même niveau d'éducation, c'est à dire nul ou très faible), mais, ce faisant, nous aurions arbitrairement mélangé deux approches pour une estimation ;
- les salaires de la grille ne prennent pas non plus compte de l'expérience, or celle-ci peut jouer un rôle important. Elle constitue l'élément principal dans l'informel. A titre d'exemple, elle peut être énumérée comme le facteur principal de différence entre le patron et l'apprenti.
- enfin, nous manquons de base pour choisir entre le salaire brut et le salaire net, sachant que les prélèvements varient d'un secteur à un autre dans l'emploi privé formel.

L'ensemble de ces facteurs nous ont conduits à préférer la prédiction à partir de la base donnée. Les autres variables ayant déterminé le salaire prédit, la forte colinéarité empêchait l'introduction de ce dernier dans l'équation comme variable supplémentaire pour observer la variation du salaire observé au salaire privé fictif, toute chose égale par ailleurs. Cette limite n'en est pas en réalité car le salaire prédit rend toute chose égale par ailleurs.

réévaluations, dont l'impact passe par les conventions collectives, ce coefficient exprime aussi l'impact de la législation du travail sur la dynamique de l'emploi privé. Le volume faible de celui-ci exprime tant la lourdeur de cette législation que l'incapacité de l'offre de travail à la surmonter.

*Le poids de la législation*

La législation du travail au Mali joue un rôle important dans le coût salarial pesant sur les employeurs. D'après la Banque Mondiale (2005), le coût de l'embauche au Mali en 2005 s'élevait à 22% du salaire tandis que le licenciement coûtait 57 semaines de salaires (Traoré et Sissoko, 2010). Dans le premier sont inclus les prestations sociales et les taxes sur le revenu liées à l'engagement d'un nouvel employé tandis que le second comprend les exigences en matière de préavis<sup>104</sup>, les prestations de départ<sup>105</sup> et les pénalités.

Ces coûts peuvent décourager l'embauche au niveau des entrepreneurs du secteur privé formel. En prenant en compte les démarches administratives, l'effet de dissuasion se voit plus soutenu encore. En 2008, l'indice de rigidité de l'emploi au Mali était estimé à 84 sur 100. Cet indice est la moyenne de trois indices : l'indice de difficulté de recruter, l'indice de rigidité des horaires et l'indice de difficulté de licencier pour sureffectif. Le premier indice mesure l'applicabilité et la durée maximale des contrats à durée fixe, ainsi que le salaire minimum des stagiaires ou employés pour la première fois. Le coût de l'embauche pousse ce premier élément à la hausse. Le second indice, relatif à la rigidité des horaires, mesure la détermination des heures de travail non standard et les congés annuels payés. Quant à l'indice de difficulté de licencier pour sureffectif, il mesure la notification et les exigences d'approbation de la résiliation d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs pour sureffectif, l'obligation de réattribuer ou de donner une nouvelle formation et les règles de priorité de la redondance et du réemploi. Le coût de licenciement pour sureffectif mesure les exigences de préavis, les indemnités de licenciement pour sureffectif et les pénalités dans le cas de licenciement d'un

---

104. La période de préavis doit correspondre à la durée de la période d'essai. Elle est de huit jours pour les travailleurs payés à la journée ou à la semaine, d'un mois pour les employés payés mensuellement, de deux mois pour les agent de maîtrise et de trois mois pour les cadres et le personnel de direction.

105. Selon les Conventions Collectives, la prestation de départ s'élèvent à 20% du salaire mensuel pour un employé qui est dans ses 5 premières années d'exercice, 25% s'il est entre la 6<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> année et à 30% au delà de la 10<sup>ème</sup> année .

TAB. 3.11: Contraintes liées à la réglementation du travail (% des entreprises enquêtées)

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

Source : Banque Mondiale, 2005 (tiré de Traoré et Sissoko (2010))

travailleur, exprimé en semaines de salaire. Sur la base de cette notation, le Mali était classé à la 158<sup>ème</sup> place sur 178 pays en 2008. Ceci marque une amélioration de sa position par rapport à 2007 où il occupait la 162<sup>ème</sup> place.

Dans le tableau 3.11, on remarque que c'est au niveau du licenciement que les employeurs rencontrent le plus de problèmes (18,5%). Ceci montre que le mode d'intervention de la loi dans les relations du travail a besoin d'être assoupli et spécifiquement au niveau de la réglementation de l'embauche et du licenciement. En ce qui concerne le salaire, on ne saurait soutenir que son niveau est élevé. Le salaire moyen dans l'informel est supérieur au SMIG. Cette supériorité suggère que les actifs de l'informel ne se maintiennent pas dans l'informalité tant à cause du salaire que pour les coûts du travail légal. Si l'on peut constater un effort de flexibilisation de la législation du travail (remplacement de l'Autorisation préalable de licenciement par l'avis d'un Inspecteur du travail), celui-ci montre beaucoup d'insuffisances par rapport aux besoins de l'économie malienne. La législation est d'autant plus pénalisante que l'offre de travail qui fait l'objet de la gestion manque souvent des qualifications adéquates pour compenser le poids du coût salarial (faire jouer l'effet d'efficience) ou/et manque des moyens financiers pour s'auto-employer dans le secteur privé formel.

#### *Les handicaps de l'offre de travail : la formation et le financement*

Les handicaps de l'offre de travail au Mali en matière de formation et de financement peuvent être vus comme le reflet de dysfonctionnements présents de l'économie, mais aussi comme le reflet d'un phénomène d'hystérèse. Dans le cas malien, la domination de l'économie informelle fait qu'il y a moins d'ambiguïté à parler d'hystérèse d'atrophie du secteur privé que d'hystérèse du chômage<sup>106</sup>. En prenant l'explosion concomitante de l'économie informelle à

---

106. Selon Blanchard et Summers (1986), il y a hystérèse du chômage quand le chômage d'une période cou-

la crise des années 1980 comme indicateur “ambigu” du chômage, la lecture de l’ajustement devra se faire par sa résorption, de même que par la baisse du chômage. Or cette lecture peut être erronée car l’informel a non seulement grandi, mais il s’est aussi diversifié, comptant une gamme grandissante d’activités dont certaines similaires à des activités privées formelles. Il en découle que la faible dynamique d’emploi de l’économie privée formelle ne reflète pas nécessairement un chômage élevé. L’hystérèse va donc se lire à travers la faible dynamique d’emploi dans le privé formel malgré la disparition de certains facteurs qui y ont contribué. On va l’observer à travers les effets persistants des mesures des premières politiques d’emploi sur le secteur privé formel.

En premier lieu, on note l’hystérèse en matière de formation. Les premières politiques de formation ont mis en place un système de formation répondant principalement aux besoins du secteur administratif et public. Les formations proposées se sont donc éloignées des besoins de la petite et moyenne industrie qui est dans le secteur privé (et souvent dans les sphères supérieures du secteur informel). En regardant de près les chiffres, on peut trouver l’illustration de cette inadéquation.

Tout d’abord, dans la spécification (1), on note que les coefficients sont de 0,223, 0,576, 0,840 et de 1,490 pour respectivement le premier cycle du fondamental, le second cycle du fondamental, le niveau secondaire et le niveau supérieur de l’enseignement. Ceci signifie que plus le niveau de qualification est élevé, plus le salaire est élevé, mais plus encore que l’impact de l’éducation sur le revenu n’est pas linéaire : il augmente avec l’avancement dans les études. La présence d’individus plus qualifiés dans le secteur privé formel peut même expliquer la faiblesse de l’élasticité du salaire au taux de chômage (-0,067 dans le tableau 3.7). Sur la base de la théorie de l’efficience, on peut soutenir que l’impact d’un chômeur sur le salaire est contingent à sa capacité de substitution à la main d’œuvre déjà occupée. Si nous prenons l’éducation comme un indicateur de cette capacité, alors on peut mobiliser la répartition des chômeurs selon leur niveau d’éducation au service de l’interprétation de l’équation du salaire. Selon le rapport de l’EPAM 2004, les chômeurs ayant poursuivi leurs études jusqu’au niveau supérieur ne représentent que 3,8% de l’ensemble des chômeurs. Leur part est de 9,3%

---

rante dépend de valeurs retardées de lui même avec une somme de coefficients sur les retards qui, sans être nécessairement égale à 1, s’approche du chômage.



dans le total des chômeurs à Bamako contre 6,2% dans les grandes villes secondaires. Dans les milieux ruraux, aucun chômeur de ce statut n'a été observé (probablement parce que les infrastructures d'études supérieures sont concentrées dans la capitale et que, à défaut de Bamako, les diplômés préfèrent s'installer dans les zones urbaines des autres régions plutôt que dans les milieux ruraux). En reculant dans les niveaux d'éducation, on constate une hausse des parts. Les chômeurs qui ont atteint un niveau secondaire général ou technique représentent 10% du total (22% à Bamako et 13,5% dans les autres grandes villes et 3% dans les milieux ruraux). Pour les chômeurs sans aucun niveau d'instruction, la proportion est de 33,8% à Bamako, 53,3% dans les villes secondaires et 71,5% dans les milieux ruraux. Cette tendance signifie, en principe, que, toute chose égale par ailleurs, les travailleurs diplômés font face à une moindre pression que les travailleurs moins ou non qualifiés. De ce fait, la faible élasticité du salaire au taux de chômage dans le secteur privé formel s'expliquerait par leur domination dans ce groupe. Or, tel n'est pas le cas. Le niveau d'éducation dans le secteur privé formel est faible. Il est de 7,71 ans<sup>107</sup>, un niveau qui est atteint par plus du tiers des chômeurs du pays et plus d'un quart des chômeurs urbains (tableau 3.12). Le fait que l'impact des qualifications soit moins lisible à travers de l'élasticité du salaire au taux de chômage qu'à travers la relation simple entre les niveaux d'étude et les salaires suggère que les qualifications des chômeurs ne constituent pas un argument fort de menace pour les actifs occupés. Ceci met en cause la structure du système éducatif qui manque d'adéquation avec les besoins de l'économie en formation, dont spécifiquement à l'endroit des PME-PMI.

En second lieu, l'hystérèse se manifeste au niveau du financement des activités<sup>108</sup>. Dans la figure 2.2, on remarque que le secteur public absorbait la majeure partie du crédit intérieur accordé à l'économie entre 1974 et 1983. Plus que la représentation d'une répartition, cette

---

107. Il est de 11 ans dans le secteur public et de 5,36 dans le secteur informel.

108. L'objet de cette thèse n'est point d'étudier le lien entre le développement financier et la croissance économique - relation disposant de sa propre littérature dans laquelle on peut citer les travaux séminaux de McKinnon (1973), Shaw (1973) ou de Goldsmith (1969) - bien que la dynamique de l'emploi ne saurait être dissociée de celle de la croissance. Si nous sommes conscient qu'on ne saurait ignorer les insuffisances du système financier malien dans la question du chômage, notre effort ici se limitera à mentionner ce qui nous paraît être les principales barrières pour les opérateurs économiques, que celles-ci se manifestent dans l'espace formel ou informel.

TAB. 3.12: Répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction, la zone de résidence et le sexe (%)

Lieu de résidence→	Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales			Ensemble		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Niveau d'instruction ↓												
Ecole coranique	2,6	12,5	7,7	7,7		4,4	3,7		2,7	4,0	8,3	5,9
1 <sup>er</sup> cycle fondamental	16,4	18,1	17,3	27,0	13,6	21,2	21,5	26,7	22,8	20,2	18,2	19,3
2 <sup>nd</sup> cycle Fondamental	39,2	31,8	35,4	57,8	33,2	47,2	34,1	5,1	26,6	41,9	28,9	36,2
Secondaire général (lycée)	8,3	12,1	10,2	7,6	35,7	19,7	17,3		12,8	10,6	15,6	12,8
Secondaire tech. et prof.	22,7	17,8	20,2		17,5	7,5	18,7	68,2	31,5	16,5	23,9	19,8
DEuG/ DuT/ Licence	5,6	6,1	5,9							2,8	4,1	3,4
Maîtrise et plus	5,2	1,6	3,4				4,7		3,5	3,9	1,0	2,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

TAB. 3.13: Réponses aux demandes d'emprunts et accès au crédit fournisseur

	Réponses aux demandes d'emprunts		Accès au crédit fournisseur	
	Demande acceptée (79,59%)	Demande rejetées (20,41%)	Crédit Fournisseur	Pas de crédit Fournisseur
<b>Taille</b>				
Micro	50	50	14,29	85,71
Petite	76	24	29,90	70,10
Moyenne	83,33	16,67	52,94	47,06
Grande	100	0,00	86,67	13,33
<b>Nationalité</b>				
Maliennne	81,40	66,67		
Etrangère	18,60	33,33		
<b>Audit</b>				
Comptes audités	83,33	16,67		
Comptes non audités	69,23	30,77		
<b>Exportation</b>				
Exportateur	86,84	13,16		
Non exportateur	50	50		
<b>Décade de Création</b>				
Avant 1960			86,36	13,64
1960			58,33	41,67
1970			71,88	28,13
1980			62,50	37,50
1990			59,63	40,37
2000			47,37	52,63

Source : Enquête Climat des Investissements au Mali, 2004  
(Exclusivement pour les firmes du secteur manufacturier)

évolution explique aussi l'aversion que le système bancaire malien a développé pour le risque associé au secteur privé et particulièrement aux jeunes entrepreneurs. Les termes en lesquels les premières politiques de développement ont mobilisé le système financier explique en partie sa structure actuelle. Les crédits sollicités, principalement par l'État et souvent au compte des entreprises publiques, étaient de court terme et se fondaient sur des taux préférentiels (plutôt fixés que déterminés par le marché). Le contrôle des taux a non seulement pénalisé le développement des structures de financement, mais la pratique des prêts de court terme a consolidé une aversion pour le risque et dissuadé le soutien au secteur privé, plutôt risqué. Le système financier a aussi pâti de la direction donnée à de la politique industrielle. L'État a donné la priorité au développement des entreprises exportatrices, conduisant les agents à recourir à l'importation pour l'acquisition des biens de consommation. Ceci a mis en place une fuite pour le système financier. Celui-ci n'a pas pu récupérer, au travers d'entreprises nationales productrices de biens de consommation, les revenus générés par les entreprises exportatrices. Et pourtant, c'est sur fond des thèses de l'épargne préalable que les politiques de libéralisation financière des années 1980 ont été mises en place. Si pour l'Etat, la libéralisation ne va pas endigué la dépendance extérieure car ne s'attaquant pas aux sources de l'insuffisance de l'épargne intérieure - à savoir la structure de l'appareil productif elle-même -, pour le secteur privé, les conséquences seront plus fâcheuses. Tandis que les politiques de rigueur vont conduire à la réforme (dont les privatisations) ou à la disparition de Banques de Développement - qui pouvaient prêter à des conditions souples car motivées par des stratégies de développement -, les banques privées vont profiter de la libéralisation pour revoir aussi bien leurs taux que l'allocation de leurs ressources. Cette dernière va se redessiner au profit des placements plus sûrs et plus rentables parmi lesquels l'État et les opportunités extérieures, le secteur privé restant à la marge.

Cette mise en marge explique le faible recours du secteur privé au système financier au Mali, comme en Afrique subsaharienne dans une large mesure. L'accès est fortement miné par les conditions de garantie. Beaucoup d'opérateurs subissent des refus ou s'abstiennent tout simplement de demander des prêts parce qu'ils ne peuvent pas satisfaire les conditions. Si d'un côté, on peut attribuer leur faible capacité aux défauts du système d'enregistrement des biens meubles et des effets mobiliers et au faible recours au système judiciaire pour établir et protéger le propriété individuelle, de l'autre côté, on ne saurait ignorer le niveau

élevé des exigences du système bancaire. Selon le Rapport sur la Compétitivité en Afrique 2009 (BAD, Banque Mondiale, 2009), la valeur des garanties exigées approxime 137% de la valeur du prêt (soit le 2<sup>ème</sup> niveau le plus élevé au monde). De ce fait, l'accès au crédit ne semble possible que pour ceux qui n'en ont pas vraiment besoin ! La dissuasion est d'autant plus grande que le coût est élevé. Au Mali, selon l'Enquête sur le Climat des Investissements de la Banque Mondiale (2005), il est de 16% pour les micro-entreprises, de 14,5% pour les petites firmes, 9,9% pour les entreprises de taille moyenne et de 10,6% pour les grandes entreprises. Pour les petites entreprises, ces taux créent une charge financière trop lourde. Celles-ci peinent d'autant plus à tirer profit du système que celui-ci met en avant de la taille et de l'ancienneté des entreprises dans les critères d'octroi de financement, comme on peut le noter dans le tableau 3.13. Même à accès équivalent à l'emprunt bancaire, les entreprises de petite taille bénéficient moins du soutien du système en termes d'accompagnement. Au niveau des crédits fournisseurs, on note que les petites entreprises sont très défavorisées. Si l'on peut, en partie, expliquer leur part faible du fait que leurs activités ne se concentrent pas sur l'exportation (généralement, c'est pour régler des transactions avec des opérateurs étrangers que les entreprises maliennes mobilisent le crédit fournisseur et ce sont les grandes entreprises qui exportent le plus souvent), il demeure que cette faible part est symptomatique du faible soutien du système bancaire au secteur privé. Ces informations relativisent fortement les taux de satisfaction des demandes d'octroi de crédit : près 50% des demandes d'octroi en provenance des micro-entreprises et près de 76% des demandes formulées par les petites entreprises sont acceptées. En plaçant ces chiffres dans un contexte où l'auto rationnement de la part des opérateurs n'est pas négligeable, ils deviennent peu voire cessent d'être significatifs. Les conditions difficiles de financement poussent la majorité des opérateurs à se reposer sur des financements par fonds propres ou par apports familiaux.

#### **3.2.2.2.2 *Le secteur informel***

Nos résultats montrent que l'élasticité du salaire au taux de chômage est plus élevée dans le secteur informel. Elle s'élève à 1,33 avec une spécification avec le taux de chômage local ( $u_j^m$ , tableau 3.7) contre 0,067 pour le secteur formel privé. Sa supériorité s'accompagne en outre d'une forte significativité statistique. Nos chiffres s'alignent sur un constat général et antérieurement effectué par d'autres études. L'étude de Ramos *et al.* (2009), par exemple,

sur la Colombie montre que l'élasticité est -0,1790 pour l'informel contre -0,0598 (non significatif) pour le formel, l'élasticité globale étant -0,0707. Quant à Bucheli et González (2007), sur l'exemple uruguayen, elles ont trouvé une élasticité de -0,241 pour l'informel contre -0,058 pour le formel. Ces chiffres suggèrent tous une plus grande flexibilité du revenu de travail à l'excédent d'offre de travail dans l'informel que dans le formel. Et pourtant, cette conclusion serait hâtive car l'informel présente aussi des rigidités propres à son fonctionnement.

#### *Rigidités et barrières à l'entrée*

Pour l'économie informelle, on ne saurait interpréter la courbe du salaire de la même façon que pour le secteur privé formel. Les rigidités que l'élasticité du salaire au taux de chômage peut traduire ne peuvent être rattachées aux règles de l'Etat dans la mesure où l'informel est lui-même identifié comme une réponse aux modalités contraignantes de gestion de la main d'œuvre dans l'économie formelle. Elles sont tributaires des modes de régulation de l'espace marchand informel ; elles peuvent relever d'un ordre social ou ethnique voire même religieux. Les principes présidant à ces modes de régulation se situent en dehors du champ de l'économie. Cependant les systèmes produits et les mécanismes à l'œuvre participent à soustraire les quantités (emploi) et les prix (salaires) des effets du marché, au jeu de l'offre et de la demande et ce de la même façon que les entraves syndicales et réglementaires dans l'économie formelle. En nous alignant sur la distinction faite par Lautier (2004), nous pouvons dire que les rigidités découlent des barrières financières à l'entrée et des barrières non financières.

Pour les acteurs de l'informel, les dotations des individus jouent un rôle central dans l'entreprise d'une activité donnée car le secteur reste en marge du financement bancaire traditionnel, à cause des conditions posées, mentionnées plus haut. Quant à la microfinance, qui est censée combler le vide laissé à la fois par les banques de développement et les banques privées, elle présente aussi des limites. La plus représentative est le coût du financement. Selon Rosenberg *et al.* (2009), le taux d'intérêt médian des institutions de microcrédit pérenne s'élevait à de 26,4% en 2006. Ce niveau élevé discrimine autant que les dures conditions dans la finance traditionnelle. De ce fait l'insertion d'un chômeur se subordonne à sa condition personnelle (épargne à partir d'une activité antérieure, appartenance sociale et familiale, etc.). L'intégration sur le marché des actifs devient donc tributaire des différences de conditions,

celles-ci déterminant les dotations. L'insuffisance de celles-ci peut évincer un acteur qui a déjà failli à s'insérer dans le marché formel.

On peut trouver une illustration du rôle de ces dotations dans l'insertion sur le marché informel au travers des « pluriactifs », les actifs occupés exerçant une activité secondaire. Ces individus représentent 15% des actifs occupés ; leur part est de 17,9% chez les hommes et de 10,4% chez les femmes (DOEF, 2004). C'est l'économie informelle qui est le principal espace d'exercice de l'activité secondaire. Pour les pluriactifs exerçant leur activité principale dans l'informel, l'activité secondaire est souvent une activité annexe à la principale (agriculture et élevage, élevage et pêche, agriculture et chasse, etc.). Au niveau national, la part des pluriactifs venant de l'informel s'élève à 81% des pluriactifs. Ce chiffre est soutenu à cause de la pluriactivité des actifs ruraux. En se concentrant sur les espaces urbains, on voit qu'il baisse à 65% pour Bamako et à 50,7% pour les grandes villes secondaires (DOEF, 2004, p.46). Dans ces zones, la pluriactivité requiert des investissements, que les actifs occupés du secteur formel sont mieux à même de financer que les travailleurs de l'informel. La participation de ces agents du formel à la pluriactivité peut constituer une explication partielle du niveau élevé de la pluriactivité au niveau des adultes de plus de 30 ans car la moyenne d'âge est élevée dans le secteur formel (supérieure à 35 ans). En effet, pour les moins de 30 ans, le taux de pluriactivité est inférieur à 11% tandis qu'au dessus de ce seuil, il grimpe jusqu'à atteindre 22%.

Pour ces pluriactifs, l'entrée dans des niches de l'économie informelle est facilitée par les ressources dont ils disposent de par leur activité principale. Si le but de la pluriactivité est de faire face à la cherté de la vie urbaine<sup>109</sup> (dans les grandes villes, un employé public sur quatre exerce une deuxième activité, alors que ce taux n'est que de 3,7% dans les zones rurales), il faut noter que ce sont ces ressources qui font la différence entre les nombreux actifs qui ont besoin de revenus supplémentaires. C'est grâce à ces ressources que, dans la crise des années 1980, beaucoup d'employés publics, victimes des compressions d'effectifs ont pu se

---

109. Selon Morice (1985), c'est pour rétablir le déséquilibre croissant entre le revenu et les ressources nécessaires au renouvellement de la force de travail, que les acteurs de l'informel l'intègrent. D'un côté, le revenu baisse du fait de la pression qu'exerce l'offre de travail sur les salaires pendant que de l'autre côté, la vie devient chère surtout dans les villes où un modèle de consommation, d'inspiration occidentale et à la seule portée des couches aisées, tend à se généraliser. (Pour plus de détails sur la formation de l'économie informelle ainsi que le rôle de l'État dans ce processus, voir Lautier *et al.*, 1991)

redéployer dans l'économie informelle en s'y positionnant comme investisseurs. Ils ont investi leurs indemnités de départ dans des activités situées dans l'informel (moyen de transport : taxis, bus, chariots, pousse-pousses, etc., salons de coiffures, etc.). Ils ont constitué la première grande vague d'une tendance qui continue depuis. La présence sur l'informel en qualité de patron va souvent de pair avec une présence dans le secteur formel en qualité d'employé<sup>110</sup>.

Les inégalités d'accès qui découlent de l'inégalité des ressources peuvent être accentuées quand l'accès aux ressources est subordonné à l'accès ou l'appartenance à un réseau relationnel ou social. A ce niveau, se dressent des barrières non financières au rôle tout aussi important voire plus. L'appartenance sociale peut affecter l'accès d'un agent aux ressources financières pour mener une activité - c'est dans leur cercle familial ou social qu'une grande partie des acteurs de cette économie trouvent les fonds pour commencer leurs activités -, mais aussi déterminer la taille de son réseau marchand. A partir de là, l'informel reproduit un schéma *insiders-outsiders*. A l'intérieur des cercles sont développés des réseaux de financement, de passation du savoir-faire tandis que simultanément les restrictions (condition : appartenir au cercle familial, social ou même religieux) dont ces deux font l'objet écartent les agents extérieurs au cercle.

On peut, par exemple, remarquer le quasi monopole de certaines activités entre les mains de certaines couches ethniques, comme c'est le cas des forgerons dans le travail du métal (présenté par Morice (1987)), ou celui des peuhls prédominant dans l'élevage et le commerce de bétail - ou sociale<sup>111</sup>.

Un autre exemple est celui des apprentis<sup>112</sup>. Au départ, ceux-ci appartiennent au cercle

---

110. L'activité secondaire peut aussi prendre la forme de prestations. On voit ainsi croître le nombre d'enseignants qui donnent des cours privés, ainsi que les médecins de quartiers qui consultent moyennant de petites rémunérations.

111. Les réseaux de l'informel favorisent la mise en place de stratégies anti-concurrentielles au même titre que pour les firmes formelles. Si les stratégies se dessinent plus autour des groupes d'individus qu'autour de firmes, le but, à savoir l'éviction d'autres acteurs du marché, reste le même (Pour plus de détails sur les stratégies anti-concurrentielles, voir Ülgen, 2003)

112. Les apprentis constituent un élément explicatif de la structure des emplois. Tout d'abord, ils jouent un rôle important en termes démographiques. On relève que les 10-14 ans, qui intègrent généralement le monde du travail par le biais de l'économie informelle en tant qu'apprentis ou aides familiaux, constituent 8,5% de la population active en âge de travail. Les apprentis constituent 14% de la population active totale (en 2007, les

familial ou social du patron qui les forme. Ces liens, fondant l'attitude paternaliste de l'employeur, participent souvent à une sous-valorisation marchande du travail de l'apprenti. Ils gagnent entre 1 000 FCFA et 20 000 FCFA par mois. Toutefois, ils peuvent bénéficier d'avantages en nature à savoir le logement, la nourriture ou encore l'habillement. La sous-valorisation est d'autant plus acceptée qu'elle participe d'un processus de formation. L'apprenti se constitue un capital humain et un capital relationnel qui lui sera nécessaire pour passer au statut de patron lui-même. L'inégal accès à ces réseaux de formation peut pénaliser certains chômeurs, poser obstacle à l'exercice de certains d'entre eux dans le secteur informel.

Les barrières à l'entrée peuvent aussi entièrement reposer sur le corps professionnel au lieu de l'ethnie ou du cercle social. Dans les zones urbaines africaines, on relève une codification des activités informelles. Dans certains commerces reposant sur le transport, par exemple, on note l'existence de "syndicats" fixant les prix des articles de sorte à protéger les revenus des agents du secteur (ils prennent compte de l'évolution des prix de carburants). Au départ, ce genre d'ententes vise à sécuriser les revenus des membres du corps, mais en même temps ils rigidifient les revenus à la pression des individus aspirants à travailler dans le secteur. Les ententes évincent donc la concurrence. Les logiques présidant à cette rigidité de l'emploi informel à l'excédent d'offre du travail ne peuvent être soumises aux schématisations économiques, mais conduisent à un état dont le mécanisme est bien étayé par la théorie. Elles

---

apprentis et les aides familiaux constituaient 26,4% des emplois sondés). Sur l'ensemble du territoire malien, les apprentis de 15-24 ans étaient en 2004 au nombre de 223 584 et le total des apprentis était de 355 293, soit une part de 62%. Les poids de ces deux tranches explique le fait que l'âge moyen des apprentis et aide familiaux est le plus faible des âges moyens par situation professionnelle. Il est de 25,16 ans dans l'ensemble (contre 33 ans pour les salariés et 38 ans pour les patrons et travailleurs indépendants), de 23,88 ans pour les hommes et 28,42 ans pour les femmes. La faiblesse de l'âge moyen tient à la précoce insertion de ces actifs. Ils intègrent de plus en plus le marché du travail pour répondre au croissant coût de la vie; c'est une forme spécifique de travailleurs additionnels. Selon l'enquête 1-2-3 du DIAL en 2001, dans les grandes villes de l'UEMOA, 13% des jeunes de 10 à 14 ans exercent un emploi. Pour ces jeunes qui, pour la plupart, ne fréquentent pas l'école (d'où un taux de scolarisation de 73% seulement, ne prenant pas en compte les abandons ultérieurs), l'entrée du marché du travail est souvent nécessaire pour subvenir aux besoins familiaux. Ils désertent ainsi le rang des enfants, dont parmi les moins de 10 ans 30% n'ont jamais fréquenté l'école. Cette couche contribue à une jeunesse de la population active. Quatre personnes sur dix qui exercent une activité ont moins de 15 ans, alors que seuls 3% des actifs ont 60 ans et plus. Le Mali participe de ce fait à un grand mouvement d'ensemble quand on sait que 62% de la population active subsaharienne ont moins de 25 ans.



montrent que l'informel présente des rigidités au même titre que le secteur formel. Si l'élasticité ne rend pas parfaitement compte de ces rigidités de la même façon que pour le secteur formel, c'est parce qu'elle subit le biais de l'approche extensive de l'emploi.

*Le biais de l'approche extensive de l'emploi : surestimation de l'élasticité*

En prenant le revenu comme unique critère de comptabilisation d'un individu dans la catégorie des actifs occupés, les caractéristiques de l'emploi ont été négligées, notamment en ce qui concerne l'économie informelle. De ce fait, on a pris en compte des individus dont le statut oscille entre l'activité et le chômage. Si cette localisation de certains actifs de l'informel aux frontières de l'activité a déjà été présentée dans le premier chapitre, il convient d'observer ici son rôle dans la surestimation de l'élasticité du salaire au taux de chômage dans le secteur informel. Quand tous les travailleurs sont inclus dans l'échantillon des salaires, indépendamment de la nature de leur emploi et du niveau de leur salaire, la probabilité de la présence simultanée de certains agents dans les deux groupes augmente. Dans une coupe transversale, ce biais est évité certes. Cependant, le taux de chômage étant une variable à mémoire - son niveau présent est affecté par ses niveaux antérieurs -, le statut ambigu de certains travailleurs pose problème. On peut distinguer deux groupes d'agents qui illustrent cette ambiguïté. Pour les premiers, elle est choisie, et subie pour les seconds.

a) Les premiers sont les jeunes diplômés. Ils se distinguent du lot des jeunes que compte l'informel. Pour les jeunes diplômés, l'informel est bien plus souvent un refuge contre le chômage qu'une activité à carrière, plus précisément un palliatif à l'insuffisante demande de travail dans le formel. Le caractère irrégulier des emplois qu'ils occupent peut en partie être lié à la poursuite de la prospection d'emploi dans des segments ou secteurs mieux valorisés. Le comportement de recherche et les prévisions de la durée de leur présence dans l'informel (courte) affecte aussi les investissements auxquels ils procèdent. Ils conservent donc souvent leur mobilité et de ce fait leur basculement entre l'activité et le chômage est favorisé. Leur présence peut être mobilisée comme un facteur explicatif de la différence de configuration des emplois intermittents. Dans les zones urbaines, les emplois saisonniers, plus liés à l'activité agricole, ont un moindre poids, moins de 50% des emplois intermittents contre 77,7% dans les zones rurales. En revanche, les emplois occasionnels rémunérés à la journée et à la tâche

sont plus importants.

La principale cause de la récurrence de ces emplois « légers » est l'accès tardif à l'emploi stable. Selon l'EPAM 2004, l'âge moyen des actifs occupés est de 35,87 ans (34 ans en 2007) sur l'ensemble du territoire. Pour Bamako, les villes secondaires et les zones rurales, il est respectivement de 31,81 ans (34,56 ans), 35,52 ans (34,27 ans) et de 36,96 ans (33,88 ans). Globalement, il est de 37,58 ans (35,91 ans) pour les hommes et de 33,87 ans (32,13 ans) pour les femmes. La moyenne très élevée dans l'emploi formel contre-pèse la jeunesse des actifs de l'informel. Dans la fonction publique, par exemple, l'âge moyen en 2002 était de 42,3 ans (44,1 pour les femmes et 41,9 pour les hommes) (DOEF, 2003, p. 15) et en 2007, de 44 ans (42 chez les femmes et 44 pour les hommes) (DOEF, 2007a, p. 8)<sup>113</sup>.

La conséquence majeure est la surestimation de la réaction du salaire aux variations du taux de chômage. Ces emplois sont faiblement rémunérés tandis que le taux de chômage qui leur correspond (que ce soit l'informel ou les jeunes) est très élevé. Ils prononcent l'évolution contrastée entre les deux variables, selon les âges ou les secteurs. Ils biaisent surtout les chiffres de l'emploi. Ils expliquent l'explosion soudaine du taux d'emploi qui passe de 28,7% pour les 15-19 ans à 40% pour les 20-24 ans (contre plus de 50% pour les 30-59 ans)<sup>114</sup>.

---

113. La fonction publique malienne est aussi un club fermé d'hommes. Ceux-ci en constituaient 78,80% (DOEF, 2003, p. 12) en 2002 contre 73,57% en 2007.

114. Ce bond du taux d'emploi peut servir à sa critique. Il ne surmonte pas les faiblesses du taux de chômage, qui ont pourtant favorisé son émergence. A l'instar de celui-ci, il ignore le contenu de l'emploi dont le sous-emploi, car mesurant seulement la part des actifs occupés dans la population en âge de travailler (15-64 ans). Il ne s'intéresse pas aux conditions d'exercice. Il cherche seulement à montrer le degré d'utilisation de la main d'œuvre disponible dans l'économie, et par symétrie, la partie inutilisée. Il peut subir des variations qui ne reflètent pas nécessairement la situation du marché du travail. une baisse la population active, due par exemple à une augmentation des personnes scolarisées, peut conduire à sa baisse sans pour autant traduire une détérioration du niveau d'emploi. un accroissement démographique, élargissant le dénominateur, peut lui aussi conduire au même effet sans que l'état du marché soit nécessaire alarmant. Cependant, contrairement au taux de chômage qui se construit sur une conception donnée de l'emploi, le taux d'emploi part d'une approche extensive de l'emploi et se prête par conséquent à une modulation de l'emploi dans le sens d'une restriction. L'EPAM l'estimait à 45,1% en 2004 (72,6% en 2007) Ce taux cache de fortes disparités, dans lesquelles transparaissent des caractéristiques de l'économie informelle. Tout d'abord, sur les 2 370 754 emplois (4 108 780 emplois en 2007) à partir desquels cette enquête a établi ses résultats, seuls 52% (59,1%) des emplois sont continus; 44% (36,2%) restants sont irréguliers ou intermittents et 4% (4,8%) non déterminés. Donc, si la continuité doit constituer la base de l'appréciation de l'emploi, le taux d'emploi tomberait à 23,4% (42,9%),

TAB. 3.14: 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	19 141	33,5%	24 808	16,2%	72 334	8,6%	116 283	11,1%
Occasionnel à la tâche	9 381	16,4%	49 847	32,6%	90 993	10,9%	150 221	14,3%
Occasionnel saisonnier	28 263	49,4%	67 193	43,9%	650 901	77,7%	746 358	71,2%
Non déclaré	386	0,7%	11 193	7,3%	23 484	2,8%	35 063	3,3%
Ensemble	57 171	100,0%	153 042	100,0%	837 711	100,0%	1 047 925	100,0%

Source : EPAM 2004

b) Le deuxième groupe est la main d'œuvre issue de l'exode rural. Ce groupe aussi joue un rôle fort dans le volume des emplois précaires et irréguliers. Leur statut est cependant plus subi que choisi. Cette couche qui apparaît chez Todaro (1969, 1970) comme le fondement du modèle *trisectionnel* (moderne, rural et informel) immigre vers les espaces urbains en vue d'une insertion dans le formel. Mais celui n'ayant plus d'opportunités à offrir, la nouvelle force de travail se redéploie dans l'informel. Fondamentalement, leur échec d'entrée tient à l'insuffisance de la demande de travail dans le formel et aussi à leur faible niveau de formation. Ils trouvent dans les emplois informels un refuge contre la précarité. Leurs activités peuvent prendre un caractère occasionnel (à la journée ou au travail : conducteurs de pousse-pousse, vendeurs à la sauvette, laveurs de vitres à la circulation, etc.) ou saisonnier (jeunes filles aides ménagères retournant souvent au village à la saison des mariages). Cette population aussi contribue à la partie instable de l'emploi comptabilisée dans le taux d'emploi. Il convient quand même d'introduire une nuance dans le biais lié à l'approche extensive de l'emploi car, à côté des jeunes diplômés et des immigrés ruraux, il y a des couches qui subissent tout autant la précarité des emplois informels, mais dont le basculement se fait plus en faveur de l'inactivité que du chômage. Ce sont les femmes.

---

un niveau *absolu* très faible. L'extension du taux d'emploi aux emplois irréguliers revient à répercuter sur lui les instabilités que ceux-ci traduisent. Dans cette partie instable, on notera que la majorité est détenue par les jeunes, les femmes, les actifs des zones rurales. En prenant les chiffres de 2007, on observe que 77% des emplois sondés sont ruraux, contre 8% situés à Bamako et les 15 restants sont dans les autres grandes villes. Les emplois ruraux étant liés à l'agriculture sont très saisonniers. Pour des pays au segment informel dominant comme le Mali, des réflexions s'imposent pour redéfinir les frontières de l'emploi dans un sens qui n'embrasse ni ne rejette systématiquement l'économie informelle.

Les femmes ont un rôle décisif dans la structure de l'économie informelle ; elles la dominent. En 1989, les femmes représentaient 53,81% de l'emploi informel au Mali contre 58,68% en 1996 et 56,55<sup>115</sup> en 2004 (selon l'EPAM 2004, sur les 1 903 133 emplois informels, 832 499 étaient féminins, soit 43%). Si, sur la base des chiffres, on relève l'importance des femmes dans l'informel, il est aussi à noter que l'informel est important pour les femmes. En 1989, sur l'emploi féminin total, 91,5% étaient pourvus par l'informel, 91% en 1996 et 56% en 2004 (en prenant les chiffres de l'EPAM, en 2004, il apparaît que sur les 982 485 emplois féminins comptabilisés durant l'enquête, 832 499 sont pourvus par des entreprises privées informelles soit un taux de 84,73%).

Ce rapport des femmes à l'informel trouve son explication principale dans l'inadéquation de leurs profils par rapport à ceux requis dans les emplois formels, phénomène qui recule toutefois avec leur scolarisation. Ces emplois, caractérisés par la régularité du travail et du salaire, requièrent un niveau de formation souvent élevé. Or le taux d'alphabétisation est très faible pour les femmes car elles subissent l'arbitrage parental des ressources en faveur des garçons ou des déscolarisations précoces en vue d'être mariées, les traditions les attribuant le rôle de ménagère. Leur faible niveau de qualification fait donc de l'informel, aux conditions d'accès légères mais non moins existantes, le seul espace où elles peuvent exercer une activité. D'autres facteurs - économiques dont la recherche de revenus complémentaires pour le foyer ou pour pallier la baisse du revenu du ménage - favorisent cette prédominance.

Ces motifs inscrivent leur présence dans l'économie informelle sur le long terme. Il en résulte une stabilité d'activité qui ne transparaît pas nécessairement dans leur place dans l'emploi global (leur taux d'emploi est de 32,8% sur le territoire national, de 44% à Bamako). Elles procèdent si les moyens leurs à des investissements renforçant leur enracinement dans cette économie. Leurs activités sont généralement sédentaires (vendeuses au marché, couturières, coiffeuses, teinturières, etc.) ; elles se rapprochent de l'informel à caractère évolutif (selon la classification de Hugon (1980a,b)) ou appartenant à la frange supérieure (comme on retrouve l'expression chez Agier (1981)). En outre, leur sortie de l'activité se fait plus souvent au profit de l'inactivité, pour entièrement se consacrer au rôle de femmes au foyer, que de la recherche d'emploi.

---

115. Chiffres issus d'enquête sur le marché du travail au Mali, disponibles sur le « Key Indicator on the Labor Market » (KILM), 5ème édition, BIT (BIT, 2009).

Une mise en perspective de ces couches conduirait à revoir la notion d'emploi, dans le sens d'une restriction. La troncation du revenu par la gauche qui en résulterait pousserait l'élasticité à la baisse. En prenant le seuil du SMIG, (arbitraire, mais en dessous du revenu moyen dans l'informel), par exemple, l'élasticité du salaire au taux de chômage pour l'informel tombe à  $-0,05$ <sup>116</sup> si la spécification est basée sur  $u_j^m$ . Si la spécification est basée sur  $u_a$ , l'élasticité est de  $-0,175$  (significatif). Ces baisses suggèrent que l'élasticité observée dans l'informel serait moindre si l'emploi était assujéti à une vision plus normative. Elle rendrait mieux compte des difficultés d'accès liée au financement et à la formation.

Pour l'informel, le rôle de la politique reviendrait donc à permettre aux chômeurs de surmonter les différentes barrières. Il ne s'agit pas tant de les intégrer dans les réseaux formés que de leur fournir en ressources dont l'accès est conditionné à l'appartenance au réseau (le financement et la formation surtout).

## Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons vu que :

- La courbe du salaire est testable sur les données maliennes. Nous avons obtenu une élasticité de  $-0,163$  avec une spécification mobilisant le taux de chômage local (par Cercle et par milieu) et un coefficient de  $-0,279$  pour une spécification avec le taux de chômage par classe d'âge (classes d'âge de 5 ans allant de 15 à 64 ans). Ces résultats montrent qu'on peut défendre la thèse d'une relation négative entre le salaire et le taux de chômage sur le marché du travail malien ;
- En comparant les différentes spécifications, on note que l'élasticité augmente quand on introduit une hypothèse de zéro-migration entre les espaces urbains et les espaces ruraux des Cercles. Cependant, une baisse survient dès qu'on immobilise l'offre entre les différentes classes d'âge. Cette baisse suggère la présence de phénomènes de rigidités

---

116. Sans significativité. L'hypothèse nulle est fragile car elle n'est acceptable qu'avec 18,7% de probabilité. Les observations sont au nombre de 775.

sur le marché. L'accès à l'emploi est difficile, même si sur la base de l'âge comme proxy, le chômeur présente des caractéristiques plus ou moins similaires à celles du travailleur. Les causes des rigidités varient d'un secteur à un autre ;

- Dans l'économie formelle privée, le faible niveau de l'élasticité illustre un débordement des modalités de fixation du salaire et de gestion de la main d'œuvre dans le secteur public. La corrélation d'un niveau de 30% des salaires du privé formel aux salaires fictifs publics en offre une illustration. Dans le secteur public, qui a dominé jusqu'aux politiques d'ajustement et dont le mode de fonctionnement a marqué l'économie tout entière, la gestion du travail est rigide. Les rémunérations sont basées sur des grilles et les conditions d'embauche et de licenciement ont jusqu'à la libéralisation récente été nombreuses et contraignantes. L'exposition du secteur privé formel aux règles de l'Etat a soumis son emploi à ces contraintes et fortement entamé la dynamique de celui-ci. En outre, on note que la main d'œuvre malienne manque soit de formations adéquates pour compenser ces contraintes soit de sources de financement pour entreprendre dans le secteur privé formel. A ce niveau aussi, on relève le poids des politiques antérieures. L'articulation des formations offertes autour des besoins de l'administration a conduit à une distorsion structurelle grandissante entre les compétences de la main d'œuvre qualifiée au Mali et les besoins de l'économie tandis que l'aversion du système bancaire pour le risque, soutenue par l'intervention de l'État comme client principal, a conduit à un système qui est peu tourné vers le financement de l'économie. Au bout du compte, le secteur privé formel se trouve handicapé d'une manière qui isole ses actifs des pressions de l'offre excédentaire de travail ;
- Pour l'emploi informel, on constate que la dynamique de l'emploi reste tributaire des dotations personnelles et des réseaux sociaux (familiaux, sociaux ou professionnels) qui peuvent conditionner l'accès au financement, à la formation ou même à la clientèle. Le rôle joué par ces différentes barrières n'est pas très souvent visible au travers de l'élasticité car celle-ci s'aligne sur l'approche extensive de l'emploi. Si les observations instantanées ne comptabilisent pas un individu plus d'une fois dans la tripartition de la population, elles ne saisissent pas cependant le caractère précaire de certains emplois de l'informel. L'identification de ces emplois - un travail à faire sur la base de normes plus adaptées au contexte - exclurait sans aucun doute des salaires faibles, ce qui pousserait

l'élasticité à la baisse.

Dans les deux segments de l'emploi, on constate que le financement des activités et la formation sont les problèmes majeurs qui empêchent l'emploi d'embrasser réellement un sentier de reprise ou plus propice à la reprise et à l'ajustement. Nous avons remarqué que la PNE fait de ces deux problèmes de grands axes d'intervention. Dans la partie suivante, nous exposerons les termes de son intervention et en ferons un bilan.

## Conclusion de la partie

Dans cette partie, nous avons, en premier lieu, posé les problèmes qui entourent le chômage en tant que concept. Nous avons montré que :

- Les limites du concept du chômage à capter la réalité du marché du travail dans un indicateur statistique découlent fondamentalement de ses hypothèses de base. La déviation d'une économie de la représentation de marché qui fonde le concept conduit à une faiblesse des chiffres produits. Dans le cas du Mali, nous avons montré que c'est l'économie informelle qui est la cause première de cette déviation en mettant en relief l'ambiguïté à dissocier certains agents informels des chômeurs et ce sur la base des formes d'emploi occupé. Si, de par les critères, ces individus exercent souvent des activités rémunérées, l'instabilité qui caractérise ces dernières les place souvent à la frontière que l'activité partage avec le chômage. Leurs activités sont souvent précaires, irrégulières et intermittentes et n'affectent qu'imparfaitement leur disponibilité ou même leurs tentatives d'accéder à de meilleurs emplois. La fragilité du concept de chômage découle du comptage de ces individus parmi les actifs occupés dont les réalités ne diffère que légèrement de celles d'un « véritable chômeur » ;
- Les actifs de l'économie informelle n'ont pas toujours été comptés comme des actifs occupés. Leur basculement du statut de chômeur, pendant les années 1970, à celui d'actif occupé est le reflet d'une mutation théorique, d'un changement de position sur l'« anomalie » économique qu'ils traduisent. Nous avons vu le repositionnement opéré dans la littérature spécialisée sur l'économie informelle était tributaire du retour du paradigme néoclassique. Il en a découlé une approche extensive de l'emploi qui a conduit à son tour à un comptage de l'emploi informel dans les pays où celui-ci domine.

Sachant que cette approche ignore le contenu de l'emploi, nous avons adopté une approche historique pour aborder le marché du travail au Mali. Nous avons, d'un côté, dressé l'historique du marché du travail au Mali et, de l'autre, identifié, à l'aide de données statistiques, ses caractéristiques dominantes à l'heure actuelle. Pour l'historique, objet du second chapitre, nous avons distingué trois phases dans la politique de l'emploi, qui ont défini la nature des relations d'emploi au sein du marché. On a relevé que :

- La première phase allant de 1960, année d'indépendance du pays, à 1983, année d'ins-



tauration du concours d'entrée dans la fonction publique, a été marquée par une gestion centralisée de l'emploi au niveau de l'État. L'orientation socialiste de la stratégie de développement a conduit au développement de l'administration publique ainsi qu'à la création de plusieurs firmes d'État. En plus de son statut d'employeur, l'État a consolidé son rôle sur le marché du travail en intervenant dans sa gestion réglementaire et ce en édictant les règles d'embauche et de licenciement. Les dispositifs qui ont résulté de cette stratégie ont conduit à une rigidité du marché du travail, entravé le développement de l'emploi privé et surtout mis en place un cercle vicieux de dépendance au financement extérieur de par leur coût élevé ;

- Dans la seconde phase, allant de 1983 à 1998, le marché du travail a été assujéti à une batterie de mesures de flexibilisation. L'État a embrassé une politique de désengagement au travers d'une politique de rationnement des effectifs tant dans la fonction publique que dans les entreprises publiques. Pour la première, l'effort a consisté à geler les embauches et à encourager les départs tandis que, dans les secondes, l'action de l'État était corollaire à de nouveaux modes de gestion dont principalement la privatisation. Par ailleurs, cette phase a été marquée par le démantèlement des dispositifs de contrôle de l'embauche et du licenciement. Le marché de l'intermédiation a été ouvert tandis que les inspecteurs du travail ont cessé d'être incontournables dans les décisions de licenciement (plus besoin d'autorisation de licenciement). Malgré ces mesures, cette phase a du mal à se faire une identité précise car, d'une part, les mesures de flexibilisation ont été accompagnées de mesures de gestion sociale de leurs conséquences et, d'autre part, se sont développés des comportements visant à contre-peser les dispositifs mis en place. Le marché du travail de cette phase est instable et surtout multi-facial. Les mutations de l'emploi public s'accompagnent de l'explosion d'une économie informelle aux règles de fonctionnement différentes, mais négligée dans la stratégie d'emploi car considérée comme un redéploiement de l'économie face aux contraintes de l'espace formel ;
- C'est à partir de 1998, que se met en place une politique d'emploi aux objectifs explicites et visant le long terme. C'est la Politique Nationale de l'Emploi. Cette politique se donne pour objectif de réparer progressivement les rigidités induites dans le fonctionnement du marché du travail par les premières mesures. Au lieu de souscrire à la vision extensive de

l'emploi qui légitime l'emploi informel indépendamment des conditions de travail, cette politique prend en compte ces conditions et vise à les améliorer. Il s'agit de soutenir principalement le financement et la formation qui ont tous les deux été concentrés autour de l'emploi public dans la Phase I. L'effort en direction du secteur privé formel, inclus aussi dans les dispositifs de financement et de formation, apparaît plus à travers les réformes des Codes (des Investissements, du Travail). L'aspect social de cette politique est visible à travers la préférence donnée à certaines couches vulnérables. Il s'agit des femmes et des jeunes.

Dans le dernier chapitre, nous avons testé la courbe du salaire sur les données maliennes. L'objectif était aussi bien d'identifier les causes de la rigidité du salaire à l'excédent d'offre de travail que de voir si la politique actuelle, justifiable par rapport aux phases précédentes, peut être défendue sur la base d'une observation présente du marché du travail. Nous avons vu que :

- L'élasticité du salaire au taux de chômage est négative. Elle est de -0,163 ou -0,279 selon que le taux de chômage soit relatif au bassin d'emploi ou la classe d'âge de l'individu, signifiant que la négativité de la relation se maintient que l'on fasse le postulat d'une immobilité spatiale de la main d'œuvre ou d'une immobilité entre les classes d'âge mais accompagnée d'une parfaite mobilité sur le territoire ;
- Dans le secteur privé formel, nous avons noté que les salaires subissent un débordement des règles de fixation des salaires publics. Les salaires publics que les travailleurs du secteur privé auraient perçu s'ils exerçaient dans le secteur public expliquent près de 30% des salaires qu'ils gagnent dans leur emploi privé formel. Ce lien montre que malgré la disparition de certaines mesures, l'emploi privé formel peine à se libérer du poids du passé. Le phénomène d'hystérèse ce lien traduit ne manifeste aussi bien au niveau de la formation qu'au niveau du financement. La priorité donnée aux formations répondant aux besoins des administrations a entravé le développement des formations plus axées sur les besoins des petites et moyennes industries tandis que le système bancaire a embrassé une politique plus tournée vers l'extérieur et les grands opérateurs que les « petits entrepreneurs ».
- Du côté de l'emploi informel, on note que la relation du salaire au taux de chômage est déterminé par les barrières financières et non financières. Quel que soit la nature de

ces barrières, elles ramènent fondamentalement au cercle d'appartenance des individus. Ce cercle peut être familial, social, ethnique ou professionnel. Il détermine aussi bien les dotations, c'est à dire le volume du financement et la formation, que les réseaux auxquels l'individu peut accéder, à savoir la clientèle. En termes de formation, son rôle est d'autant plus grand que la microfinance ne se révèle pas systématiquement accessible aux individus exclus de la finance traditionnelle; le coût élevé du micro-financement maintient le réseau en position de premier déterminant des capacités de pénétration d'une niche d'activité.

Quel que soit le secteur, il apparaît que le financement et la formation constituent des facteurs non négligeables dans le maintien d'une offre de travail excédentaire en dehors de l'emploi. Si ceci assied bien la PNE en termes de pertinence, car se proposant d'agir sur des problèmes identifiables du marché du travail, il reste encore à apprécier son efficacité dans cette tâche. C'est l'objet de la partie suivante.

## Partie II

# Un bilan de la Politique Nationale de l'Emploi



## Introduction de la partie

Dans la partie précédente, nous avons annoncé et présenté le projet de la PNE qui est défendable aussi bien dans sa modernité que sa pertinence. Pour la première, on peut noter que la PNE traduit, en termes théoriques, une représentation moderne de la nature et des causes du chômage. Depuis les années 1990, émergent des modèles d'équilibre partiel du chômage qui cherchent à appréhender ses multiples causes. Ils s'écartent à beaucoup de niveaux des représentations unifiées qui ont dominé le débat théorique jusqu'à une période récente. Ils partent au delà de l'opposition entre idées keynésiennes et idées néoclassiques. Les premières sont embrassées à travers la légitimation de soutien au moteur économique. La croissance  $y$  est vue comme la condition primordiale à la création d'emplois. Les secondes sont présentes à travers les explications des rigidités. La nature complexe de ces rigidités (exogènes et endogènes) remettent en cause les structures du marché du travail. L'idée d'un chômage structurel à la Friedman (1968) est conservée sans pour autant que le volontarisme politique soit systématiquement rejeté.

La PNE est moderne car elle englobe ces différentes idées. En se référant aux travaux de Pissarides (2000), par exemple, on relève que l'appariement entre l'offre et la demande de travail, nécessaire à la résorption du chômage (ou à l'insertion ou le retour à l'emploi) requiert trois conditions, dont deux sont explicitement formulées dans le projet de la PNE :

- en premier lieu, il faut l'existence d'une offre d'emploi dans l'économie pour résorber le chômage ou favoriser le retour à l'emploi ;
- ensuite, une correspondance entre les qualifications requises par les emplois créés et celles dont l'offre de travail dispose est nécessaire ;
- et enfin, l'offre de travail doit être prête à accepter l'emploi offert.

La première condition est visible à travers les politiques d'offre de la PNE. La PNE apporte son soutien et son assistance aux activités créatrices d'emplois à travers des aides au financement (négociation de taux favorables, garanties des organismes publics auprès des établissements de crédit en faveur d'entrepreneurs), des subventions et des exonérations sur la base des emplois créés ou des potentiels d'un secteur ou d'une entreprise en termes de création d'emplois.

Quant à la deuxième condition, on la relève dans les actions en matière de formation. La

PNE met le développement du secteur privé au cœur de ses préoccupations et le montre à travers la priorité qu'elle donne aux formations favorables à l'expansion de celui-ci. La formation vient en complément au financement car les actions en faveur de celui-ci seraient fragiles voire vaines si les publics ciblés manquent de capacité de gestion des activités financées. D'un côté, la PNE appuie la formation des entrepreneurs par l'initiation de promoteurs aux techniques et procédures de création d'entreprises et le renforcement de leurs capacités managériales et, de l'autre, elle aide l'emploi salarié "traditionnel" à travers les dispositifs d'accompagnement dans la reconversion et dans le renforcement des capacités (formations continues). Au delà d'une simple correction des rigidités mises en place par les politiques du passé, les actions en matière de formation visent à adapter la qualification de la main d'œuvre au besoin de l'économie.

Pour la troisième condition, le PNE n'intervient pas. Le Mali ne dispose pas de système d'indemnisation du chômage ou de prime de retour à l'emploi. Les aides dont l'offre de travail insérée peut bénéficier participent généralement des politiques d'offre car étant souvent déduites des impôts à verser. Par ailleurs, le niveau élevé du chômage suggère un niveau conséquent du coût net du chômage. Il en découle donc que l'offre de travail n'a pas réellement besoin d'incitation pour intégrer le marché du travail ou accepter les propositions d'emploi <sup>117</sup>.

La pertinence de la PNE se lit à travers la rupture qu'elle traduit par rapport aux politiques d'emploi précédentes. Les conséquences sociales des mesures d'ajustement ont montré que la construction du marché constitue une démarche nécessairement primordiale à toute action d'inflexion ou d'ajustement aux normes concurrentielles, telles qu'il y en a eu dans la Phase II. Les résultats des plans d'ajustement structurel, à travers la pauvreté croissante et le chômage élevé qui ont succédé aux mesures de libéralisation et de flexibilisation du marché, illustrent l'erreur qu'il peut être pour un pays en développement comme le Mali de mélanger ces deux étapes. Donc une politique qui construit un marché, forcément interventionniste, doit être préalable à toute nouvelle action qui consisterait à réduire les rigidités dont il ferait état.

Sa mission ne concerne donc pas seulement la lutte contre le chômage, l'amélioration des conditions de travail pour ceux qui occupent un emploi et la favorisation/multiplication des

---

117. Nous nous pencherons sur ce point dans la dernière partie pour défendre cette thèse.

opportunités d'emploi pour ceux qui en manquent, mais aussi le passage vers ce marché. Ensuite, sur des bases pragmatiques, la différence de contexte nécessite une certaine rigueur dans la pratique de la politique de l'emploi. Le coût élevé des politiques d'emploi dans le cas d'un pays aux moyens limités impose la précision. Il faut une cohérence entre les moyens et les ambitions comme conditions de réussite.

La modernité de la PNE, qui apparaît à travers ses objectifs et ses domaines d'intervention, et sa "légitimité", qui est lisible dans son rapprochement aux politiques précédentes, ne garantissent pas automatiquement son efficacité. Celle-ci mérite une attention particulière : c'est l'objet de cette partie. Nous procéderons à un bilan de la PNE, tant à travers ses structures que ses mesures, pour lesquelles nous prendrons un dispositif illustratif de faiblesses qu'on peut identifier dans sa mise en œuvre.

L'objectif du premier chapitre est double. D'un côté, il vise à rattacher des structures aux différentes actions de la PNE. De l'autre, et de façon plus implicite, il vise à mettre en exergue le phénomène du doublonnage. L'incapacité de la politique de l'emploi à se libérer des alternances politiques est illustrée à travers la coexistence de plusieurs structures autour d'une même mission. Il en résulte un émiettement des ressources et des dysfonctionnements dans la coordination des actions. Si la jeunesse de la PNE, âgée de moins de quinze ans, et, peut-être quelque part, l'absence de volonté politique entravent la production de chiffres sur les dépenses de la politique d'emploi, le doublonnage en suggère quand même un niveau élevé. Nous présenterons quelques chiffres, disparates à cause du nombre des structures intervenant, et nous nous intéresserons ensuite aux résultats du PEJ, mesure phare de la PNE, pour dégager les principaux défauts de la mise en œuvre de la politique d'emploi. La mise en exergue de ces problèmes sera nécessaire pour passer à l'analyse du dispositif que nous prendrons à titre illustratif, les stages de qualification.

Au travers cette mesure, nous développerons les nombreuses défaillances que l'on peut identifier dans la mise en œuvre de la PNE. Ce sera l'objet du deuxième chapitre. À travers cette mesure, nous mettrons en relief les faiblesses opérationnelles de la PNE. Nous y exposerons l'évolution de la mesure, son détournement tant par les entreprises, en mesure de



réduction du coût du travail, que par les agences de mise en œuvre de la politique d'emploi, en mesure productrice de chiffres pour conserver ses dotations budgétaires.

## Chapitre 4

# Les structures de la politique d'emploi : doublonnage et faible efficacité

## **Introduction**

La PNE recouvre les grandes problématiques du chômage au Mali. Les efforts pour le soutien à l'auto-emploi montre son accord avec le contexte malien, où l'économie informelle, dominée elle-même par les auto-employés, est très développée. Cependant, malgré la complétude du corps institutionnel de la PNE, la cohérence de celui-ci avec les objectifs posés et le contexte malien, ses structures affichent un défaut : les doublons. Le phénomène de doublonnage se lit à travers les multiples agences et fonds qui forment la personne institutionnelle de la PNE et la similarité de leurs missions. Elle s'ensuit un émiettement des ressources et d'autres dysfonctionnements dont la portée dépasse les simples questions budgétaires ; ils menacent l'efficacité de la PNE.

Dans ce chapitre, nous allons montrer comment on peut illustrer la question du doublonnage à travers une présentation des institutions chargées de la mise en œuvre des mesures. Dans la première section, nous allons présenter les principales structures, principalement par rapport à leur mise en place et par rapport aux grandes lignes de leurs missions (4.1).

Dans la seconde section, la présentation sera structurée autour de ces missions, principalement les trois les plus marquantes : le formation (4.2.1), le financement (4.2.2) et l'information (4.2.3). Dans la troisième section (4.3), nous présenterons les principaux résultats de la PNE. Nous prendrons particulièrement le Programme Emploi-Jeunes, le programme majeur de la PNE, pour mettre en évidence ses défauts de mise en œuvre.

### **4.1 Présentation des structures selon le corps**

Dans sa traduction opérationnelle, la PNE a consisté à ajuster les dispositifs déjà existants de la politique de l'emploi aux nouvelles ambitions. D'un côté, elle a procédé à une mise à jour de ces dispositifs et, de l'autre côté, à un renforcement du système à travers la création de nouveaux agents et instruments. Parmi les changements, on compte tant des institutions (agences, directions), des programmes que des dispositifs législatifs. Dans l'important lot d'organes qui constituent le système, on en compte ceux qui se sont dressés en maillons incontournables dans mise en œuvre la politique de l'emploi. Ce sont L'ANPE et l'APEJ. A côté d'elles gravitent d'autres partenaires d'importance variable dont des directions, des

fonds et des programmes.

L'importance des deux agences tient aux liens particuliers qu'elles entretiennent avec le contexte socio-économique malien. Alors que l'ANPE, à travers ses transformations, véhicule l'histoire entière de la politique de l'emploi au Mali, l'APEJ constitue la principale traduction du changement que la PNE a introduit.

#### 4.1.1 L'ANPE : d'un office à une agence

##### 4.1.1.1 L'ONMOE

Créé au départ comme l'Office National du Soudan Français en 1954 par l'arrêté n° 1917/ITLS-SO du 04 juin 1954, l'Office de la Main d'Œuvre cesse de refléter la traduction territoriale de l'autorité coloniale à partir de 1960. Il prend son nouveau nom par le Décret 87 du 02 mars 1960. Par le Décret 237/PG/MFTAS du 12 juin 1961, l'appellation se reforme et devient l'Office National de la Main-d'Œuvre (ONMO).

à une époque où le chômage était quasiment inexistant, l'ONMO jouait un simple rôle de comptabilisation de la main d'œuvre et d'intermédiation entre elle et les administrations et entreprises publiques. à partir de 1983, suite à l'introduction du concours dans la fonction publique, le problème du chômage s'est posé et avec lui la nécessité d'une politique d'emploi. Dès 1984, l'Office s'adapte avec la prise en compte de la dimension emploi. Il change de nom qui, par loi n° 84-57/ANRM du 29 décembre, devient l'Office National de la Main-d'Œuvre et de l'Emploi (ONMOE).

à l'établissement public qu'il est, sont confiées trois missions principales :

- le concours à la mise en œuvre des dispositifs spécialisés et des aides publiques et privées destinées à faciliter l'embauche, la formation, le perfectionnement, la reconversion de la main d'œuvre et la création d'entreprises ;
- la conception, la coordination et le suivi de toutes les actions de l'Etat en direction des jeunes diplômés en vue de leur insertion professionnelle ;
- et enfin, la collecte, le traitement et la diffusion des informations relatives au marché du travail ainsi que l'élaboration des statistiques complètes sur l'emploi.

Pour bien mener sa mission, l'ONMOE s'est doté de deux services spécialisés et deux

divisions. Notons qu'un service spécialisé se différencie d'une division de par son indépendance. Il est autonome tant en termes de gestion qu'en termes de financement. Son directeur est nommé par un arrêté ministériel et non par une décision du directeur de la structure à laquelle il est attaché. Ensuite, il bénéficie d'un fonds mis à sa disposition pour la réalisation de ses activités et peut négocier des financements avec d'autres bailleurs différents de ce fonds. Un service spécialisé peut donc se voir associer à une structure publique ou parapublique à la mission de laquelle ses activités se rapportent sans pour autant y être subordonné. Une division, au contraire, est rattachée à une structure et en dépend à tous les niveaux (choix du directeur, budget, validation des activités, etc.)

Les deux services spécialisés de l'ONMOE étaient <sup>118</sup> :

- le Centre de Perfectionnement et de Reconversion (CPR) qui visait la formation des travailleurs ;
- et la Cellule d'Appui à l'Insertion des Jeunes Diplômés (CAIJD) chargée du conseil, de l'orientation et du placement des jeunes diplômés sans emploi.

Et les deux divisions étaient :

- la Division de l'Information et de la Promotion de l'Emploi (DIPE), qui œuvrait à promouvoir l'auto-emploi ;
- et la Division de Placement et d'Immatriculation (DPI), jouant une fonction d'intermédiation entre offre et demande de travail.

#### **4.1.1.2 L'ANPE**

à partir de 1998, avec l'introduction de la PNE, l'État juge nécessaire de restructurer l'ONMOE afin de mieux l'adapter aux mutations du marché du travail et aux ambitions de la nouvelle orientation. Pour ce faire, il se fait assister par la France dans le processus de création du doublon malien de l'ANPE française. Par l'ordonnance N°01-016/PRM du 27 Février 2001, l'Agence Nationale Pour l'Emploi du Mali est créée. Ratifiée par la loi n°01-019 du 30 mai 2001, son organisation relève du décret n°01-054/PRM du 23 mars 2001, de la délibération n°01/CA-ANPE et de la décision n°044/ANPE.

---

118. A partir de 1991, par l'ordonnance n°91-066/P-CTSP du 30 Septembre 1991, créant ou plutôt réajustant le statut de l'ONMOE, il devient possibles pour celui-ci de créer des services spécialisés, d'où la mise en place des deux que nous avons cités.

Dans la ligné de l'ONMOE, l'ANPE est créée sous le statut d'établissement public avec une autonomie financière et une personnalité morale. Ayant pour but de contribuer à la mise en œuvre de la PNE, l'ANPE est chargée de missions qui, pour certaines, se situent dans la continuité de l'ONMOE, pour d'autres, se placent dans une orientation différente. Elle doit ainsi :

- procéder à la collecte, la centralisation, l'analyse et la diffusion des données relatives au marché de l'emploi ;
- réaliser toutes les études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- procéder à la prospection, la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi (intermédiation) ;
- assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir l'auto-emploi à travers l'information et l'orientation des futurs entrepreneurs ;
- réaliser toutes les activités en relation avec les missions qui lui seraient confiées par l'État, les collectivités territoriales ou les établissements publics ;
- 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 destinés à assurer la promotion de l'emploi, notamment féminin <sup>119</sup>.

à l'instar de l'ONMOE, la structure de l'ANPE se dessine au regard de ses missions. De la fusion des divisions et services spécialisés qui constituaient l'ONMOE émergent des départements. L'ANPE en compte cinq au total :

- le Département de l'Orientation et de la Prospection (DOP) ;
- le Département de la Promotion de l'Emploi (DPE) ;
- le Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (DOEF) ;
- le Département de Perfectionnement et de Reconversion (DPR) ;
- et le Département des Nouvelles Technologies et de la Communication (DNTC).

---

119. Ces missions sont définies dans les statuts mêmes de l'ANPE et les informations sont disponibles sur son site.

## **4.1.2 L'APEJ : d'un programme à une agence**

### **4.1.2.1 Le PEJ**

Parmi les mutations provoquées par les politiques d'ajustement structurel sur le marché du travail le chômage des jeunes est sans aucun doute la plus importante. Avec l'introduction du concours d'entrée dans la fonction publique, le passage automatique des bancs d'école à des bureaux de fonctionnaires dont ils bénéficiaient a pris fin. Les retombées économiques de cette décision politique se sont accouplées au contexte démographique du Mali, caractérisé par la jeunesse de la population et un taux de croissance démographique élevé (3,75% par an selon le BIT), pour créer un goulot d'étranglement sur le marché du travail. Pendant que l'État poursuivait ses réformes libérales et se désengageait des secteurs productifs et employeurs, l'écart entre l'offre et la demande d'emploi se creusait et les jeunes ont été les plus vulnérables face à ce phénomène.

C'est au regard de ce constat que, dans le cadre de la PNE, des dispositifs spéciaux pour les jeunes ont été mis en place. Le Programme Emplois Jeunes (PEJ) était un de ces dispositifs. Ciblant spécifiquement les jeunes, c'était un programme quadriennal (2003-2007) visant à répondre à la problématique de l'emploi des jeunes. Il avait trois grands objectifs qui étaient :

- le renforcement de l'employabilité des jeunes à travers des apprentissages et des stages de qualification ;
- le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes ;
- et la facilitation de l'accès des jeunes promoteurs au crédit.

Dans les mesures du PEJ, le financement et la formation à l'entrepreneuriat sont établis dans une relation particulière. Le financement vient en complément aux jeunes entrepreneurs avec des projets qui ont suivi des formations sur la création d'entreprise. Après le financement, la formation intervient encore pour consolider les capacités de gestion de l'entrepreneur afin de lui assurer une meilleure survie sur un marché, où peu d'entreprises survivent à leur première année.

#### 4.1.2.2 L'APEJ

La mise en œuvre du programme PEJ a occasionné la mise en place d'une agence. Sous l'action du gouvernement, appuyée sur les dispositifs législatifs concernant la création des structures d'encadrement et d'exécution du PEJ, l'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ) est créée par la loi n° 03-31 AN/RM du 25 août 2003. L'exécution et le suivi du PEJ sont mis sous sa tutelle. Ses activités démarrent à partir du 24 février 2004.

##### 4.1.2.2.1 Missions

A sa création, l'APEJ traduisait la mise en œuvre simple du PEJ, mais ses activités se sont multipliées et ramifiées dans trois grandes directions :

- le Programme Emploi Jeunes (PEJ) ;
- le Programme Multisectoriel d'Investissement Intensif en Emploi dans le Milieu Rural (PROMIIER) ;
- et le Projet d'Initiatives Locales pour l'Emploi (PILE) dans le District de Bamako (PILE).

Le PEJ va englober les politiques d'incitations à la création d'emplois privés par les jeunes. Aux facilités de financement que l'APEJ permet aux jeunes promoteurs, notamment à travers les garanties qu'elle offre auprès des institutions financières et les taux préférentiels qu'elle négocie en leur faveur, se joignent des dispositifs légaux dont principalement les exonérations fiscales. Dans le cadre de la PNE, le Code des Investissements s'est adapté aux nouveaux défis de la politique de l'emploi. Ainsi a été mis en place un régime A concernant les investissements inférieurs à 100 millions de FCFA. Ces investissements donnent droit à une exonération fiscale sur les 5 premières années d'exercice de l'Impôt sur les Bénéfices Industriels et Commerciaux (IBIC) ou l'Impôt sur la Société (IS), de la Contribution des Patentes (CP) et de l'Impôt sur les Revenus Fonciers. A ce régime s'ajoute un régime B portant sur les investissements supérieurs au seuil des 100 millions de FCFA. Là, l'exonération est étendue à 8 ans. Pour les entreprises tournées vers l'exportation (80% de la production), elles relèvent du régime des zones franches et bénéficient d'une exonération totale et permanente des droits et taxes dans le domaine de leurs activités d'exportation <sup>120</sup>.

---

120. Ces informations sont disponibles sur le site de l'ANPE-Mali dans la Revue Actu-Emploi, n°1, Juin 2006.



Quant au PROMIIER et au PILE, ils traduisent respectivement des déclinaisons de l'initiative HIMO et l'emploi local au niveau de l'APEJ. L'agence apporte un appui technique et financier aux collectivités locales (régions, cercles et communes) pour la mise en place de projets décentralisés d'investissements ruraux (ou urbains dans le cadre des PILE), potentiellement créateurs d'emploi et centrés sur les besoins des communautés locales. L'introduction de ces deux domaines rejoint bien la mission de l'APEJ. L'exode rural qui tient à la déficience d'emplois dans les zones rurales explique en partie la masse grandissante, majoritairement jeune, de chômeurs et d'actifs informels dans les zones urbaines. Le traitement de ce problème à sa source, via l'emploi local rural, constitue une piste prometteuse dans la résorption du chômage juvénile. L'initiative HIMO est associée aux investissements qui promeuvent l'emploi local pour mettre en valeur au mieux l'avantage compétitif du Mali, la force de travail.

#### **4.1.2.2.2 Structures**

L'APEJ compte 4 départements techniques qui sont :

- le Département Prospection, Promotion et Evaluation (DPPE) ;
- le Département Emploi et Investissement (DEI) ;
- le Département Entrepreneuriat-Jeunesse (DEJ) ;
- le Département Financement et Garantie (DEFIG).

#### **4.1.2.2.3 Les partenaires**

En aval, le Programme Emplois Jeunes qui naissait d'une initiative présidentielle a bénéficié de l'assistance technique du Bureau Sous-Régional de l'OIT, jetant les bases des grandes mesures qui le constitueront. Dès de sa mise en place, il a été conçu comme un projet multipartite, une interface d'actions pour plusieurs structures. Ainsi les différents dispositifs qui le constituent se sont vus repartis entre des organismes venant de divers horizons. Dans le cadre de l'apprentissage et de la formation, le programme mobilisait l'ANPE qui disposait déjà d'une expérience en matière de stage de qualification et le Centre de l'ANPE qui aussi capitalisait une grande expérience en matière de formation. A eux, étaient joints les bureaux de placements privés - dans le cadre des placements des jeunes diplômés en entreprises -, les chambres de métiers, les centres d'apprentissage, les ONG, les Unités de Formation et d'Appui

aux Entreprises (UFAE) et la Cellule de Coordination du PNA/ERP. Pour le développement de l'entrepreneuriat, l'intervention des mêmes partenaires étaient requise, dont notamment celle de l'ANPE qui disposait d'un réseau/de structures déjà existant(es) pour appliquer les mesures. Dans le cadre du financement, la signature de protocoles avec des banques (Banque Malienne de Solidarité, Banque Régionale de Solidarité) et des institutions de microcrédit (Nyesiguiso) a été nécessaire pour faciliter l'accès des jeunes entrepreneurs au crédit.

Outre la toile de partenaires, le PEJ s'est fondé sur une base institutionnelle. Dans cet ensemble, on peut distinguer :

- le décret n°02 - 496 P-RM du 16 octobre 2002 portant sur la création du Ministère Délégué Chargé de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MDEFP) qui assure la tutelle du programme avec l'appui et l'assistance de la Présidence de la République ;
- le protocole d'accord de partenariat État/secteur privé pour la promotion de l'emploi des jeunes ;
- l'ordonnance du 13 avril 1992 sur les stages de qualification ;
- les termes de référence des Agences d'encadrement ;
- la loi n°92-020/AN RM du 13 septembre 1992 pour ce qui concerne l'apprentissage même si ces dispositions sont à revoir afin de les adapter au contexte actuel ;
- le décret n° 01-577/PM-RM du 12 décembre 2001 fixant les modalités d'exécution du PNA/ERP ;
- les conventions de gestion des lignes de crédit liant l'État et les structures de financement ;
- et tous les textes législatifs portant sur la création des structures d'encadrement et d'exécution du PEJ.

L'ANPE et l'APEJ s'imbriquent dans ou évoluent à côté d'autres structures de la PNE.

### **4.1.3 Structures périphériques**

#### **4.1.3.1 Les structures gouvernementales**

Les structures gouvernementales investies dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi changent au gré des mutations politiques. Mais dans le cadre de la PNE, elles présentent une

certaine cohérence avec la mission globale de la PNE.

#### ***4.1.3.1.1 Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle***

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, créée par le décret n°04-145/P-RM du 13 mai 2004, a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. à ce titre il est chargé entre autres de la gestion des rapports de partenariat entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de nature à promouvoir l'emploi, notamment l'insertion des jeunes dans la vie active.

Outre un secrétariat général et un cabinet, il est le tuteur de la Direction Nationale de l'Emploi et de la Direction Nationale pour la Formation Professionnelle. D'autres organismes spécialisés lui sont rattachés. Bien que l'ANPE et l'APEJ fassent partie de ce groupe, elles ont des statuts particuliers, notamment en termes financiers. Alors que pour l'APEJ, l'indépendance par rapport au Ministère découle du fait que ses fonds ont été votés par le biais d'un projet et non adoptés par un décret ministériel, pour l'ANPE, la source de financement a été établie depuis 1961, 1% de la masse salariale des travailleurs sous le régime de la sécurité sociale à la charge des employeurs, par l'ordonnance n°01/PG-RM du 07 février 1961. En revanche, les autres organismes dont le FARE, le FAFPA, les UFAE, relèvent tous du Ministère.

#### ***4.1.3.1.2 La Direction Nationale de l'Emploi***

Créée par l'ordonnance n°90-63/P/RM du 31 Octobre 1990, la Direction Nationale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale (DNETSS) a la responsabilité d'élaborer les éléments de la politique nationale en matière d'emploi, de travail et de sécurité sociale. Elle assure également la coordination et le contrôle technique des services régionaux, des services rattachés et des organismes personnalisés qui concourent à la mise en œuvre de la politique précitée. Elle est sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

#### ***4.1.3.1.3 La Direction Nationale de la Formation Professionnelle***

Créée par la loi N° 071/ du 19 décembre 2002, elle a pour mission :

- d'élaborer la réglementation régissant le dispositif de la formation professionnelle et veiller en assurer l'application ;
- de mener toutes recherches et études relatives à la formation professionnelle continue qualifiante et par apprentissage et proposer les mesures nécessaires à la promotion de la formation professionnelle et l'adéquation de la formation à l'emploi ;
- d'élaborer les schémas directeurs de la fonction publique qui tiennent compte des accords et conventions entre l'État et les Collectivités Territoriales dans le cadre de la décentralisation ;
- et de développer des filières de formation professionnelle en tenant compte des besoins du marché de l'emploi.

Elle compte deux divisions :

- la Division des Études et Évaluation dont les missions sont de collecter, centraliser, traiter, publier et disséminer les informations et statistiques relatives au secteur de la formation professionnelle ; mener les études et faire des évaluations sur la formation professionnelle ; gérer le flux des stagiaires.
- la Division Normalisation qui a pour objectifs d'élaborer la réglementation régissant le dispositif de la formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage, d'établir les normes standard en vue de l'agrément des organismes de formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage, d'organiser les travaux d'élaboration du contenu des programmes de formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage, de préparer les dossiers de certification de la formation professionnelle par apprentissage et de validation des acquis professionnels et d'élaborer un document de politique nationale permettant de structurer le dispositif dans le domaine et d'harmoniser toutes les activités de la formation professionnelle continue qualifiante et par apprentissage.

#### 4.1.3.2 Le PNA/ERP

Le Programme d'Actions pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté (PNA/ERP) a été créé par le gouvernement 2002 et présenté comme la traduction opérationnelle de la Politique Nationale pour l'Emploi initiée en 1998. Menant une existence parallèle à celle de l'ANPE et de l'APEJ, le PNA/ERP vise 7 principaux objectifs :

- le développement de l'emploi coopératif (EC) ;
- le développement de l'emploi féminin (EF) ;
- le développement des PME (DPME) ;
- le développement des emplois à haute intensité en main d'œuvre (HIMO) ;
- la consolidation de l'emploi dans le secteur informel urbain (SIU) ;
- la consolidation des informations sur le marché du travail (IMT) ;
- et le développement de politiques de formation.

## **4.2 Classification des organes selon les missions**

Les structures de la PNE reflètent son projet, la construction d'un marché de travail dynamique autour du secteur privé. Pour le Mali où le chômage prend un caractère massif, une politique de développement de l'entrepreneuriat répond à un double objectif. D'un côté, elle permet de pallier les insuffisances de la demande de travail en créant un dynamisme d'auto-absorption de l'offre excédentaire de travail. Le rôle crucial que les micros, petites et moyennes entreprises jouent dans la création d'emploi étant largement reconnu de nos jours, il s'agit de permettre aux chômeurs, dont particulièrement les jeunes et les femmes, les plus touchés par les politiques de désengagement de l'État des secteurs productifs, de s'insérer dans le marché du travail en déplaçant vers le secteur privé le moteur de la création d'emplois. De l'autre côté, il s'agit, à travers l'implantation d'un tissu productif moderne, de rendre le travail malien plus compétitif, de préparer l'économie à faire face à l'intégration régionale et à la mondialisation. De ce fait, l'entrepreneuriat apparaît comme un important indicateur de la transmission du développement au sein des populations. Les structures de la PNE mettent en avant la formation et le financement, les éléments piliers à l'édification d'un secteur privé dynamique et créateur d'emplois. Elles œuvrent aussi à la correction des défauts de marché, particulièrement à travers l'information. La présentation de ces structures sur la base de leur mission permet de montrer leur cohérence avec le projet de la PNE. Mais elles mettent aussi en évidence une première et profonde faiblesse de corps institutionnel de la PNE : le phénomène de doublonnage.

### 4.2.1 Les structures et programmes de formation

De par ses structures de formation, la PNE témoigne d'une modernité par rapport aux théories économiques (théorie du capital humain) qui mettent en avant la formation comme pilier de la productivité et des performances du facteur travail. Dans les premières phases de la politique de l'emploi au Mali, les mesures de formation répondaient principalement aux besoins de l'emploi salarié, essentiellement l'emploi public. Si, avec la PNE, cette orientation n'a pas complètement disparu, elle s'éclipse progressivement au profit de la formation dont le but est de former des entrepreneurs ou de consolider les compétences des acteurs du secteur privé.

#### 4.2.1.1 Les formations visant l'emploi salarié

##### 4.2.1.1.1 *Le Centre de Perfectionnement et de Reconversion de l'ANPE*

Parmi les structures qui interviennent dans le domaine de la formation, le Centre de l'ANPE est la plus importante. Il est le plus ancien des départements de l'ANPE. Son histoire traduit à sa façon le parcours de la politique de l'emploi malienne en matière de formation. Créé par le décret n°79/PG-RM du 29 juin 1966 le plaçant sous l'égide de l'ONMO, son histoire remonte jusqu'à l'indépendance du Mali. Il participait de la formation de la main d'œuvre, nécessaire pour le fonctionnement de l'administration du Mali indépendant. Un accent particulier était donc mis sur la formation d'employés de bureau ; cette orientation embrassait parfaitement la politique socialiste du gouvernement de l'époque. Ainsi les formations du centre bénéficiaient d'une reconnaissance étatique car couronnées par un certificat à l'issue d'un examen dont l'arrêté n°1051/MT-CAB du 15 novembre 1966 précisait les modalités d'organisation. Cet arrêté concernait aussi les reclassements des stagiaires dans les différentes conventions que le Centre avait signées avec des structures publiques. La gestion du Centre était multipolaire : son conseil d'administration était constitué du directeur de l'ONMO, d'un représentant de l'enseignement technique et professionnelle et du conseil d'administration de l'ONMO. Ces multiples présences lui permettaient de formuler des formations qui répondaient à la fois aux besoins de formation de la main d'œuvre et à ceux requis par les services publics. Le Centre participait ainsi à l'ajustement de la force de travail aux besoins de la demande de travail tout en restant dans un cadre harmonisé avec le système éducatif

national.

A partir des années 1970, sur la demande d'entreprises privées qui commencèrent à se multiplier dans le pays dont notamment les banques, le Centre introduit des formations continues ciblant spécifiquement le secteur privé. Les cours du soir furent institués afin de permettre aux agents des entreprises, ne pouvant se présenter au cours du jour, de se former et de se perfectionner. Ainsi la formation a été étendue au CAP (certificat d'aptitude professionnelle) pour les employés de bureau, les aides-comptables, les employés de banques et au BT (brevet technique) professionnel de banque. Plus tard, la comptabilité et le secrétariat de direction seront introduits à la faveur de l'arrêté n°98-1715/MESSRG-SG du 22 octobre 1988 autorisant le Centre à ouvrir les filières en secrétariat de direction niveau BT. Les autorités qui ont perçu l'importance de la formation professionnelle ont décidé de certifier les acquis des bénéficiaires de la formation. C'est ainsi que l'arrêté n°1440/MEFP du 19 mars 1988 fixant les modalités d'intégration des titulaires du brevet professionnel de banque dans les différentes conventions collectives a été mis sur route. L'année 1986 marque un tournant dans l'orientation des objectifs du centre ; le décret n°58 PG-RM du 8 mars 1986 réorganise l'ONMO. Ce faisant, le Centre devient une division spécialisée composée de 2 sections : la section perfectionnement professionnelle et la section recherche pédagogique. A partir de 1991, avec la création de l'ONMOE, le statut du Centre change. Il devient un service spécialisé et est doté d'une autonomie financière et se compose de 4 sections : section formation, section reconversion et perfectionnement, recherche pédagogique et section documentation et archives. Avec la création de l'ANPE, le Centre change d'appellation et devient un Département, le DPR, et se restructure en deux services : Service Ingénierie de la Formation (SIF) et Service Perfectionnement et Reconversion (SPR). En 2006, avec la délibération n°06-005/CA-ANPE du 14 avril 2006, le Centre est créé à nouveau, rattaché au DPR et placé sous la responsabilité d'un Directeur nommé par le Directeur Général de l'ANPE.

L'histoire du DPR suit étroitement celle de l'évolution du marché du travail malien. De pourvoyeur du premier gouvernement socialiste en main d'œuvre dans les années 1960 à formateur pour les entreprises dans les années 1970, son rôle se recentre autour de la reconversion dans les années 1980. Dans le cadre des plans de reconversion que l'État met en

place au profit des partants volontaires de la fonction publique, il joue un rôle de formateur, aidant ces actifs à se réorienter pour s'insérer de nouveau sur le marché du travail. L'État en fait un outil d'ajustement entre la qualification de l'offre et les exigences de la demande de travail. Dans le cadre de la PNE, le Centre poursuit ses activités dans un sens d'appui au secteur privé. D'un côté, ses formations continuent à cibler les travailleurs du secteur privé (banques, hôtellerie, tourisme, etc.). De l'autre côté, il développe les formations visant les promoteurs dans la création (CREE : Créez Votre Entreprise) et la gestion (GERME : Gérez Mieux Votre Entreprise) de leurs entreprises.

#### **4.2.1.1.2 *Les stages de qualification***

Le dispositif des stages de qualification a été introduit par les autorités de la Transition (après le renversement du régime militaire en 1991). Institués par l'Ordonnance n°92-022 /P-CTSP du 13 avril 1992 et son décret d'application n°92-128 du 18 avril 1992, les contrats de stage de qualification visaient à pallier le manque d'expérience qui minait souvent l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail. Au Mali des études ont révélé que le rythme d'insertion d'une cohorte de diplômés est de l'ordre de 15%/an (source APEJ). En 1995, par exemple, 18 mois après leur sortie, seuls 22% des diplômés de l'enseignement technique et professionnel ont pu obtenir un emploi. Le marché du travail malien révèle ainsi un paradoxe : les qualifiés souffrent beaucoup de chômage dans une économie insuffisamment satisfaite en qualifications. Le manque d'expérience étant souvent avancé par les employeurs pour écarter les jeunes diplômés, ce dispositif se propose d'augmenter leur chance d'accès à un emploi, en comblant leur manque d'expérience et en les rendant plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Dans sa forme originelle, le stage s'étalait sur une durée de 6 mois, renouvelable 3 fois (soit une durée maximale de 24 mois). La rémunération mensuelle du stagiaire correspond à 50% du salaire de base. Toutefois, ses indemnités sont plafonnées à 50.000 FCFA. Un stagiaire est employé à plein temps dans les mêmes conditions que les autres employés et son indemnité est déduite de l'assiette de la contribution forfaitaire (7% de la masse salariale).

Dans le cadre de la PNE, spécifiquement de l'APEJ, une nouvelle variante est lancée à partir de 2003 pour renverser l'essoufflement de la mesure. Alors que les règles régissant la fixation du niveau de l'indemnité demeurent inchangées, une modification est introduite dans



sa durée et son mode de financement. La durée des stages APEJ passe à 1 an, renouvelable une fois (soit 24 mois au maximum). Pour le financement, l'APEJ prend en charge les six premiers mois d'indemnités de stage tandis que l'entreprise d'accueil, dans le cadre de la convention qu'elle signe avec l'APEJ, s'engage à payer les six autres mois. Cependant, l'intégralité des charges sociales reposent sur l'APEJ. Ce soutien financier a pour but d'encourager les entreprises à accueillir les jeunes stagiaires.

A partir de 2005, une nouvelle variante est intégrée, le volontariat. Poursuivant la même logique, celle-ci diffère de par les structures d'encadrement et le mode de financement. Le programme consiste à placer des jeunes diplômés en stage dans un service public ou parapublic, afin de leur permettre d'acquérir une expérience du marché du travail. Le financement est assuré par l'Etat, en intégralité.

Pour le suivi, le décret de 1992 avait désigné l'ANPE, l'ONMOE à l'époque, pour la mise en œuvre du dispositif. Cependant avec la création de l'APEJ, on assiste un transfert de mission, bien que législativement on récuse un retard sur la pratique. Mais ce retard est relatif dans la mesure où l'ANPE, bien qu'au rôle marginal, demeure active dans les placements en stage de qualification. A son niveau, c'est le DPE, spécifiquement son Service d'Appui à la Pré-insertion (SIP), qui est chargé de la mise en œuvre et le suivi des stages de qualification. Au niveau de l'APEJ, c'est le DPPE qui est chargé du suivi de la mesure. Les stages de qualification participent à la promotion de l'emploi salarié. L'expérience qu'ils fournissent se prête mieux à une insertion par le salariat qu'à l'entrepreneuriat. Même si rien n'empêche un stagiaire de rester dans le domaine de stage en tant que promoteur, la mesure se structure plus fortement à un dessein de salariat. Sur ce point, il rejoint beaucoup les formations continues. Précisons que si le Centre de l'ANPE demeure centrale sur ce créneau, il le partage avec d'autres institutions. Dans l'ensemble, les formations du Centre et les stages de qualification ont le point commun de cibler des niveaux élevés de qualification.

#### **4.2.1.2 Les formations visant l'auto-emploi et le travail peu qualifié**

Au Mali, une grande caractéristique du marché du travail est la correspondance de l'auto-emploi et du faible niveau de qualification. Cette correspondance est plus récurrente dans l'informel tandis que dans le formel, le travail qualifié qui est très utilisé est employé dans

un cadre salarial. De ce fait, les formations des services d'emploi visant le travail peu qualifié visent généralement l'auto-emploi. Toutefois avec la PNE et l'évidente insuffisance de l'offre d'emploi même pour le travail qualifié, les formations visant l'auto-emploi incluent aussi le travail qualifié.

#### **4.2.1.2.1 Les formations en faveur de l'auto-emploi**

Les formations qui visent à créer des entrepreneurs ou à renforcer les capacités de gestion des promoteurs gagnent en importance depuis le lancement de la PNE. Au niveau de l'ANPE, c'est le DPE qui a la charge de la formation des promoteurs. D'un côté, ses formations se situent à l'amont du processus de création d'entreprise. Elles consistent à initier les promoteurs aux procédures de créations d'une entreprise (CREE : Créer Votre Entreprise). De l'autre côté, elles prennent une forme d'accompagnement et de renforcement des capacités managériales des entrepreneurs déjà lancés (GERME : Gérez Mieux Votre Entreprise ; il y a aussi l'initiation aux techniques de comptabilité simplifiée suivant le Système de Comptabilité Ouest Africain (SYSCOA)). Ces formations sont toutes mises en œuvre avec la collaboration du Centre.

Au niveau de l'APEJ, cette étape est couverte par le DEJ qui, à l'instar du DPE, initie les jeunes promoteurs aux techniques de créations d'entreprise. Ses formations répondant au même nom, CREE, visent à permettre aux jeunes de constituer un plan d'affaire qu'ils pourront peaufiner plus tard avec l'aide d'un bureau d'études - toujours sous l'égide de l'APEJ - et éventuellement soumettre leur projet à des organismes financiers.

#### **4.2.1.2.2 L'apprentissage et la formation professionnelle**

Alors que les stages de qualifications visent les jeunes diplômés, l'apprentissage, qui est à caractère tout autant professionnalisant, concernent les jeunes sans acquis scolaire. L'ANPE et l'APEJ interviennent très souvent en matière d'apprentissage en partenariat avec des organisations plus spécialisées (associations, etc.) ou dans le cadre de programmes spécifiques, mais l'apprentissage et formation professionnelle restent majoritairement le créneau d'organismes spécialisés comme le FAFPA ou la F NAM.

*Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)*

Le FAFPA a été créé par la loi n°97-023 du 14 avril 1997 en tant qu'établissement public à caractère administratif (EPA), doté d'une personnalité morale et d'une autonomie financière. Il est la déclinaison institutionnelle d'une composante du même projet qui a mené à la création de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF). Avec l'appui de la Banque Mondiale et de la Coopération Française, jointe un an plus tard par la Coopération Suisse, le Gouvernement malien a démarré en 1997 un projet visant à réduire les distorsions existantes entre les besoins du marché du travail et les formations des chômeurs et travailleurs et à améliorer l'information sur le marché du travail malien. Le projet avait au départ trois composantes :

- la Formation Professionnelle Initiale (FPI) visant à développer la formation professionnelle au travers des établissements d'enseignement technique et professionnel.
- la deuxième composante, le FAFPA, ayant pour mission d'accompagner les opérateurs économiques des secteurs privé et mixte (parapublics) dans l'amélioration de leurs compétences par une formation professionnelle. A ce titre, il mène des activités de formation et d'apprentissage qualifiantes.
- enfin, la troisième composante, qui concerne l'OEF, avait pour objectif d'améliorer l'information sur le marché du travail.

Par le décret 0°97-183/P-RM du 2 juin 1997, les modalités d'organisation et de fonctionnement du FAFPA ont été fixées et ses missions ont été précisées. Celles-ci visent à :

- apporter une assistance technique et financière aux entreprises et aux opérateurs économiques des secteurs modernes et non structurés, ainsi qu'aux organismes privés et parapublics, dans le cadre de l'élaboration et de la réalisation de leurs plans et/ou projets de Formation Professionnelle Continue, Qualifiante et par Apprentissage ;
- apporter une assistance technique et financière aux organismes de Formation Professionnelle privés et parapublics bénéficiant de son agrément dans le cadre de la réalisation de leurs programmes d'investissement ;
- appuyer les organismes de Formation dans la modernisation de leurs équipements et/ou à l'extension de leurs activités ;
- et réaliser des études spécifiquement dans le secteur de la Formation Professionnelle.

Le FAFPA est une interface privilégiée entre la demande et l'offre de formation, en mettant

en lien les promoteurs de formation (entreprises et autres opérateurs des secteurs modernes et non structurés) avec les formateurs (organismes privés de Formation Professionnelle, Bureaux d'études, etc.)

Le financement du FAFPA provient de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP). Financé à hauteur de 0,5% de la masse salariale versée par les entreprises astreintes à la tenue d'une comptabilité régulière et probante, ce taux a été portée à 2% à compter du 1 janvier 2007. C'est une ressource permanente du FAFPA à laquelle s'ajoutent les subventions de l'État, les contributions des bénéficiaires de l'appui financier du FAFPA, les dons, legs et subventions de toutes natures, les emprunts et les recettes diverses. De par ses activités, le FAFPA apparaît comme une structure dont la mission s'allie bien aux objectifs de la PNE. En relevant le niveau de qualification de la main d'œuvre et des cadres d'entreprises, le FAFPA participe à l'augmentation des revenus des entreprises et de bénéficiaires de formation (à travers des productivités élevées), à la lutte contre la pauvreté et aussi à l'amélioration de la compétitivité de secteur privé malien dans la sous-région ouest africaine.

En plus du FAFPA, on dénombre d'autres organismes, qui bien que moins insérés dans la PNE, participent néanmoins à son projet. Il s'agit particulièrement de la FNAM dont les activités de formation ciblent plus les artisans.

#### *La FNAM (Fédération Nationale des Artisans du Mali)*

Créée en 1987 par des associations d'artisans pour défendre les droits de la profession (allègements fiscaux et accès aux marchés publics), la FNAM s'est imposée en quelques années comme le plus grand rassemblement d'artisans du Mali. Grâce à son poids (893 associations d'artisans et 42 198 artisans en 2003), à ses actions de codification et la formalisation (création des chambres de métiers) du métier d'artisan et ses actions de formations des artisans apprentis, la FNAM s'est dressée comme un interlocuteur incontournable quant à la création et le développement d'emplois artisans. Ainsi les chambres de métiers qu'elle a aidées à créer bénéficient de financement par l'État, délivrent des cartes d'artisans et dressent les listes d'artisans en besoin de financement pour amorcer ou développer leurs activités. Ces chambres de métiers travaillent en collaboration étroite l'ANPE dont le Centre forme les sélectionnés des listes à ses formations CREE et GERME. Et c'est aussi par l'entremise de ces chambres de métiers que les artisans accèdent aux organismes de financement ou de garantie comme le

FARE.

Grâce à ces chambres et ses représentations régionales et locales, la FNAM constitue le maillon non étatique le plus important de la politique de l'emploi au Mali. Sans que sa création émane de la mise en place de la PNE, elle participe beaucoup à son exécution.

## **4.2.2 Les structures de financement et de garantie**

### **4.2.2.1 Le financement**

Le financement est la phase cruciale dans cette stratégie d'articulation de l'emploi autour du secteur privé. Le sous-financement étant l'une des grandes causes de la faiblesse du secteur privé au Mali, les structures de la PNE se proposent de réduire l'insuffisance de financement de l'appareil financier. Elles ne visent pas pour autant à se substituer aux institutions financières, mais plutôt à faciliter l'accès des entrepreneurs à ces dernières.

Au niveau de l'ANPE, c'est la DPE qui s'occupe du financement. Le soutien financier, inscrit dans son volet auto-emploi, se situe dans la continuité du soutien technique que ce département apporte aux promoteurs qu'il encadre et accompagne. Après une collecte de projets, très souvent en collaboration avec les Chambres de Métiers et aussi des associations de professionnels, le DPE soumet au jugement du Conseil de l'ANPE les projets présélectionnés (notons que le soutien financier fait très souvent suite au passage par des formations). En cas d'aval du Conseil, le DPE installe les promoteurs à ses propres frais (achat de machines, d'outils, etc.). Ensuite, il les finance. Si le montant du financement est inférieur 4 millions de FCFA, le DPE finance lui-même, procédant à un prêt sans intérêt. Au-delà, il les dirige vers des banques. Dans ce cas, l'ANPE, par le biais du FARE, se porte garant des emprunts contractés auprès d'organismes financiers à la faveur du promoteur.

Au niveau de l'APEJ, le financement est assuré par le DEFIG. Les jeunes souffrant beaucoup d'exclusion dans les services bancaires pour diverses raisons dont l'analphabétisme, l'insuffisance ou l'absence de garanties, la faible productivité des activités à financer, etc., le PEJ s'était doté d'un volet de financement qui sera poursuivi par l'APEJ à travers le DEFIG et dont le but est de pourvoir les jeunes promoteurs en financement. Le financement en

général constitue un grand problème pour le secteur privé malien. La population a recours essentiellement à l'épargne individuelle ou familiale (ou à d'autres formes de crédit informel) pour financer les activités privées. Le système bancaire peine encore à combler les insuffisances de ces épargnes ; malgré des efforts de libéralisation, son accès demeure limité - les garanties requises excluent beaucoup de promoteurs - et coûteux - les taux d'intérêts exorbitants entame très souvent la viabilité des projets -. Les jeunes sont plus exposés à ces difficultés qui se traduisent pour eux comme une deuxième exclusion, venant après l'impossibilité à se faire embaucher. L'APEJ tente donc de pallier ce problème en offrant deux sous-composantes : le financement et la garantie des financements obtenus auprès d'organismes financiers, banques et établissement de microcrédit. Les activités du DEFIG se situent dans le prolongement de celles du DEJ. Il analyse et trie les projets présélectionnés par celui-ci et les soumet aux institutions financières. En cas d'avis favorable de celles-ci, le DEFIG soumet encore le projet à l'approbation du Comité Technique d'Orientation et du Contrôle (COTC) du Fonds National pour l'Emploi des Jeunes (FNEJ). Une fois que ce Comité émet son accord, le DEFIG, en collaboration avec l'institution financière, ouvre une ligne de crédit au jeune promoteur qu'il suit et surveille. Le FNEJ comporte quatre guichets :

- le premier guichet dénommé "Programmes de création d'emplois" est destiné à la prise en charge des programmes conçus et mis en oeuvre par l'APEJ ;
- le deuxième guichet dénommé "Financement de projets" a pour objet la mise en place de lignes de crédit au sein des organismes de financement pour financer les investissements ou les fonds de roulement des entreprises créées par les jeunes ;
- le troisième guichet, "Prêts participatifs", a pour objet de permettre aux jeunes promoteurs de constituer ou de renforcer leurs fonds propres et de bénéficier des crédits nécessaires à la réalisation de leur programme d'investissements ;
- le quatrième guichet dénommé "Fonds de garantie" a pour objet d'apporter aux organismes de financement la preuve du soutien FNEJ pour couvrir les risques liés aux crédits à octroyer aux projets initiés par les jeunes.

Les agences ont toutes les deux recours à un organisme de garantie, le FARE.

#### **4.2.2.2 La garantie : le Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FARE)**

Le Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FARE) est une association créée par le récépissé du n°0501 du 13 juillet 2001 par l'ANPE, l'Institut National de la Prévoyance Sociale (INPS), la Caisse Nationale d'Assurance et de Réassurance (CNAR) et la Chambre du commerce et de l'Industrie du Mali (CCIM). Son objet est de concourir techniquement et financièrement à la réalisation de projets initiés par les jeunes promoteurs de PME et PMI et de garantir le financement des projets de création et de développement d'entreprises.

Grâce à l'ANPE, qui est majoritaire à son conseil d'administration, ce fonds reçoit les dossiers de jeunes qui passent par l'ANPE, reçoivent des formations CREE et GERME et aspirent à devenir entrepreneurs. Le FARE se porte aussi cautionnaire au profit d'entreprises soumissionnaires et attributaires de marchés afin de favoriser le développement de leurs activités et par conséquent la création d'emploi. Le montant de garantie du FARE se plafonne à 30 millions de FCFA par projet. Dans le cadre de ses garanties, il a signé des protocoles de partenariat avec des institutions financières (Banque Malienne de Solidarité, Banque Régionale de Solidarité, Banque Nationale pour le Développement Agricole, Banque Sahélo-saharienne pour l'Industrie et le Commerce, Nyesiguiso). Les activités du FARE s'étendent et concernant les deux agences ; ainsi il s'érige en un pilier important des dispositifs de lutte contre le chômage.

Avec ces structures, on peut saisir l'aspect de politique d'offre de la PNE. Les mesures de formations et d'accompagnement et les facilités de financement visent toutes à encourager l'offre, sous la perspective que celle-ci mobilisera la force du travail et absorbera le chômage. La PNE explore donc l'entrepreneuriat comme piste de réduction du chômage et de baisse des inégalités sociales. Ses projets concernant cette dernière apparaissent plus clairement à travers les couches sociales (jeunes, femmes) et professionnelles (artisans, agriculteurs, etc.) et les localités (terroir) que ses mesures ciblent. La PNE cherche donc à établir un marché du travail tiré par le secteur privé. Cependant, elle n'omet pas les dysfonctionnements dont le marché existant souffre, particulièrement l'imperfection de l'information. Ainsi quelques unes de ses structures se rassemblent autour de ce paramètre et visent à le corriger.

### 4.2.3 Les structures d'intermédiation et d'information

#### 4.2.3.1 L'intermédiation

L'intermédiation (et accessoirement la comptabilisation) a constitué l'une des premières fonctions des structures de la politique d'emploi au Mali. Malgré les nouvelles directives introduites par la PNE, la fonction d'intermédiation n'a pas disparu.

Au niveau de l'ANPE, c'est le DOP qui assure ce rôle. Ce département a pour mission de faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi à travers des activités de conseils, d'orientations, d'intérim, de prospections de potentialités d'emplois. Il comprend trois équipes sectorielles mobiles - une dans les bâtiments et travaux publics, une dans les industries et une dans les services - intervenant auprès des entreprises, des ONG, des partenaires au développement et les collectivités décentralisées afin de collecter les offres d'emplois. Il communique ces offres à travers les affichages publiques dans les directions de l'ANPE (Bamako et régions) et à travers des communiqués de radio (le relais aux médias est assuré par le DNTC). Le DOP qui prend le relais de la Division Placement de l'ONMOE constitue la « vitrine de l'ANPE <sup>121</sup> », « sa porte d'entrée ». Il accueille et oriente les demandeurs d'emploi. Il permet ainsi leur recensement et contribue à la constitution de la base de données nécessaire aux bulletins de l'Observatoire (DOEF). Dans le cadre de l'orientation des demandeurs d'emploi, il collabore aussi avec le Centre (DPR) et met en place des formations en techniques de recherche d'emploi (TRE). Il aide ainsi les chômeurs à évaluer leurs compétences, à les mettre en valeur sur le marché du travail.

Contrairement à la Division Placement de l'ONMOE, le DOP partage depuis 1992 le marché de l'intermédiation avec les bureaux de placements privés (BPP) et les établissements de travail temporaire (ETT). Toutefois, il domine encore ce marché et soutient même ces établissements qu'il pourvoit en profils et en formations. A la différence de ces établissements, les services du DOP sont gratuits tant pour les demandeurs d'emplois que les entreprises.

---

121. Expressions empruntées à une cadre de ce département avec lequel j'ai eu l'occasion de m'entretenir lors d'un stage de 3 mois à l'ANPE du Mali durant l'été 2008.



#### 4.2.3.2 L'information

Au niveau de l'ANPE, l'information est couverte à deux niveaux : l'information statistique et l'information médiatique. La première est assurée par le DOEF et la seconde, par le DNTC.

##### 4.2.3.2.1 Le DOEF

L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation a une histoire particulière car sa création se situe entre celle de l'ONMOE et de l'ANPE, 1996. Issu d'un projet de la Banque Mondiale ayant pour but d'améliorer la connaissance du secteur informel au Mali afin d'éclairer les actions politiques à son endroit, sa mise en place a bénéficié de l'assistance technique du BIT et s'est concrétisé à ses premiers pas par une enquête avant de se décliner en service spécialisé. Après l'enquête, la structure est restée et a bénéficié de l'apport de diverses partenaires (Banque Mondiale, Afristat, ONMOE, Ministère du Travail, etc.), mais jusqu'en 2001, elle a gardé son statut de service spécialisé, dont les activités s'inscrivaient dans les mêmes desseins que ceux de l'ONMOE, d'où la nécessité de son incorporation à l'ANPE en 2001.

Les missions qui étaient les siennes n'ont pas changé avec le passage à l'ANPE. Elles se sont consolidées et ont concerné la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des informations sur le marché du travail et la structure des emplois, la mise à la disposition des pouvoirs publics et des décideurs politiques en matière d'emploi des éléments de compréhension et d'orientation de politiques. Plus ambitieuse encore, elles ont inclus la création et la mise à jour régulière d'une banque de données sur l'emploi et la formation. Avec l'ANPE, l'Observatoire devient le pilote des programmes d'informations sur le marché du travail et le centre d'archivages des supports documentaires de l'ANPE. Ces dernières fonctions traduisent la volonté d'imposer l'Observatoire comme l'acteur incontournable pour l'accès à l'information sur le marché du travail et aussi l'instrument privilégié pour la prescription de la politique de l'emploi.

Avec son passage sous la tutelle de l'ANPE, l'OEF qui devient le DOEF, un département aux mêmes caractéristiques qu'une division, se fractionne en trois services :

- le Service d'Information sur le Marché du Travail (SMIT) ;
- le Service Etudes et Recherche (SER) ;
- et le Service de Diffusion (SDD).

Ses activités se mènent en collaboration avec diverses structures dont certains départements de l'ANPE. Grâce aux informations collectées par le DOP et les BPP et les ETT<sup>122</sup>, le DOEF établit des bulletins (le BSMIT : Bulletin Semestriel d'Information sur le Marché du Travail) et des rapports (RASAMT : Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle du Marché du Travail). Alors que le BSIMT qui a pour vocation de devenir trimestriel avec le développement des activités de collecte et de traitement se base sur les seules informations données par le DOP et les BPP et ETT, le RASAMT synthétise les données du BSIMT avec les résultats d'autres enquêtes réalisées par le DOEF (EPAM : Enquête Permanente Auprès des Ménages).

Parallèlement à ces publications, le DOEF mène des enquêtes aux cibles diverses (ménages, économie informelle), le but final étant de produire des chiffres sur le marché du travail malien.

#### 4.2.3.2.2 *Le DNTC*

Le DNTC, la seconde structure informationnelle de l'ANPE, est le plus jeune des départements. Il a été créé en 2006 ; mis en place par l'ANPE en mai 2006 mais il n'est devenu opérationnel qu'en juillet 2006. Il a pour mission d'élaborer, de mettre en oeuvre et de suivre les programmes de communication et d'information de l'ANPE au profit de la promotion de l'emploi. Il compte deux services :

- le Service Nouvelle Technologie (SNT) qui s'occupe du réseau informatique, du site internet, du parc informatique et de la mise en ligne des offres d'emploi ;
- et le Service Communication (SC), chargé des relations de l'agence avec les autres structures notamment les médias.

Dans le but de faire connaître l'ANPE ainsi que ses activités, ce département produit, en collaboration avec la chaîne nationale, l'ORTM, deux émissions télévisées<sup>123</sup> :

- Itinéraire : elle se penche sur le parcours des entrepreneurs qui peuvent servir de modèles à la jeune génération et expose à travers eux les dessous d'un secteur d'activité qui peut être créateur d'emploi ;

---

122. Les BPP et les ETT sont tenus par la loi 92-020 du 23 septembre 1992 de communiquer à l'ANPE les offres et demandes qu'ils reçoivent, le refus exposant à des sanctions prévues par le Code du Travail

123. A la date où je recueillais ces informations, le projet d'une troisième émission se focalisant sur les activités de l'ANPE-Mali elle-même était en gestation. Cette émission présenterait notamment les initiatives des directions régionales, les activités des centres de formations.

- *Baara* : elle est centrée sur les artisans et vise à faire connaître ces secteurs dont les activités sont à haute intensité en main d'œuvre et dont le développement peut contribuer à l'absorption de la main d'œuvre inoccupée.

En outre, le DNTC assure la diffusion des offres d'emploi sur l'ensemble du territoire national à travers un réseau de 52 radios qui reçoivent et diffusent les offres d'emplois centralisées au niveau de l'ANPE. La propagation de ces offres à ces radios se fait à travers Rfi qui, via le système Ordi Space, diffuse les informations que l'ANPE lui transmet. Ces offres passent par des bulletins qui leurs sont spécifiquement dédiés (exemple : A Gao, c'est à 19h et diffusée en langues locales sur une radio locale). En 2007, le DNTC a tenu un atelier avec l'ensemble des radios dans le cadre du renforcement de ce réseau.

A travers ses activités qui se multiplient, le DNTC se donne pour mission de changer la face de l'ANPE aux yeux du public et des partenaires divers. Il veut s'ériger en nouvelle « vitrine de l'ANPE ».

#### **4.2.3.2.3 Le CICOM**

Au niveau de l'APEJ aussi, on trouve un organe d'information, la Cellule d'Information et de Communication (CICOM) dont les fonctions rejoignent essentiellement celles du DOP (orientation, intermédiation) et du DNTC (communication, médiatisation des activités de l'APEJ, site internet).

## **4.3 La PNE : doublons et résultats**

### **4.3.1 Causes et conséquences du doublonnage**

Dans le tableau 4.1 récapitulant les services publics de la PNE, on peut déjà remarquer le regroupement de deux ou trois structures autour d'un même objectif. Ce phénomène de redondance est plus qu'occasionnel dans le cas malien ; il est récurrent, voire structurel. Il découle principalement de mauvaises stratégies en matière de construction institutionnelle. Pour le cas malien, elles sont plus volontaires qu'involontaires.

TAB. 4.1: Répartition des mesures de la PNE entre ses structures

Mesures→	Auto-emploi			Insertion	Information	Couches
Structures↓	Encadrement technique	Actions sur la formation (1)	Financement et garanties	Actions sur la formation (2)		
<b>ANPE</b>	Auto-Emploi (DPE)	CREE GERME (DPR)	Auto-emploi (DPE)	Formation (TRE) Stages de qualification		
<b>PNA/ERP</b>	Emploi Coopératif (EC) Développement PME (DPME) Main d'Oeuvre (HIMO)			Système de formation (SF)	Information sur le marché du travail (IMT)	Emplois féminin (EF) et informel (SIU)
<b>APEJ</b>	Auto-emploi (DEJ - DEI - DPPE)	CREE GERME Centre APEJ	Auto-emploi (DFG)	TRE Stages (DPPE) Volontariat (DPPE)	Placements en stages (DPPE)	Jeunes Emploi rural Emploi informel
<b>Autres structures</b>	MEFP - DNE - DNFP	FAFPA	FARE	FAFPA	BPP et ETT	Artisans (FNAM)

#### **4.3.1.1 Causes : instrumentalisation politique des dispositifs de soutien à l'emploi**

La nature involontaire serait liée une mauvaise compréhension ou une délimitation incomplète du phénomène visé. Bien que la complexité du chômage rende ce cas de figure très probable, le projet de la PNE a été clairement défini de sorte que ses traductions opérationnelles ne tombent pas dans ce piège. Son objectif principal (transfert du moteur de créations d'emploi vers le secteur privé), ses domaines d'intervention (emploi local, HIMO, emploi informel, soutien à la création d'entreprises et appui à la formation professionnelle et technique) sont tous posés de sorte à constituer des guides pour la construction des structures qui seraient chargées de la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Et à travers leur présentation, on peut remarquer que les missions des structures s'alignent toutes sur le projet de la PNE. La mise en avant de la formation et du soutien au financement des promoteurs dans les structures illustre cette orientation. Donc leur nombre élevé ne tient pas à un diagnostic erroné de leur objet.

Le doublonnage est volontaire car la construction institutionnelle est alignée sur les stratégies politiques. Face à l'explosion du chômage, les autorités font souvent le choix délibéré de mettre en place de nouvelles structures comme réponse à des tensions sociales ou à des critiques populaires ou politiques (de l'opposition). Mais les nouvelles structures n'innovent nullement par rapport aux anciennes ; au contraire, elles s'en inspirent pour au final n'en différer qu'en termes d'appellation. Cependant leur création donne lieu de nouveaux coûts et oriente les efforts déjà existant dans un autre sens. Au Mali, c'est cette explication qui l'emporte.

L'APEJ illustre parfaitement cette stratégie. Au cours de son élaboration, le PEJ était conçu comme un programme qui serait mis en œuvre par l'ANPE. L'intervention d'autres structures dont les fonds de garanties (FARE), les unités de formations (UFAE), des corps de métiers (Chambres de Commerce, Chambres des Métiers, etc.) dans l'exécution du programme n'entamait nullement le fait que l'ANPE disposait de l'expérience et du réseau nécessaire pour être le cœur du projet. Cependant, de par le fait que le PEJ touchait une couche dont le chômage devenait un problème très épineux, la déclinaison du projet en agence portait

en elle des avantages politiques (gain de popularité) pour le gouvernement en place<sup>124</sup>. Elle avait un potentiel de gain de popularité pour les autorités en place. Les ombres de partialité qui peuvent planer sur cette interprétation se dissipent au regard des structures de l'APEJ dont les organes occupent les mêmes créneaux que ceux de l'ANPE.

Les doublons apparaissent donc au Mali comme une traduction majeure de l'instrumentalisation de la politique de l'emploi par les gouvernants. Les retombées de ce phénomène sont nombreuses, particulièrement sur les mécanismes de mise en place et suivi des mesures. Avant de s'intéresser aux impacts particuliers sur les dispositifs (cas des stages de qualification traité dans le chapitre suivant), on peut noter qu'une conséquence majeure du phénomène de doublonnage est la difficulté à chiffrer correctement le budget des mesures d'emploi ainsi que les résultats.

#### **4.3.1.2 Conséquences : émiettement des ressources et difficultés de lecture des résultats**

Le doublonnage affecte profondément le processus de quantification des efforts en matière d'emploi. Les chiffres sur les budgets et les résultats s'éparpillent au gré du nombre de structures impliquées dans la politique d'emploi. Ceci s'ajoute aux défaillances statistiques du système.

On peut relever que, selon le rapport d'exécution du Budget Spécial d'Investissement (BSI), le Mali a consacré 2,668 milliards de FCFA à la promotion de l'emploi et du travail en 2007, somme provenant entièrement des ressources intérieures. Les dépenses du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) s'élevaient à 0,13% du PIB (Traoré et Sissoko, 2010). A côté des ressources allouées par l'État au travers du budget national, certaines structures disposent de ressources permanentes. C'est le cas de l'ANPE, financée par 1% des cotisations patronales et salariales collectées au niveau de l'INPS, du FAFPA, financé par 2% de la taxe d'apprentissage, et du FNEJ de l'APEJ, financé par 2% de la taxe d'emploi jeune sur la masse salariale. L'inclusion de ces différentes ressources élèvent les budgets cumulés à plus de 10 milliards de FCFA en 2007 (chiffres rapportés par

---

124. Cette interprétation a été portée à mon attention lors d'interviews avec des cadres dans divers services qui mettent en œuvre la PNE.

Traoré et Sissoko (2010)). Leur part dans le PIB se multiplie par trois, atteignant 0,39%.

Même si on pourrait être enclin à arguer l'insuffisance de cette part par rapport aux ambitions de la PNE, la critique ne saurait être fondée car les objectifs de la PNE ne sont que rarement quantifiés et sa planification, peu précisée. Pour apprécier l'efficacité de l'action publique en matière d'emploi, il faut pouvoir confronter les résultats obtenus à ceux visés au départ. L'absence d'objectifs chiffrés et de systèmes de comptabilisation au niveau de structures, permettant de disperser les budgets aussi bien selon les mesures que selon les structures, entravent l'analyse des performances en termes d'activités ou de structures. Le seul dispositif pour lequel les objectifs ont été chiffrés a été le Programme Emploi Jeunes (PEJ). A part ce programme, on ne peut, pour l'instant, attacher aucun des autres chiffres à des objectifs. Nous allons présenter ces chiffres en premier lieu avant de nous intéresser au PEJ.

#### *Des chiffres éclatés*

Entre 1993 et 2001, le FARE a aidé à la création 62 entreprises, qui ont créé 327 emplois directs. Le coût total pour cette opération a été estimé à un demi milliard de FCFA <sup>125</sup>. En 2007, il a soutenu 207 projets de création d'entreprise en intervenant comme garant (pour un coût de 229 millions de FCFA) et s'est porté cautionnaire pour 109 entreprises (pour un coût de 1,113 milliards de FCFA). L'impact de ces soutiens en termes d'emploi demeure inconnu. On peut attribuer cette absence d'information à celle du suivi, qui est elle-même favorisée par la faible contrainte pesant sur les bénéficiaires. Les projets financés s'effondrent très souvent. Si les informations ne sont pas toutes disponibles, sur la base du taux de recouvrement des financements de l'APEJ, 3%, on peut soutenir que le financement du FARE n'est pas à l'abri des risques.

Ces risques peuvent être involontaires. Les projets pour lesquels la garantie est apportée

---

125. S'il y a beaucoup de fonds, dont certains provenant des ONG et des organisations internationales, nous nous limiterons ici à mentionner les ressources qui proviennent de l'Etat malien dans les actions de soutien à l'emploi. Pour des détails voir (Traoré et Sissoko, 2010, p.49). Par ailleurs, on note aussi, qu'en marge des efforts de l'Etat, il y a des dynamiques de créations d'entreprise indépendantes des dispositifs. Les chiffres sur les emplois créés ne sauront donc refléter ces efforts fidèlement (voir (Traoré et Sissoko, 2010, p.50)).

sont souvent mal élaborés. Les chiffres d'affaire ont tendance à être surestimés tandis que les coûts de fonctionnement tendent à être sous-évalués. La rentabilité des activités est donc biaisée à la hausse. Un processus de mauvaise sélection s'installe alors dans le financement. L'incapacité des entreprises soutenues à ajuster leurs prévisions et à surmonter les difficultés est exacerbée par l'absence de capacités managériales des entrepreneurs. Cette défaillance est, quelque part, attribuable aux structures elles-mêmes : il n'y a pas de procédure de profilage des individus pour sélectionner ceux qui peuvent entreprendre et ont peut-être eu une expérience antérieure à la candidature pour le financement. Les chiffres sur l'élaboration des plans d'affaire se trouvent donc vides de composantes qualitatives : ils ne reflètent ni la qualité des projets portés ni les capacités des entrepreneurs (entre 2004 et 2007, l'ANPE a aidé à l'élaboration 600 plans d'affaire). Ils n'informent donc en rien sur la pérennité des emplois créés.

Les risques peuvent aussi être volontaires. Les dispositifs de surveillance sont absents ou faibles et la responsabilité des bénéficiaires n'est très souvent que peu engagée voire pas du tout. Les risques de remboursement pèsent très généralement et ce, dans leur intégralité, sur les structures garantes. Les bénéficiaires ne sont donc que peu incités à faire face à leur engagement vis-à-vis des banques sollicitées.

En matière de formation, on note qu'entre 1997 et 2007, le FAFPA a formé 10 029 salariés (pour un coût de 2,28 milliards de FCFA), 31 710 apprentis dans le secteur de l'artisanat (pour un coût de 2,24 milliards de FCFA) et équipé 25 centres de formation (pour un coût de 533,84 milliards de FCFA). Quant à la DNFP, entre 2006 et 2008, elle a soutenu la formation de 6 660 jeunes en formation de type dual<sup>126</sup> (pour un montant total de 886,8 millions de FCFA). A son niveau en 2006, l'ANPE, pour sa part, a formé 604 personnes en audit (dont 263 opérant dans des banques et établissements financiers), en comptabilité et en secrétariat. Avec les UFAE, elle a formé 20 professionnels en techniques de carrelage.

Au-delà de ces chiffres, on ne dispose que très rarement de chiffres plus approfondis. L'absence de suivi des formés en est la première cause. Les portées des formations sur le marché du travail, leur impact sur les activités exercées ne sont pas connues (hausse de

---

126. Ce sont des formations partagées entre les centres de formation et les ateliers (souvent d'artisans). Les premiers occupent 20% de la formation, le reste revenant aux seconds.



revenus d'activité, meilleure gestion, pérennité des nouvelles entreprises, etc.). Donc les bases d'évaluation des performances ne sont pas disponibles.

### **4.3.2 Evaluation du PEJ**

Nous allons nous intéresser ici au Programme Emploi Jeunes (PEJ) pour tenter de saisir en profondeur les défaillances de la PNE. Ce programme a sans doute été le programme majeur de la PNE. Posé avec des objectifs bien précis et un calendrier bien détaillé, il se démarque des nombreux dispositifs unilatéraux. Il s'est écoulé entre 2003 et 2008<sup>127</sup>. Le budget prévisionnel du programme s'élevait à 18 572 340 FCFA. La contribution de l'État devait s'élever à 17 594 102 033 FCFA (95%). Quant au secteur privé et aux bénéficiaires, leurs contributions s'élevaient respectivement à 778 356 240 FCFA (4%) et 199 882 195 FCFA (1%), (comme noté dans le tableau 4.2). A la fin du programme en 2008, le taux d'exécution du budget s'élevait à 71%. Au regard de la durée du programme et des ressources mobilisées pour son exécution, on peut trouver dans la lecture de ses résultats un moyen d'apprécier la PNE elle-même dans son ensemble.

Si des chiffres sont disponibles pour l'évaluation du PEJ, en réalité, ils ne l'affranchissent que très peu des critiques qui nous avons adressées aux chiffres des autres structures.

#### **4.3.2.1 En matière de formation**

Les résultats en matière de formation ont été les suivants :

- 3 799 jeunes ont été placés en stage de qualification au sein d'entreprises privées ;
- 2 793 jeunes ont été formés en apprentissage (principalement dans les métiers de l'artisanat : coupe, couture, teinture, menuiserie, mécaniques, transformation alimentaire, etc.) ;
- 4 000 jeunes ont été placés en volontariat dans des services publics.

Sur une prévision de 12 500, ce sont 10 592 jeunes qui ont été placés en formation, soit un taux de 84,74% de taux de réalisation. Si le niveau élevé de ce taux peut suggérer un fort succès du PEJ sur l'axe de la formation, on ne dispose d'aucune information pour l'étayer. L'APEJ n'a pas construit (ou peut-être communiqué) des informations quant à la

---

127. Les chiffres présentés ici sont tirés du rapport d'évaluation du programme, Touré (2009).

TAB. 4.2: Coût de financement du PEJ (FCFA)

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Total
<b>Etat</b>						
Apprentissage	228 826 000	942 150 000	1 668 114 000	1 471 488 000	754 772 000	5 065 350 000
Stage de qualification	268 143 725	341 698 389	341 698 389	341 698 389	341 698 390	1 634 937 282
Entrepreneuriat (90%)	196 278 059	400 709 850	406 946 696	397 835 837	397 169 310	1 798 939 752
Emploi rural et travaux HIMO	229 556 250	824 250 000	1 260 825 000	1 275 825 000	1 366 668 750	4 957 125 000
Lignes de crédit	250 000 000	500 000 000	500 000 000	500 000 000	500 000 000	2 250 000 000
Garantie	125 000 000	250 000 000	250 000 000	250 000 000	250 000 000	1 125 000 000
Suivi des projets financés	10 000 000	15 000 000	20 000 000	25 000 000	30 000 000	100 000 000
Agence d'exécution	204 500 000	118 250 000	113 000 000	106 500 000	120 500 000	662 750 000
<b>Sous-total Etat</b>	<b>1 512 304 034</b>	<b>3 392 058 239</b>	<b>4 560 584 085</b>	<b>4 368 347 226</b>	<b>3 760 808 450</b>	<b>17 594 102 034</b>
<b>Secteur privé</b>						
Apprentissage	0	0	0	0	0	0
Stage de qualification	0	194 589 060	194 589 060	194 589 060	194 589 060	778 356 240
Entrepreneuriat	0	0	0	0	0	0
Lignes de crédit	0	0	0	0	0	0
Garantie	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total Secteur privé</b>	<b>0</b>	<b>194 589 060</b>	<b>194 589 060</b>	<b>194 589 060</b>	<b>194 589 060</b>	<b>778 356 240</b>
<b>Bénéficiaires</b>						
Apprentissage	0	0	0	0	0	0
Stage de qualification	0	0	0	0	0	0
Entrepreneuriat (10%)	21 808 673	44 523 317	45 216 300	44 203 982	44 129 923	199 882 195
Lignes de crédit	0	0	0	0	0	0
Garantie	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total Bénéficiaires</b>	<b>21 808 673</b>	<b>44 523 317</b>	<b>45 216 300</b>	<b>44 203 982</b>	<b>44 129 923</b>	<b>199 882 195</b>
<b>Total</b>	<b>1 534 112 707</b>	<b>3 631 170 616</b>	<b>4 800 389 445</b>	<b>4 607 140 268</b>	<b>3 999 527 433</b>	<b>18 572 340 469</b>

décomposition de groupes formés en termes sectoriels, géographiques ou démographiques (sexe et âge). Il est alors difficile d'apprécier la stratégie de l'APEJ elle-même, de savoir s'il y a eu des réorientations des efforts - a-t-on privilégié certains secteurs sur la base des facilités d'accueil des entreprises qui y opèrent ? a-t-on soutenu certaines couches (par formation, par sexe ou par région) sur la base des facilités à les insérer après la formation ? - et de savoir si et/ou dans quelle mesure celles-ci ont pu être profitables.

Toutefois, on peut relever quelques éléments en comparant ces chiffres aux prévisions. Tout d'abord, sachant que le volontariat ne s'est greffé que plus tard aux activités de l'APEJ, une approche stricte des réalisations l'exclurait, baissant le taux à 52,74%. Ensuite, on peut noter que même si le volontariat restait inclus, le taux de 84,74% ne refléterait pas équitablement les composantes. La formation en apprentissage n'a atteint que 37,24% de ses objectifs initiaux contre 75,98% pour les stages de qualification. Ces chiffres témoignent d'une inégale répartition des efforts de formation. L'inégalité se pose en défaveur du secteur de l'artisanat, principal débouché de l'apprentissage. Sachant que ce secteur est lui-même une composante

TAB. 4.3: Prévisions du PEJ (emplois)

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Total
<b>Composante 1</b>						
Nombre de jeunes en apprentissage	1 000	3 250				7 500
Nombre de programmes de formation élaborés						15
Nombre de maîtres d'apprentissage formés						200
Nombre de jeunes en stages de qualification	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	5 000
Nombre de jeunes embauchés						3 000
<b>Composante 2</b>						
Jeunes formés en création/gestion d'entreprise						25 000
Nombre d'études de faisabilité réalisées						8 000
Nombre de sessions de formation						827
<b>Composante 3</b>						
<i>Emplois</i>						
Nombre d'emplois ruraux créés						13 650
<i>Formation</i>						
Ingénieurs d'encadrement HIMO formés						3
Techniciens d'encadrement HIMO formés						6
Cadres techniques formés en HIMO						80
Cadres gérants formés en HIMO						60
Chefs d'équipe des PME formés en HIMO						120
Associations, membres formés en gestion eau						25
Elus communaux formés en entretien infrastructures						80
Tâcherons formés en entretien infrastructures						40
Femmes/jeunes ruraux formés en production de plantes						120
Femmes/jeunes ruraux formés en exploitation forêt						500
Femmes/jeunes ruraux formés en aménagement et gestion forêt						30
Agents DNCN formés en aménagement et gestion forêt						10
<i>Aménagements</i>						
Périmètres irrigués à l'ON (ha)						1 600
Périmètres irrigués à l'ORS (ha)						1 000
Périmètres irrigués par micro-barrages (ha)						150
Superficie reboisée (ha)						25 000
Forêts classées aménagées (ha)						25 000
Kilomètres de brise-vent aménagés						50
Nombre d'hectares reboisés pour la protection						3 500
Nombre d'ouvrages de lutte contre l'érosion						100
Kilomètres de pistes communales réhabilitées						400
Kilomètres de pistes de production réhabilitées						800
<b>Composante 4</b>						
Nombre de projets financés						1 000
Nombre d'emplois générés						3 000
Nombre de projets garantis						
Nombre d'entreprises pérennisées						500

majeure de l'informel<sup>128</sup>, sa faible part dans l'effort de formation illustre un défaut dans la mise en œuvre du projet de la PNE au travers du PEJ, une omission des spécificités de l'économie malienne.

Par ailleurs, on peut relever d'autres critiques récurrentes<sup>129</sup> et qui relèvent des différentes parties.

#### *Au niveau de l'APEJ*

Il y a bien souvent une inadéquation entre le profil des individus placés et les structures d'accueil. Il en résulte un défaut des stages à servir de tremplin pour l'insertion ; ils faillissent à être un bon outil de mise en pratique des connaissances théoriques assimilées durant le cursus académique.

Par ailleurs, on note aussi un défaut dans le suivi, dans le cadre duquel les stagiaires doivent remplir une fiche de suivi sur une base trimestrielle (quatre fois par an). La mauvaise tenue de ces fiches pénalise non seulement la collecte d'information sur les aspects qualitatifs des formations (intégration du stagiaire dans l'environnement de l'entreprise, possibilités d'insertion dans l'entreprise, désir de réorientation, etc.), mais aussi entrave les éventuels ajustements qu'il y aurait lieu d'effectuer<sup>130</sup>.

La capacité d'absorption (besoin pour la compétence de l'apprenti dans le fonctionnement de la structure d'accueil) et la capacité d'encadrement (présence d'une personne ressource pour suivre le stagiaire) des entreprises d'accueil ne sont que peu tenues en compte lors du

---

128. Les termes en lesquels, l'artisanat se définit lui-même converge beaucoup vers les critères d'identification de l'informel. Dans l'article 8 du Code de l'Artisanat, par exemple, il est noté que «*sont réputées entreprises artisanales, les petites unités d'extraction, de production, de transformation et/ou de prestations de service n'employant pas plus de dix (10) ouvriers artisans salariés permanents et dont le mode de production est artisanal conformément à l'article 2...* » selon lequel «*le mode de production artisanale est principalement manuel. Il peut cependant inclure l'utilisation des machines et outillages mécaniques qui n'occasionnent pas une production en série.* ». Le caractère plus ou moins rudimentaire de la production et la limitation de l'effectif font que les unités artisanales qui n'ont pas pris d'existence juridiques sont comptabilisées dans le secteur informel.

129. Ces critiques ont été aussi bien rencontrées dans les entretiens tenus sur place avec des stagiaires que retrouvées dans les rapports sur le PEJ.

130. La défaillance à ce niveau concerne aussi la stratégie d'externalisation car c'est à des bureaux d'études, et ce sur une base contractuelle, que l'APEJ confie le suivi des stagiaires.

placement des stagiaires. De ce fait, beaucoup de stagiaires se trouvent déçus au sein des entreprises.

*Au niveau des entreprises d'accueil*

Les entreprises présentent très souvent des défauts dans le règlement des indemnités de stages<sup>131</sup>. Elles avancent généralement la faiblesse des incitations mises en place. Dans le cas des stages de qualification, où elles financent les six derniers mois de stage, leur incitation à prendre cette tranche en charge repose fortement sur leurs besoins. Quand ceux-ci sont absents, alors elles développent une forte inclinaison pour le non paiement.

*Au niveau des stagiaires*

Au niveau des stagiaires, les problèmes sont souvent des réponses à des défaillances découlant soit de la mauvaise qualité de l'encadrement soit de la difficulté de financement de la formation (déplacement, déjeuner, etc.).

Ces différentes défaillances portent atteinte à la qualité des stages et à l'évaluation de leur impact en termes d'emploi. Pour les stages de qualification, on ne dispose pas de chiffres sur le nombre d'insertions permanentes auxquelles les stages ont pu donner lieu.

#### **4.3.2.2 En matière de soutien à l'entrepreneuriat**

*Création et gestion d'entreprise*

Sur les 25 000 jeunes qui devaient être formés en techniques de création et de gestion d'entreprise, seuls 5 625 ont été formés, soit un taux de réalisation de 22,5%. Pour ce qui concerne les plans d'affaire, ce sont 3 556 qui ont été reçus sur une prévision de 8 000, soit un taux de réalisation de 44,45%. A ce niveau, on constate des taux très faibles par rapport à ceux relatifs aux stages.

Il y a beaucoup de défaillances à ce niveau. En tout premier lieu, la création d'entreprise a été mobilisée comme un outil de substitution à la difficulté des jeunes à se faire employer.

---

131. Ce fait qui est très souvent rapporté par les stagiaires pas toujours pas fait l'objet d'une quantification par l'APEJ. Et pourtant, il baisse la part des entreprises dans le financement de la formation, au profit de celle des bénéficiaires.

Elle n'a pas été alliée à un processus de sélection des candidats aux formations et à l'accompagnement. Une telle sélection aurait sans doute permis de privilégier la création d'entreprise - ce qui aurait aussi bien concerné des jeunes entrepreneurs avec des activités déjà lancées que des jeunes diplômés novices, mais avec des projets - par rapport à l'auto-emploi - ce qui assimile la création d'entreprise à un simple palliatif à la difficulté d'embauche -.

Ensuite, on relève que ce sont les formations génériques qui ont été dispensées (CREE : créer votre entreprise; GERME : gérer mieux votre entreprise) sans l'inclusion d'aucune spécificité des secteurs d'activités visés par les formés, sans l'intervention d'acteurs opérant déjà dans ces secteurs.

Enfin, on note la mauvaise qualité de l'accompagnement. Les jeunes formés à la création d'entreprise sont souvent laissés à eux-mêmes dans la recherche de financement et dans le lancement de leurs activités.

#### *Financement*

Au niveau du financement, le taux de réalisation s'élève au dessus des 100%. Sur les 1 000 financements prévus, ce sont 1 521 qui ont été accordés. Parallèlement, ce sont 2 258 kits d'emploi qui ont été approuvés et ce pour un montant total de 4 025 750 544 FCFA. D'après l'APEJ, ces kits ont conduit à la création de 4 149 emplois directs. Si ce nombre dépasse la prévision de 3 000 emplois prévus, il n'a été produit aucune information sur la pérennité des emplois créés pour permettre de l'apprécier correctement. Il y a un vide informationnel sur les projets financés ou garantis (secteur d'activité, répartition entre les sexes, entre les régions, etc.) et un manque de suivi dans la première année de leur réalisation. La seule information qui est communiquée est le faible taux de remboursement, 3%. Comme mentionné précédemment, ceci est aussi bien attribuable à la mauvaise qualité des plans d'affaire qu'à l'aléa moral favorisé par la faible responsabilité des entrepreneurs dans le processus de financement (c'est l'agence qui supporte l'intégralité du risque).

L'élément que l'on peut relever ici, c'est que la stratégie du PEJ s'est déplacée, passant de catalyseur de financement, au travers de l'apport de garantie pour les jeunes entrepreneurs, à une structure de financement, par les kits d'emploi. Ces kits<sup>132</sup> consistent à pourvoir les

---

132. Une présentation complète de ces kits est disponible sur le site de l'ANPE-Mali : <http://www.anpe-mali.org/texts/bourse-de-l-emploi-et-de-la-formation-professionnelle---kits-3>.

entrepreneurs en financement pour s'installer et/ou s'équiper. Si le financement constitue un problème majeur pour les jeunes chômeurs, auquel il convient de trouver des solutions, celle-ci montre des limites. Adoptée par nombreuses structures impliquées dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, elle se solde tout d'abord par l'émiettement de budgets colossaux entre des projets peu viables. En revenant aux résultats du PEJ, on peut remarquer que c'est 970 294,2 FCFA qui a été accordé en moyenne par projet. Ce montant est très faible au regard des objectifs visés (équipement des ateliers pour les artisans, modernisation des matériels agricoles pour les paysans, etc.). Son niveau été fixé de sorte à privilégier le nombre de bénéficiaires à la viabilité des projets soutenus.

Ensuite, les kits favorisent les défauts de remboursement au niveau des bénéficiaires. Le financement étant gérés par les structures elles-mêmes, il pâtit des dysfonctionnements qui caractérisent celles-ci. L'absence de menace crédible - causant la perception du financement comme une subvention par les bénéficiaires - et la faiblesse de suivi renforcent l'incitation au non remboursement.

#### **4.3.2.3 En matière de soutien à l'emploi rural**

C'est à ce niveau que les performances sont les plus mitigées. Sur les 13 650 emplois prévus, ce sont 1 128 seulement qui ont été créés, soit un taux de 8,26%. En aménagement de périmètres irrigués, seuls 44 ha ont été réalisés sur les 2 750 prévus (16%). Pour les pistes rurales, ce sont 33 km qui ont aménagés sur les 1 200 km prévus (3%). En matière de reboisement, les informations ne sont pas disponibles. L'échec de cette composante est attribuable aux mêmes défauts de stratégies identifiés plus haut.

L'APEJ a conduit cette composante en agissant plus comme une structure de financement qu'un facilitateur d'accès au crédit et à l'encadrement technique. Elle a pris en charge le financement de travaux d'aménagement (creusements de canal, aménagement de terres, constructions de pistes rurales, etc.) sans pour autant avoir les ressources financières ou techniques suffisantes pour ces domaines. Même quand les opérations lancées montrent des résultats au début, des problèmes de soutenabilité se posent rapidement. C'est le cas des jeunes agriculteurs financés dans l'Office du Niger et qui, après le soutien de l'APEJ, ont peine à accéder à des crédits de campagne et d'intrants pour poursuivre leurs activités.

Le second problème dans cette composante est la sélection des promoteurs. Elle n'a pas

privilegié les jeunes agriculteurs. L'Agence a voulu utiliser la composante rurale pour attirer des jeunes chômeurs urbains vers les campagnes. Cette stratégie a plus pénalisé la composante qu'elle n'a permis d'alléger la pression exercées dans les espaces urbains. L'effet de la composante a d'autant été faible qu'elle n'a pas bénéficié du même niveau de soutien que les «mesures-vedettes» comme les stages de qualification.

## Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons vu que le projet de conciliation du marché et de la cohésion sociale que la PNE se fixe apparaît à travers ses structures.

D'un côté, on observe, à l'issue de la présentation du système institutionnel qui lui sert de base opérationnelle, que la PNE cherche à renforcer le marché. Pour ce faire, elle cible les trois axes majeurs que sont la formation, le financement et l'information. Les actions visant les deux premiers aspects participent à sa politique de promotion de l'emploi privé. Le manque des compétences managériales et l'insuffisance de financement pour le démarrage et/ou la poursuite des activités constituent les majeures entraves au développement du secteur privé malien. La PNE se donne pour objectif de corriger ces dysfonctionnements de marché afin d'établir un secteur privé fort et créateur d'emplois. Ainsi ses grandes structures, l'ANPE et l'APEJ, sont toutes dotées d'organes de formation. Les formations proposées concernent principalement (et de plus en plus) le secteur privé; elles visent à initier les promoteurs aux techniques et procédures de création d'entreprise ou à perfectionner les actifs occupés dans le privé. Cependant, elles n'excluent pas l'emploi salarié; elles prennent aussi la forme de stages ayant pour but l'insertion des jeunes diplômés dans le monde professionnel et d'apprentissage ciblant particulièrement des métiers de l'économie informelle. Quant au financement, il vient en complément aux activités de formation. Les structures de la PNE comptent ainsi des départements de financement. Les actions de ceux-ci consistent moins à se substituer à l'appareil financier existant qu'à encourager le financement en direction du secteur privé. Les relations qu'ils tissent avec cet appareil reposent donc sur des protocoles; ceux-ci assurent aux promoteurs des taux préférentiels pendant qu'en retour, les structures de la PNE offrent des garanties (FARE) à la faveur des promoteurs.

Au niveau de l'information, l'intervention se traduit par la création ou la consolidation



des structures d'intermédiation et d'information. Dans le cadre de la PNE, l'intermédiation a doublement bénéficié d'un renforcement. D'un côté, la libéralisation du marché de l'intermédiation, qui jusque là était sous le monopole de l'ONMOE/ANPE, a signifié l'ouverture du marché à des bureaux de placements et des agences d'intérim. De l'autre côté, la création de nouvelles agences, dont l'APEJ, a marqué l'intervention d'autres structures de la PNE dans l'intermédiation. La PNE a donc marqué un élargissement de l'intermédiation et donc plus de chances pour l'offre et la demande de travail de se rencontrer. Pour ce qui est de l'information, elle véhicule à travers les publications de structures spécialisées (DOEF) et par le biais des actions médiatiques qu'entreprennent les organes de communication (DNTC à l'ANPE et CICOM à l'APEJ).

De l'autre côté, les objectifs sociaux de la PNE, c'est-à-dire la réduction des inégalités sociales, apparaissent dans la nature ciblée de ses actions. Les programmes et plans de ses structures ciblent des groupes spécifiques, notamment ceux discriminés à l'entrée du marché du travail. La création de l'APEJ, orientée vers jeunes (18-40 ans), illustre ce fait. Les couches démographiques privilégiées sont les jeunes et les femmes. Nous avons déjà remarqué dans les chapitres précédents que ces deux groupes étaient fortement discriminés (faible présence dans l'emploi public) et beaucoup vulnérables au chômage et à la précarité (majorité dans l'emploi informel). La PNE essaie de corriger les inégalités sociales qui en découlent en favorisant leur insertion économique à travers l'auto-emploi. On peut ainsi remarquer qu'outre l'APEJ, d'autres dispositifs font état de cette position préférentielle de la PNE par rapport à ces deux couches : l'emploi féminin dans le PNA/ERP, le ciblage des jeunes diplômés par les stages de qualifications, etc. Par ailleurs, on peut aussi relever des préférences en termes professionnels et géographiques. Les activités à forte intensité en main d'oeuvre (artisanat) bénéficient d'une attention particulière. Quant aux activités rurales, elles sont mises en avant (PROMIER de l'APEJ) par des programmes, dans le but d'endiguer l'exode rural. Le projet de conciliation du marché et de la cohésion sociale que la PNE se fixe apparaît à travers ses structures. Cependant, la grande menace à ce projet repose dans la redondance dont ces structures font état.

On remarque la concentration des plusieurs organes, appartenant à différentes structures, autour des mêmes missions. Cette redondance illustre l'instrumentalisation politique des dis-

positifs d'emploi et renforce à plusieurs niveaux les menaces pesant sur le projet de la PNE. Nous avons noté que sa première conséquence est l'éparpillement des chiffres. Elle entrave l'évaluation précise et détaillée du budget consacré à la politique de l'emploi. Si les budgets alloués par l'État sont connus, leur ventilation par structure et par mesure se trouve fortement pénalisée par le phénomène de doublonnage. De ce fait, on ne dispose pas de base solide pour apprécier les chiffres produits par les différentes structures.

En deuxième lieu, le doublonnage exacerbe le manque de coordination entre les acteurs pilotes de la PNE. Il n'existe pas de base de données commune à toutes les structures centralisant les informations sur l'ensemble des actions entreprises. Ce vide informationnel empêche d'apprécier les performances des structures les unes par rapport aux autres et des mesures les unes par rapport. Mais surtout, il se solde par une absence de marges de manœuvre quant à la réorientation des stratégies et ce sur la base des résultats observés.

La portée du doublonnage va plus loin. Les fragilités qu'il favorise exacerbent à leur tour des défaillances majeures. Nous avons montré quelques unes concernant le Programme Emploi-Jeunes. Un premier aspect a été que ce programme est le seul, au sein de la PNE, avec des objectifs chiffrés et un calendrier précis. Cette spécificité n'a toutefois pas affranchi le programme des faiblesses communes à l'ensemble des structures, relatives tant à la conception qu'à l'exécution. Nous avons vu, qu'au niveau de la formation, l'économie informelle dont les métiers sont les plus concernés par l'apprentissage s'est vue éclipsée par le salariat, résidant principalement dans le formel, au travers des stages de qualification. Or c'est l'informel qui absorbe le plus la main d'œuvre de l'économie malienne. Le programme ne s'est donc pas aligné sur la projet de la PNE : trouver dans l'économie informelle un levier de soutien à l'emploi.

Nous avons aussi présenté les défaillances dans l'exécution. Les difficultés que l'on peut relever à ce niveau sont attribuables au doublonnage en deux termes. Le lien peut être de nature involontaire car l'absence d'information sur les résultats peut conduire à la poursuite de mesures inefficaces. Il peut aussi être de nature volontaire et engager la responsabilité des structures de pilotage car le doublonnage installe une atmosphère de concurrence où la production de chiffres prévaut sur la pérennité des emplois soutenus. Tous les deux peuvent intervenir pour expliquer les problèmes des stages de qualification où le profil des stagiaires sont souvent en inadéquation avec l'activité des entreprises d'accueil, où les entreprises faillissent à payer aux stagiaires les indemnités dues et où les abandons de la part des stagiaires sont

fréquents. Ils peuvent aussi expliquer les stratégies en matière de financement : la mutation inefficace mais poursuivie des structures de pilotage en structures de financement. Au lieu d'intervenir pour faciliter le financement des entrepreneurs par les établissements financiers, les structures offrent des financements qui, au niveau global, sont colossaux, mais de faible impact quand considérés sous la perspective des projets financés. Le doublonnage favorise tous ces problèmes, réduit les véritables chances de succès de la PNE pendant qu'il alourdit de plus en plus son poids financier.

Nous allons poursuivre l'exposé des défaillances dans l'exécution de la PNE dans le chapitre suivant en prenant le cas spécifique des stages de qualification. Cette mesure, plus documentée par rapport aux autres, peut nous permettre de développer l'analyse des défauts de conception et d'exécution des dispositifs d'emploi au Mali.

## Chapitre 5

# Les mesures d'activation du marché du travail : l'exemple des stages de qualification

## **Introduction**

Les politiques de formation au Mali ont évolué avec la problématique du chômage lui-même. Visant principalement la formation d'employés de bureau pour l'administration malienne dans la Phase I de la politique de l'emploi, elles ont consisté à reconverter et à réinsérer les victimes des politiques de compression durant la Phase II. Dans la phase de la PNE, elles se sont ramifiées dans deux directions.

D'un côté, elles visent à ajuster les formations acquises via le système éducatif aux compétences requises sur le marché du travail. Dans un contexte où le lien entre le système éducatif et le marché du travail a été brisé avec l'introduction du concours d'entrée dans la fonction publique, les dispositifs de formation se posent en outil de colmatage des brèches causées par les réformes de l'emploi public. Ils cherchent à ouvrir aux jeunes diplômés les portes d'un marché du travail où leur manque d'expérience entrave fortement leur insertion. Les formes que les politiques de formation, dans cette direction, prennent visent donc à familiariser les jeunes avec le monde du travail à travers des stages de qualification et apprentissages dans des entreprises.

De l'autre côté, elles cherchent à participer à la promotion de l'emploi privé. Elles interviennent en amont à travers l'initiation de promoteurs aux techniques et procédures de création d'entreprise et en aval avec leurs formations en méthodes et techniques de gestion d'entreprise. Dans ce chapitre, nous n'aborderons que la première direction car l'absence d'information entrave l'analyse dans la seconde direction, comme nous l'avons noté dans le chapitre précédent <sup>133</sup>.

Nous prendrons le cas des stages de qualifications. Ces stages visent spécifiquement la force de travail formée par le système universitaire, donc située en hauteur dans la hiérarchie des qualifications. Dans la PNE, ils sont la seule mesure visant exclusivement le travail qualifié. L'objectif du chapitre est de montrer à travers le dispositif les faiblesses de la PNE.

---

133. L'absence de statistiques empêche de lire dans les observations des formes particulières de faits stylisés. Dans la mesure où la formation visant l'auto-emploi participe d'un ensemble plus large, les informations sur le suivi des projets financés sont nécessaires. D'après l'Actu-Emploi (n°1, juin 2006), sur les 427 projets financés entre janvier 2002 et mai 2005 (détails dans (DOEF, 2006)), seuls 274 ont été retrouvés soit 64,17%. On note par ailleurs que le taux de recouvrement n'est que 3%, c'est-à-dire que seul 3% des projets financés remboursent les prêts. Ces difficultés entravent une analyse de la formation dans sa composante qui visent l'auto-emploi.

Nous allons, dans une première section, présenter l'historique du dispositif et expliquer sa démarche tant dans le fond que dans la forme. Les deux étant inextricables, notre démarche ne les dissociera pas. Sachant que la pertinence d'une mesure est subordonnée à l'importance de la théorie qui l'inspire dans l'explication du chômage qu'elle traite, il paraît nécessaire de confronter la logique qui fonde le dispositif des stages de qualification au diagnostic que nous posons du chômage malien. Cette confrontation fait état d'un contraste. Le dispositif de stage s'aligne sur la logique du capital humain où l'insertion du marché du travail dépend de la qualification. Or cette logique fait primer le rôle de l'employabilité et se base des hypothèses qui prennent le contre-pied de l'identification que nous avons faite du chômage malien. Nous avons enraciné les causes de celui-ci dans l'insuffisance de la demande de travail et/ou dans l'incapacité de l'offre de travail à s'auto-employer. Cette enquête de fond, par la distorsion dont elle fera état entre le principe de la mesure et le contexte d'application, dégagera quelques éléments de réponses quant aux faiblesses de la mesure. L'examen de la forme, relatif aux mécanismes de suivi, de surveillance et de sanctions, fera état de défauts qui expliquent les exacerbations d'effets indésirés dans la mise en œuvre de la mesure. Ces effets seront présentés dans la deuxième section du chapitre.

## **5.1 Les stages de qualification : historique, fond et forme**

### **5.1.1 Les grandes évolutions du dispositif**

#### **5.1.1.1 L'époque ANPE**

Les stages de qualification ont connu trois grandes étapes dans l'histoire de leur mise en œuvre. Au lancement de l'initiative, en 1992, par l'ordonnance 92-022 /P-CTSP du 13 avril et son décret d'application n° 92-128 du 18 avril 1992, la mise en œuvre et le suivi du dispositif avaient été confiés à l'ONMOE (actuelle ANPE).

Il était ainsi du ressort de l'ANPE de se poser en intermédiaire tant entre les demandeurs de stage et les entreprises qu'entre celles-ci et l'Etat. D'un côté, elle collectait la demande des jeunes diplômés, procédait à des prospections auprès des entreprises (d'État et privées) et finalisait la procédure par la signature de contrat. De l'autre côté, l'accès des entreprises aux

avantages liés à l'accueil des stagiaires (déduction des indemnités des stagiaires de l'impôt sur la contribution forfaitaire (art.6)) était subordonné à son aval. La délivrance d'attestation par l'entreprise à son stagiaire et la validation de celle-ci par l'ANPE étaient une étape décisive de cette procédure de déduction.

En outre, il était de la responsabilité de l'ANPE de veiller au respect des restrictions posées par le décret et l'ordonnance. Parmi celles-ci, trois étaient importantes :

- la limitation de la durée du stage : les stages de 6 mois ne pouvaient être renouvelés plus de trois fois. La poursuite de la relation entre le stagiaire et l'employeur, au-delà de cette durée limite, devait prendre place dans un cadre salarial ;
- la limitation de l'effectif de stagiaires : l'effectif de stagiaire ne pouvait être supérieur à 10% du personnel (art.5) de l'entreprise d'accueil. Cette mesure visait à éviter une préférence de l'employeur pour les stagiaires au détriment de véritables embauches ;
- et le plafonnement de leurs indemnités : les indemnités des stagiaires étaient limitées à 50% de salaire brut de la catégorie socioprofessionnelle correspondant au poste occupé.

Toutefois dans l'absolu, le plafond était fixé à 50 000 FCFA.

Ces restrictions visaient toutes à limiter les abus. Et leur violation exposait les entreprises à des sanctions définies par le décret et l'ordonnance. Au sein de l'ONMOE, la mise en œuvre et le suivi étaient assurés par la Cellule d'Insertion des Jeunes Diplômés (CIJD). Ils seront repris par le Département Promotion Emploi (DPE) de l'ANPE, spécifiquement le Service d'Appui à la Pré-insertion (SIP) de ce département.

Malgré le succès que le dispositif connaît à son lancement, augmentant de 128% en seulement un an (entre 1992 et 1993), il connaît rapidement une tendance baissière. Les entreprises manifestent rapidement des réticences, trouvant que les avantages sont faibles. Cette méfiance se prononce fortement quand il apparaît que les stratégies opportunistes s'avèrent dangereuses. Le scandale de 1995 autour des grandes compagnies publiques porte un grand coup à la mesure. Suite des investigations, les services des impôts découvrent que beaucoup d'entreprises instrumentalisaient le dispositif pour procéder à des fraudes fiscales. Elles déduisaient les indemnités des impôts sur le bénéfice au lieu des l'impôt sur la contribution forfaitaire, qui s'élève à 7% de la masse salariale. Ce scandale crée une attitude de méfiance des entreprises à l'égard du dispositif. Le nombre de placement connaît ainsi un déclin à

TAB. 5.1: Placements effectués par l'ANPE de 1992 à 2007

Années	Placements	Années	Placements
1992	137	2000	50
1993	313	2001	37
1994	305	2002	57
1995	106	2003	47
1996	71	2004	52
1997	52	2005	81
1998	81	2006	51
1999	54	2007	187

Source : ANPE-Mali

partir de 1995 pour atteindre 37 en 2001. Cette tendance justifie l'intervention du Ministère du Développement Sociale, de la Solidarité, et des Personnes Âgées (MDSSPA) à partir de 2002<sup>134</sup>.

#### 5.1.1.2 L'intervention du Ministère du Développement Social, de la Solidarité et des Personnes Agées

Entre 1992 à 2002, 1 000 jeunes diplômés ont bénéficié d'un stage en entreprise; d'où une moyenne de 100 jeunes par an (source APEJ). Selon GERSEL<sup>135</sup>/APEJ de 1992 à 1999 1 119 jeunes ont bénéficié d'un stage qualification sur une demande de 4 500 soit un taux de placement de 24,86%. Si, au-delà de la divergence des chiffres, on peut interpréter les placements comme un succès, celui-ci apparaît très relatif par rapport aux besoins.

L'attitude des entreprises d'accueil explique beaucoup le caractère mitigé de ce succès. C'est pour combler l'écart entre l'offre et la demande de stage que la MDSSPA est intervenu en 2002 sur la base d'un contrat différent. Ce contrat de qualification dénommé « Solidarité-Emploi-Jeune » ne différait que faiblement celui de l'ANPE, qui demeurait la structure en charge des placements et du suivi. Cependant, les stages n'étaient renouvelables qu'une fois, soit 12 mois au total. La grande différence résidait dans le mode de financement; c'était le filet social mis en place par l'Etat qui finançait les stages. Cette initiative a profité à 612 jeunes, mais c'est avec la création de l'APEJ, que la mesure retrouve du souffle.

134. Au total, 1 674 jeunes ont été placés par l'ANPE de 1992 à 2007. Ces chiffres sont issus d'une enquête menée par l'ANPE auprès de jeunes stagiaires et d'employeurs.

135. Bureau de placement privé



### 5.1.1.3 L'ère APEJ

#### 5.1.1.3.1 Les stages de qualification APEJ

Le Programme Emploi Jeunes dont l'APEJ matérialise la déclinaison institutionnelle redonne une grande importance aux stages de qualification. La première composante du PEJ, visant le renforcement de l'employabilité des jeunes, s'est beaucoup appuyée sur les stages de qualifications comme instrument opérationnel. Il relance fortement la mesure. Au premier semestre de 2006, 860 jeunes (sur une demande de 1 013 soit un taux de placement de 84%) ont été placés en stages de qualification, contre 558 au second semestre de la même année (sur une demande de 949, soit un taux de placement de 58,8%). Au premier semestre de 2007, les placements ont connu une hausse ; sur une demande de 1 277, 1 142 jeunes ont pu être placés, soit un taux de 89,4%. Ces chiffres semestriels concernent les deux agences. Cependant, la place de l'APEJ est plus conséquente dans cette hausse que celle de l'ANPE.

TAB. 5.2: Offre et demande de placements

	Demande	Offre	Taux de satisfaction
1er semestre 2006	1013	860	84%
2ème semestre 2006	949	558	58,8%
1er semestre 2007	1277	1142	89,4%

ANPE et APEJ confondues. Source : BSMIT de l'ANPE, [www.anpe-mali.org](http://www.anpe-mali.org)

Par exemple, sur les 1 418 placements effectués en 2006, l'ANPE, qui avait pourtant été désignée par l'ordonnance et le décret de 1992 comme l'institution en charge du contrôle et de l'exécution des contrats de qualification, n'était que pour 51 soit 3,60%. Elle a vu sa part baisser dans les placements avec l'arrivée de l'APEJ. Les résultats de celles-ci, en revanche, sont en progression constante. Déjà en termes d'accumulation, en 2006 l'APEJ arrivait à 10 320 jeunes placés en stage de qualification depuis le début de ses activités. Elle en a placé 1 114 auprès d'entreprises privée en 2006. En 2007, elle a placé 2 479 jeunes en stages dans les entreprises privées (soit un taux de réalisation de 247,9<sup>136</sup>% par rapport à ses prévisions). Au premier semestre de 2008, ce chiffre s'élevait à 532 sur une prévision de 250 (soit un taux de réalisation de 231%). Ces performances de l'APEJ éclipsent celles de l'ANPE. Cependant, de façon ambiguë, on peut constater qu'à partir de 2007, les placements de l'ANPE renouent

---

136. Chiffres disponibles dans Actu-Emploi, n°3, mai 2008

TAB. 5.3: Placements effectués par l'ANPE de 1992 à 2007

Années	Nombre d'inscrits	Nombre de placements	Prév. Réalisation
2004	5400	1144	1000
2005	1883	1076	1000
2006	1457	1189	1000
2007	n.d.	1040	1000
2008	n.d.	n.d.	1000
Total	8740	4449	5000

Source : APEJ-GERSEL

avec un niveau supérieur à 100. On peut dire que cette hausse est fortement subordonnée à la visibilité que l'APEJ a redonné au dispositif.

Le grand succès que l'APEJ connaît tient à la forme des stages qu'elle a mis en place. A la différence ceux de l'ANPE, ceux-ci sont financés des deux côtés. L'APEJ verse les six premiers mois d'indemnités tandis que l'entreprise assure les six derniers mois. En outre, les charges sociales du stage sont intégralement au frais de l'APEJ. Toutefois, les indemnités versées par l'employeur ne sont déductibles d'aucune forme d'impôt. Cette nouvelle forme qui allège considérablement la part des entreprises dans le financement relance leur intérêt pour la mesure.

Malgré le succès des stages de l'APEJ, que l'on peut lire tant dans les taux de réalisations (chiffres bons ou prévisions trop prudentes?) que dans l'engouement suscité chez les entreprises, ils restent limités par rapport à la demande. Pour 2004, on peut noter que les inscriptions sont quatre fois supérieures aux placements. Notons toutefois que la baisse du nombre des inscrits traduit moins une réelle baisse qu'une irrégularité dans la comptabilisation des demandes pour les stages de qualification. Consciente des limites des stages de qualifications à absorber la demande, l'APEJ introduit une nouvelle variante à partir de 2005, le Programme de Volontariat.

#### 5.1.1.3.2 Le Programme de Volontariat

A partir de 2005, l'APEJ lance le Programme de Volontariat. Dans la veine des stages de qualification, cette nouvelle variante des dispositifs de formation, vise à familiariser les

jeunes diplômés avec le monde du travail, mais spécifiquement avec les structures publiques et parapubliques. Elle vise exclusivement les administrations publiques comme environnement d'accueil des stagiaires. Elle varie aussi de par la source de financement : les indemnités de stage pour les « volontaires » sont entièrement à la charge de l'Etat.

Lancé en mai 2005, la première cohorte du programme a compté environ 2 000 jeunes. Une première vague de 1 042 jeunes stagiaires a été déployée, sur la base de la signature d'un contrat d'un an dans les 27 départements ministériels et structures rattachées, plus l'Assemblée nationale et le Commissariat à la sécurité alimentaire. Le déploiement de ces « volontaires » s'est fait sur les huit régions du pays. Au terme de la première année, l'État a décidé de renouveler le contrat compte tenu de la « qualité<sup>137</sup> » des prestations des jeunes. Voulant amener le nombre à 2 000 comme prévu au lancement de la mesure, l'État a procédé à des réajustements, intégrant 316 jeunes. A la fin de cette deuxième année, il a renouvelé les contrats, mais seulement de 7 mois, intégrant 230 jeunes. Sur cette troisième année le réajustement a continué avec l'intégration de 264 jeunes, amenant le total à 1 852. A partir de 2008, la première génération a cédé la place à une deuxième vague de 2 000 jeunes diplômés.

### **5.1.2 Une mesure d'activation du marché du travail dans le fond et dans la forme**

Les stages de qualifications constituent une mesure de formation dans le fond. Leur objectif n'est autre que de familiariser les jeunes diplômés avec le monde du travail et de consolider leurs chances d'embauche à l'aide d'une première expérience. Pourtant dans la forme, les avantages qui leurs sont associés les assimilent beaucoup des mesures de réduction du coût du travail. Les stages peuvent donc être approchés comme deux mesures en une<sup>138</sup>. Nous allons ici présenter les justifications théoriques de ces deux mesures ainsi que les résultats qui en sont attendus. Nous disposerons ainsi de bases d'appréciation des résultats des stages.

---

137. Pour reprendre les expressions formulées par un cadre lors d'un entretien

138. Cet intérêt analytique ainsi que la présence de chiffres expliquent la préférence qui lui fut portée par rapport aux autres dispositifs.

### 5.1.2.1 Dans le fond : une mesure de formation

La formation est l'une des mesures les plus documentées de la politique de l'emploi. Son importance pour l'employabilité d'un chômeur et la productivité d'un travailleur est largement acceptée. Les arguments qui l'inscrivent dans le domaine d'intervention publique sont nombreux. Au niveau théorique, la théorie du capital humain, rattachée aux travaux de Becker (1962, 1964), Mincer (1958, 1974) et aussi de Schultz (1961), est très souvent mobilisée. Ce capital peut être présenté comme l'ensemble des « *qualifications et compétences que possède un individu, ainsi que les connaissances et la faculté de compréhension qui s'y rattachent* » (OCDE, 1994, p.124). Cette théorie subordonne les performances d'un individu à ce capital et par conséquent son salaire. Au niveau empirique, ce lien est confirmé. Les travailleurs les plus qualifiés gagnent plus. La formation apparaît alors comme un moyen d'optimisation du facteur travail (et même du facteur capital). L'étude de l'OCDE (1998), par exemple, montre qu'il existe une corrélation négative entre la faiblesse du niveau d'instruction et le taux de chômage. Donc les moins formés sont les plus exposés au chômage. Ceci fait de la formation un moyen d'insertion. Même si elle participe de la réalisation d'un projet social et même culturel pour un pays, dans le cadre de la politique de l'emploi, c'est le projet économique qui est défendu.

#### 5.1.2.1.1 Dans une économie de concurrence pure et parfaite

Selon la théorie du capital humain, l'éducation est un investissement. Une personne investit en lui-même, dans son éducation. Cet investissement n'est pas différent de celui en capital car à l'instar de celui-ci, il se fait sur la base de rendements. Une personne évalue donc la somme qu'elle investit dans sa formation en fonction des revenus futurs qu'elle escompte en tirer, dans le processus de sa mise en valeur sur le marché. Une formation est donc rentable pour l'investisseur tant que son gain marginal (le supplément de revenus futurs que le formé compte en tirer) est supérieur à son coût marginal (les frais engagés dans cette formation), mais les structures du marché du travail peuvent influencer sur les gains de la formation dans un sens qui dissuade son financement.

Dans une économie concurrentielle les agents utilisent leur formation comme levier d'exigences ou de réclamations salariales car elle détermine leur productivité, qui détermine à son

tour leur salaire. Donc plus on est formé, plus on est productif et plus on peut prétendre à des salaires élevés<sup>139</sup>. Dans cette économie, les employeurs perdent intérêt à financer la formation. Quand un employé suit une formation, élargissant ses domaines de compétences, il consolide son pouvoir de négociation car ses activités génèrent plus de revenus pour l'entreprise qu'avant. Celle-ci n'a cependant pas intérêt à financer la formation de son employé car le risque de le perdre au profit d'un autre employeur, qui concédera à ses demandes salariales, existe et grandit avec le pouvoir de négociation. La volatilité des employés formés décourage les employeurs à participer au financement de la formation. à partir de ce moment la formation d'un individu relève de ses seules ressources. Et les dotations des êtres étant différentes au départ, le marché subit et reconduit les inégalités entre individus. Ces dotations qui sont mis à l'écart par la théorie du capital humain (l'environnement familial, la situation sociale, le niveau d'éducation des parents, les revenus des parents, la culture communautaire) reviennent et s'érigent en déterminant de la formation, qui détermine elle-même le revenu.

En termes économiques, cette situation peut générer un « *état dans lequel il convient de produire le plus de biens et services possibles*<sup>140</sup> » (Cahuc et Zylberberg, 2003, p. 39), mais en termes sociaux, elle place le marché au cœur de la reproduction sociale. Les “bien-lotés” de la société qui disposent de meilleures chances de financer leurs études et d'évoluer dans un environnement favorable aux développements cognitifs acquièrent des formations qui leurs assurent de revenus élevés tandis que ceux qui sont issus de milieux moins favorisés se limitent à des formations qui ne leurs permettent pas de procéder à une ascension sociale. Le marché devient complice dans l'approfondissement des inégalités sociales. Sur la base de l'objectif de la lutte contre les inégalités sociales, la responsabilité de l'Etat est engagée. L'offre gratuite

---

139. La théorie du capital humain prend cette relation entre la productivité et le salaire *ex ante*. Donc sur la seule base de la formation d'un individu, souvent évalué en fonction de son diplôme, on suppose qu'il est plus productif que quelqu'un qui a un niveau de formation inférieur au sien.

140. Les auteurs appellent cet état un optimum social. Nous n'avons mentionné ici que le raisonnement en formation générale, écartant la formation spécifique pour simplifier le raisonnement. Dans le cas d'une formation spécifique, d'une compétence qui ne saurait être exercée en dehors du cadre d'une entreprise donnée, l'employé formé ne peut utiliser sa formation comme levier de surenchère de son offre de travail. La logique de concurrence qui nourrit la peur de l'employeur s'efface et le financement de la formation devient rationnel pour lui.

de la formation apparaît donc comme une action justifiée, dont l'inclusion dans les actions en matière d'emploi est nécessaire pour corriger les effets néfastes du marché sur l'espace social.

#### 5.1.2.1.2 Dans une économie de concurrence imparfaite

Dans une situation de concurrence imparfaite, les constructions institutionnelles constituent le principal argument d'intervention en matière de formation. En effet, si dans un monde de concurrence pure et parfaite, la productivité est la seule base de la répartition des retours de l'investissement en formation - le salaire est évalué en fonction de la productivité du travail -, dans un cadre où le travail marchand est régi par des institutions (syndicats, contrats de travail), les rapports de force apparaissent comme les éléments justifiant l'investissement en formation. Ces institutions suscitent des réticences chez les agents et les conduisent à des décisions de sous-investissement en formation. D'un côté, l'existence des syndicats, garantissant la renégociation de la part salariale dans le retour en investissement *ex post*, c'est-à-dire après formation, décourage l'employeur à former son employé. L'action des syndicats peut le contraindre à concéder (une partie) des gains issus de la meilleure productivité de l'employé subséquente à formation ; ce phénomène est appelé le "hold-up". De l'autre côté, les offreurs de travail non plus ne sont incités à investir dans leur capital humain car ils craignent des contrats aux termes non renégociables, dans le cadre desquels une formation ne leur garantit nullement un salaire plus élevé. Ces contrats protègent les employeurs des "hold-up" mais dissuadent les travailleurs à financer de leur formation.

Nous voyons qu'on peut trouver dans la théorie des arguments forts en faveur de l'intervention de l'État en matière de formation. Alors que le premier scénario fait apparaître l'intervention en matière de formation comme un moyen d'égalisation des chances, le second la révèle comme un moyen de pallier les imperfections informationnelles du marché du travail. Des arguments découlent les résultats attendus : une correction des inégalités à travers le marché et une correction des défaillances de marché.

### **5.1.2.2 Dans la forme : compensation pour la formation et réduction du coût du travail**

#### ***5.1.2.2.1 L'indemnisation, d'une compensation de formation à une subvention du travail***

L'indemnisation du stage de qualification apparaît aussi comme une subvention de formation. Elle compense l'employeur pour l'investissement en formation qu'il effectue dans la personne du stagiaire.

En effet, l'intégration d'un stagiaire dans une entreprise requiert de celle-ci un investissement. L'initiation du stagiaire aux techniques de production, aux mécanismes de fonctionnement de l'entreprise mobilise des ressources de la structure d'accueil. Par exemple, l'encadrement occasionnel d'un stagiaire par un salarié se solde par un détournement des ressources que celui-ci constitue le temps de l'apprentissage. Le processus d'apprentissage génère donc des coûts de transaction, que l'on pourrait appeler "coûts d'initiation".

Ce coût s'assimile beaucoup aux coûts de turnover et coûts d'embauche mais en diffère. Il se démarque du premier du fait qu'il ne concerne pas un remplacement, donc n'inclus pas de frais de licenciement ou de dispositions par rapport à la retraite d'un salarié. Il diffère du second du fait qu'il exclut les coûts externes qu'une embauche peut engendrer (frais d'agences d'intérim par exemple). Le coût d'initiation porte seulement sur les coûts (ou pertes) que l'entreprise subit dans le cadre du détournement de ressources lors de la familiarisation du stagiaire avec le nouvel environnement. L'indemnisation constitue une compensation de cet investissement. Mais elle affecte de façon ambiguë la place du stage entre mesure de formation et mesure de réduction du coût du travail.

En effet, étant donné que le coût d'initiation est limité dans le temps et baisse avec la maîtrise progressive des techniques et méthodes, la nature de la compensation est sujette à une modification. Jusqu'à la maîtrise complète par le stagiaire, l'indemnisation apparaît comme une compensation. Mais à partir du seuil où le formé est acceptablement performant pour répondre aux attentes du poste occupé, l'indemnisation change de nature.

Malgré les paramètres multiples (comptabilisation du temps consacré à l'apprentissage, évaluation monétaire de ce temps de travail étant donné les performances de l'encadreur et

de sa production, impact de l'apprentissage sur le rythme de production de l'environnement, etc.), on peut supposer que le coût d'initiation est quantifiable et que l'Etat disposant de ces informations offre une indemnisation à la hauteur de ce coût. Avec le progrès du stagiaire, le coût baisse progressivement pour l'entrepreneur tandis qu'en retour le stagiaire acquiert progressivement les compétences nécessaires pour le poste occupé. Mais à partir du moment où le coût est nul, la compensation cesse d'avoir lieu d'être. Sa poursuite va traduire un double avantage pour l'employeur. Il profitera d'une force de travail gratuite et compétente pour laquelle il reçoit une indemnisation. L'indemnisation du stage, sous réserve d'un délai d'apprentissage, traduit ainsi une mesure de réduction du coût du travail dans une version très poussée (on se fait payer pour employer!).

Sous une différente perspective, cette nature de l'indemnisation peut prendre effet dès le début de l'interaction entre l'employeur et le stagiaire car le coût d'initiation n'est pas spécifique qu'au stagiaire. Au même titre que celui-ci, l'intégration d'un salarié aussi peut requérir un coût d'initiation. Ce coût ferait partie d'un coût de turnover si le nouveau salarié vient en remplacement ou du coût d'embauche s'il s'agit d'une nouvelle embauche. Ici aussi le coût s'estompe avec la maîtrise des techniques de travail pour disparaître complètement au terme du temps d'apprentissage. De ce point de vue, le coût d'initiation est inévitable car c'est une conséquence inéluctable de l'imperfection de l'information qui caractérise le marché et produit des défauts d'adéquation entre les demandes et les offres de formation. L'indemnisation du stage apparaît donc comme une mesure de réduction du coût du travail (d'une forme spécifique de coût lié à l'usage de la force du travail).

Même pour un salarié le coût d'initiation est inévitable. De ce fait, l'indemnisation du stage participe de large dessein qui consiste à réduire le coût du travail pour l'employeur<sup>141</sup>. Elle procède de la même logique que la subvention des salaires. Et comme celle-ci, elle est fondée sur le postulat que c'est le niveau élevé du coût qui explique la réticence des employeurs

---

141. On pourrait certes revenir à la problématique de financement de la formation comme justification de l'intervention de l'Etat, mais étant donné que l'initiation est un processus très spécifique au contexte donné de l'entreprise et que son coût est inévitable, il participe moins de la consolidation du capital humain que des dispositifs préliminaires/concomitantes à l'exploitation d'une force de travail donnée.



à embaucher. Le renforcement de l'indemnisation de stage au Mali illustre quelque part cette logique.

Les différents réajustements que le dispositif a subi avec l'introduction de nouvelles variantes ont supposé que la cherté de l'initiation favorisait/expliquait la faiblesse de la demande d'emploi. Ils se sont donc appliqués à réduire ce coût pour l'employeur. Certes au Mali, la législation ne pose pas l'indemnisation comme une condition de l'emploi d'un stagiaire, mais leur intégration engendre des coûts pour les employeurs. Et c'est sur le postulat que c'est la faiblesse de cette compensation qui explique la faible demande pour les stagiaires que l'État renforce continuellement les avantages associés aux stages. Donc moins coûteux les stagiaires seront pour les employeurs, plus ceux-ci seront enclins à les accueillir. Même si le stagiaire n'intègre pas l'entreprise d'accueil, le stage lui procure des bases qui font que son coût d'initiation pour un autre emploi est très faible voire nul.

#### ***5.1.2.2 Les avantages d'une réduction du coût du travail***

La mesure de réduction du coût du travail se justifie sur la base de l'analyse économique de la demande de travail. Elle se fonde sur la relation inverse entre le salaire et la demande de travail. Beaucoup d'études<sup>142</sup> suggérant qu'une baisse du coût du travail augmente la demande de travail (OCDE, 1994), des politiques sont développées dans le sens d'une baisse du coût du travail. Implicitement, ces politiques mettent en cause le prix du travail dont le niveau trop élevé empêche l'absorption de l'offre excédentaire de travail. Sa réduction se présente donc comme le moyen de relancer la demande de travail et de résorber le chômage. Cependant, cet effet positif de relance qui pourrait découler de la baisse des salaires peut être amoindri par la perte du pouvoir d'achat des salariés. Pour éviter ce phénomène de paupérisation du facteur travail - même si elle n'est supposée être que conjoncturelle -, l'État prend à sa charge une partie du coût du travail, baissant ainsi le coût pour l'employeur sans diminuer les gains de l'employé. Il transforme ainsi le conflit distributif en un *compromis*

---

142. Crépon et Desplatz (2001) ont étudié l'impact des politiques françaises en la matière. Depuis 1993 la France a mis en place des dispositifs de réduction de charges sociales afin d'alléger le coût du travail sur les employeurs en baissant la part des charges sociales dans le SMIC, de 45% au début des années 1990 à 25% en 1996 (Cahuc et Zylberberg, 2003) et on conclut, sur une base de 90 000 entreprises, que la réduction du coût du travail d'un point entraîne la progression de l'emploi de 3,3% dans l'industrie et de 5,2% dans le tertiaire.

*distributif* profitable à l'emploi.

Les dispositifs d'allègement du coût du travail visant à éviter la suppression de postes ou à soutenir la dynamique de création d'emplois (dans des secteurs ciblés ou clés) peuvent varier : subventions, exonérations, avantages institutionnels, etc. Pour amortir les effets d'une récession sur l'emploi ou encourager l'embauche, l'État peut offrir des primes aux employeurs par emploi, leurs accorder des exonérations fiscales et même financer leurs activités avec des conditions d'emprunts privilégiés. Dans cet esprit, il peut même aller jusqu'à prendre en charge une partie ou la totalité du salaire ou des charges sociales du nouvel employé. Dans le cas malien, les stages vont involontairement dans ce sens. S'il n'y pas derrière le dispositif la volonté explicite de soutenir un secteur donné, le résultat sur le coût du travail rejoint celui des mesures ciblant spécifiquement celui-ci. De ce fait, on pourrait attendre des stages, les mêmes effets que ceux attendus des mesures de réduction du coût du travail.

#### **5.1.2.2.3 Les effets escomptés de la réduction du coût du travail**

On distingue quatre grands effets escomptés de la réduction du coût du travail (voir Husson (1991)) :

- l'effet de substitution : il repose sur l'hypothèse que les facteurs sont substituables et que la réduction du coût du travail le rend plus attractif aux yeux de l'employeur. Donc guidé par la seule démarche de maximisation des profits, celui-ci augmentera le contenu laboristique de ses produits et mobilisera donc plus de travail pour sa production, par conséquent, créera plus d'emplois ;
- l'effet profit : il traduit l'impact de la baisse coût du travail sur le profit. Déclinée par la désormais célèbre citation de Helmut Schmidt, ancien Chancelier allemand, « *les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après demain* », il situe l'augmentation des profits dans le prolongement d'une baisse des coûts, une augmentation des investissements et donc la mobilisation d'une force de travail supplémentaire ;
- l'effet compétitivité-prix : il se manifeste dans la baisse des prix que les entreprises, avec la baisse du coût du travail, peuvent se permettre sans rogner leurs propres marges de bénéfices. Ainsi elles peuvent gagner en compétitivité et accroître leur part de marché, ce qui les poussera en augmenter la production et à créer plus d'emplois ;

- en dernier, on a l'effet prix relatif. Il se situe dans la même logique que le troisième effet. La baisse du prix d'un produit, à la suite de la baisse du coût de son input en travail, baisse aussi son prix relatif, son prix part rapport aux autres biens (qui ne sont pas nécessairement ses concurrents). Ainsi, il se taille une place profitable dans l'arbitrage des consommateurs. L'attrait qu'il suscite peut donc dépasser le simple cadre de sa niche et sa demande croissante se traduira par de nouvelles créations d'emplois.

Les stages de qualification ont connu un grand succès depuis le lancement de la PNE. Il apparaît nécessaire de faire un bilan du dispositif, tenant en compte les apports et les limites du redéploiement à travers la variante APEJ.

## **5.2 Les échecs du dispositif**

### **5.2.1 Critiques par rapport aux postulats**

Si la formation est une mesure des plus nécessaires au Mali, la forme qu'elle a prise à travers les stages de qualification est critiquable à beaucoup d'égards. Les hypothèses sous-jacentes aux justifications ne représentent qu'imparfaitement l'économie malienne. Il en découle une disproportion entre les moyens mis en œuvre et le marché/public ciblé. Nous allons discuter les faiblesses relatives à cette disproportion. Ces dernières ne visent point à délégitimer entièrement la mesure. Toutefois, elles invitent à une réflexion sur l'allocation des ressources pour la politique de l'emploi.

#### **5.2.1.1 Emploi et employabilité**

Pour les actifs occupés, la formation soutient indubitablement les performances<sup>143</sup>. Cependant pour les chômeurs, la question est plus complexe car la déclinaison de l'employabilité, soutenue par la formation, en emploi repose sur une condition fondamentale : l'existence sur le marché du travail d'un besoin pour l'offre formée. Si l'on peut aussi mentionner l'accepta-

---

143. De nombreux travaux dans l'étude de la corrélation entre le niveau d'instruction ou de formation et la productivité confirment la solidité de ce lien (Jamison et Lau, 1982 ; Wozniak, 1987 ont étudié l'impact de la formation d'agriculteurs indépendants sur leurs productivités et ont trouvé une amélioration de celles-ci à la suite de celle-là. Tucker, 1985 ; Grubb, 1993 ont étudié le cas de travailleurs salariés et travailleurs indépendants et ont abouti au même constat)

tion de l'emploi offert par la force de travail comme condition, on peut, au regard du niveau élevé du chômage, supposer que cette dernière n'est pas problématique au Mali. Par contre, on peut parler d'une surestimation du rôle de l'employabilité dans l'insertion d'un individu. Les stages de qualification, en supposant que le manque d'expérience était ce qui entravait à l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail, a implicitement supposé qu'une fois formée, cette force de travail serait adaptée à la demande existante et répondrait aux attentes de celle-ci. Cette hypothèse qu'il existe une demande pour le travail formé/formaté par le biais des stages de qualification constitue la grande faiblesse de la mesure. Si elle est découlée fondamentalement de la théorie du capital humain elle-même, dans le cas malien, elle est exacerbée.

Dans les stages de qualification, ce sont les emplois du secteur moderne, dont une bonne tranche dans l'administration, qui sont visés. Or ces emplois ont une part faible dans l'économie malienne<sup>144</sup>. Quand on compare la part de segment ciblé avec les moyens mis en œuvre et les attentes formulées par rapport à la mesure, on note une disproportion entre la place de la mesure et celle de l'objet de son action. Le programme PEJ, par exemple, à son lancement, prévoyait un budget de 5 134 596 475 FCFA pour la formation et prévoyait que sur les 30 000 à 50 000 jeunes qui bénéficieraient du dispositif sur les 4 ans initialement prévus, 20 000 (entre la moitié et deux tiers) seraient embauchés. Dans d'autres documents, ces prévisions sont estimées à 12 500. Toutefois, sur ceux-ci, 3 000 personnes sont censés déboucher sur un emploi. Cette prévision se révélait défectueuse à trois niveaux, tous liés.

Le premier est son manque de réalisme<sup>145</sup>. A la fin du premier exercice quinquennal de l'APEJ, il est ressorti que ce sont 11 472 personnes qui ont bénéficié des stages de qualification dont 4 000 dans le programme de Volontariat<sup>146</sup>. Ces résultats témoignent que les prévisions avaient surestimé la demande des entreprises pour les stagiaires. Si une interprétation de ces

---

144. On serait tenté de soutenir que l'accompagnement des mesures de formations d'autres mesures qui viseraient le soutien à la demande de travail (notamment pour le type de main d'œuvre formée) et/ou le développement des interfaces d'information sur le marché du travail pourraient réduire la distorsion entre les efforts et la structure économique, mais l'environnement ne se prête pas à ce que cette dernière se conforme aux directions introduites par les premiers.

145. On peut remarquer que dans des documents postérieurs au plan qui a établi le PEJ, les prévisions ont varié et fortement décliné.

146. Rapport quinquennal 2004-2008 de l'APEJ, disponible sur [www.apej-mali.org/ml](http://www.apej-mali.org/ml)).

chiffres peut être les grandeurs des ambitions par rapports aux moyens, l'on peut fortement défendre, sur la base des réticences des entreprises, que c'est plus le manque de besoin en force de travail que les moyens limités qui expliquent ces résultats.

Le deuxième niveau est la supposition que près de 20 000 des formés seraient insérés par un contrat d'embauche. La mesure s'est bâtie sur le postulat qu'il existait une demande (ici dans un cadre salarial) pour l'offre de travail existant et admis qu'il fallait seulement adapter cette force aux besoins des employeurs. Or le poids écrasant et croissant de l'économie informelle, les formes déguisées du chômage et l'étrécissement de l'emploi formel lui-même sont beaucoup de paramètres qui montrent que l'emploi salarié auquel le stage de qualification prépare un jeune diplômé est faible dans l'économie malienne, voire en déclin. La demande qui en émane ne peut qu'être proportionnelle à cette place. Et la mesure ignore cet aspect.

Et troisièmement, elle est aussi tombée dans le piège de la surestimation du signal que la formation est censée émettre sur le marché du travail. Elle a supposé que l'expérience qu'un stagiaire acquiert peut venir à bout des éléments qui minaient jusque là son embauche. Sous la réserve que la demande de travail existe, la mesure a admis que l'expérience acquise via le stage renforce assez le signal du stagiaire pour propulser ses chances. Elle a supposé que cet acquis est valorisable sur l'ensemble de l'économie. Or, la diversité des secteurs et la spécificité des formations acquises au sein d'eux fait que le stage n'est pas une formation transversale<sup>147</sup>. A partir du moment où un ex-stagiaire, sous la condition que la demande existe, peine à s'insérer parce que l'expérience qu'il met en avant n'est pas valorisable dans le domaine ciblé, alors le financement du coût d'initiation apparaît comme un gaspillage de ressources car le stagiaire revient à son point de départ.

---

147. Cette critique reprend l'opposition entre la théorie du capital humain et celle du signal (Berg, 1970 ; Arrow, 1973 ; Spence, 1973 ; Stiglitz, 1975 ; Thurow et Lucas, 1972). Selon la théorie du signal, la formation intervient seulement comme outil informationnel. L'éducation qui sert plus de signal de sélection à l'endroit des employeurs qu'elle ne garantit l'efficacité du candidat. Le diplôme d'une personne ne sert qu'à indiquer ses ressources intrinsèques (intelligence, résistance au stress des études, intuition, etc.) et à informer sur ses capacités d'apprentissage et d'adaptation. On peut débattre sur le point que certaines formations se prêtent mieux à certains emplois que d'autres et prédisposent mieux une personne qui les a suivies à exercer un emploi qu'une autre personne qui n'a pas eu le même parcours (médecine, avocat, pilote, etc.), mais le pouvoir du signal demeure car l'information reste imparfaite. Même la similarité de parcours et de niveaux n'assure pas celle des productivités.

### 5.2.1.2 Substituabilité des facteurs

La réduction du coût du travail repose sur une relation entre coût du travail et emploi. Toute mise en cause de cette relation porte atteinte à la pertinence de la mesure. De ce fait, ces effets sur le système peuvent se voir pervertis et dirigés dans un sens qui ne soutient pas forcément l'emploi.

Les effets escomptés reposant sur le lien entre le salaire et l'emploi dans le cadre théorique établi par la pensée néoclassique, toute modification des hypothèses de celle-ci met à mal les effets et par conséquent l'argumentaire de la mesure. Il peut donc y avoir autant de critiques que l'on peut trouver de ruptures dans la relation salaire-emploi. Pour son intérêt dans le cas malien, nous choisissons ici la substituabilité des facteurs.

Bien que beaucoup de travaux empiriques confirment sur le long terme l'intuition théorique qu'une baisse des salaires entraîne une hausse du niveau d'emploi, beaucoup d'entre elles compartimentent cet effet selon le niveau de qualification du travail. Donc les faits mettent à mal le postulat de la substituabilité entre le travail et le capital qui réduit le travail à la seule image qu'elle projette à travers son prix, le salaire. Elle cultive une ignorance quant à son contenu et déguise le fait qu'il peut y avoir une complémentarité entre travail et capital. Les observations empiriques sur le sujet invitent à circonscrire la portée de l'effet de substitution. En effet, l'élasticité de la demande de travail aux variations du salaire varie d'un niveau de qualification à un autre. Elle diminue en fonction du niveau de qualification du travail. Donc plus un individu est qualifié, moins la demande pour son travail est sensible aux variations de son salaire.

Cette conclusion empirique rejoint les théories du salaire d'efficience. Quand le salaire devient un argument d'attraction des plus qualifiés, c'est aussi parce que les autres facteurs auxquels le travail s'associe dans le processus de production requièrent des compétences spécifiques. Les domaines scientifiques les plus pointus ne cessent d'offrir des illustrations sur cet égard. L'effet de substitution apparaît alors plus effectif au niveau des moins qualifiés. Si le constat que la baisse des salaires des travailleurs les moins qualifiés ou moins instruits augmente la demande de travail pour leur travail est largement accepté (Hamermesh, 1991, 1993), les positions restent partagées quant à l'intensité de cette réaction. Selon Sneessens (1993), Risager (1992), la demande de travail des travailleurs moins qualifiés est très sen-

sible aux variations de salaires. Par contre, d'après Hebbink (1991), il faut une forte baisse des salaires pour que la demande réagisse. Beaucoup études (sur les données françaises voir Mihoubi (1997), Laffargue et Saint-Martin (1999)) tendent vers la conclusion générale.

Les facteurs limitant les effets de la réduction du coût du travail sur l'emploi sont nombreux et varient d'un contexte à un autre. Ils peuvent considérablement ébranler le bien-fondé de la mesure. Les tentatives de les écarter sans renoncer aux dispositifs d'offre explique les politiques éclectiques, où diverses mesures sont combinées. Malgré les associations, les effets d'une baisse du coût du travail ne sont pas certains. Interférant avec les processus de décisions des agents, elle est susceptible de générer des effets différents voire contraires à ceux escomptés.

## **5.2.2 Echec en tant que mesure active : les comportements déviants**

### **5.2.2.1 Comportements opportunistes au niveau de l'employeur**

La forme des comportements opportunistes varie selon qu'il y a une nécessité pour le stagiaire ou pas. Dans le premier cas, le dispositif est détourné en instrument de baisse du coût du travail. Dans le second cas, il sert plus à profiter des avantages fiscaux qui lui sont associés. La ligne entre ces deux cas n'est pas toujours précises. Toutefois, ils illustrent tous les deux les défauts de formulation dans le dispositif et des défaillances dans le système de suivi et de surveillance. Quel que soit le cas, toutefois, la durée<sup>148</sup> joue un rôle dans l'exacerbation

---

148. Les stages de l'ANPE qui font 6 et sont renouvelables trois fois peuvent atteindre 2 ans, tout comme ceux de l'APEJ qui font un an mais ne sont renouvelables qu'une fois. Cette période peut être relativement longue par rapport aux délais d'apprentissage que peut requérir les postes occupés par les stagiaires. Pour les stages de qualification (volontariat exclus), le déploiement se fait majoritairement dans le tertiaire (banques, agences de voyages, etc.) ou dans des postes administratifs des entreprises qui opèrent dans d'autres secteurs (assistant dans la compatibilité, relation extérieure, département de marketing, etc.). Et ces postes se caractérisent fortement par des routines qui réduisent relativement le temps d'apprentissage (supposant l'assiduité du stagiaire et l'encadrement au niveau de l'entreprise). En ajoutant à cet aspect, l'adaptation aux heures de travail et la familiarisation avec l'environnement, tant les conditions de travail que l'aspect social, on aboutit à la conclusion que deux ans constituent une période longue, qui va au-delà du délai d'apprentissage. A partir de ce moment, l'indemnisation bascule très rapidement dans la super-subvention de l'employeur, qui jouit d'un employé productif dont la présence lui assure aussi des avantages.

des inefficacités subséquentes aux comportements déviants. On peut trouver dans la forme ANPE les éléments du second cas et dans la forme APEJ, certains du premier.

#### **5.2.2.1.1 Manifestations : irrégularités de versements et prolongations abusives**

##### *Les stages ANPE*

La mise en place des stages APEJ traduisent quelque part un échec des stages ANPE que l'on peut fondamentalement attribuer à la formulation du dispositif. Les stages ANPE ont été formulés de sorte à être un jeu à somme nulle. L'indemnisation de l'entrepreneur ne compensait pas réellement le coût d'initiation. Les entreprises versaient aux stagiaires des indemnités qui leurs étaient ensuite déduites sur leur contribution forfaitaire sur la masse salariale. La déduction était posée comme un dispositif de surveillance. Pour en bénéficier, les entreprises devaient apporter la preuve du versement auprès de l'ONMOE, qui cherchait à son tour la confirmation auprès du stagiaire. Elle était dégressive :

- 100% des indemnités étaient déduites sur les deux premiers contrats soit la première année ;
- 50%, sur le troisième contrat ;
- 25% sur le quatrième semestre.

C'était un moyen de s'assurer la régularité des versements afin de permettre au stagiaire de faire face aux coûts liés au stage (déplacement, déjeuner, etc.).

La formulation était de sorte qu'il fallait un besoin pour le stagiaire pour le recevoir. L'intérêt qu'une entreprise pouvait alors avoir à prendre un stagiaire reposait sur la différence entre ce que l'initiation lui coûtait durant l'apprentissage et ce que le stagiaire lui rapportait entre la fin de l'initiation - considérant qu'à partir de ce moment le stagiaire est aussi performant qu'un salarié de la structure - et celle du stage. Plus encore, de par la dégressivité, le gain devait être supérieur au coût d'initiation pour compenser les manques subies sur les troisième et quatrième semestres du stage en cas de renouvellement.

L'absence de besoin dans les entreprises, particulièrement dans les firmes d'État qui ont reçu les premières vagues de stagiaires (alors qu'elles traversaient toujours des périodes de restructuration dont les compressions subséquentes aux privatisations ou à d'autres modes de gestion), et les défaillances de surveillance ont concouru à l'instrumentalisation des stages



en instrument de fraude. Les stratégies des entreprises se sont manifestées de deux côtés. Le premier est la déduction. Celle-ci a été opérée sur les impôts sur le bénéfice au lieu de celui sur la contribution forfaitaire. Le second a pénalisé le stagiaire qui ne percevait pas régulièrement les indemnités. Les dysfonctionnements administratifs (corruption) qui ont permis le détournement fiscal du dispositif se sont développés au détriment du stagiaire aussi.

L'impopularité croissante du stage à la suite du scandale de 1995<sup>149</sup> a conduit au déclin de la mesure.

### *Les stages APEJ*

Les réformes qui ont suivi ces scandales ont été construites sur l'interprétation de l'échec dans un seul dans deux sens possibles. On a considéré que c'est l'insuffisance de compensations qui a poussé les entreprises à tricher et à se retirer quand les procédures de surveillance se sont renforcées pour couper court aux fraudes et qu'il fallait donc augmenter les indemnités pour attirer à nouveau les entreprises. Cette prescription a pris le contre-pied de l'autre possible interprétation : la réalisation que sans le besoin, même avec un suivi fort, les efforts de compensation peuvent être vains.

Avec les stages APEJ, le dispositif a pris une forme qui le protégeait contre une forme d'abus. Le rôle de l'employeur a été redéfini ; il a cessé d'être un intermédiaire entre l'État et le stagiaire. Dans les conventions par lesquelles l'APEJ se lie aux structures d'accueil des stagiaires, elle s'engage à verser les 6 premiers mois d'allocation, laissant à l'entreprise le versement pour les 6 derniers mois. Ici, les indemnités respectent le même principe que dans la première forme : elles sont plafonnées à la moitié du salaire de base de la catégorie professionnelle du postulant. Ainsi les diplômés du BT et du CAP, sur une base mensuelle, reçoivent respectivement 28 914 FCFA et 22 322 FCFA. Les détenteurs de DUT touchent 32 263 FCFA tandis qu'un titulaire de Maîtrise perçoit 43 037 FCFA. Quant aux doctorants et les diplômés de DEA, ils empochent 47 8701 FCFA. En plus de ces grilles, l'APEJ exonère les employeurs de charges sociales ; elle les prend en charge sur les 12 mois. Ces efforts sont étendus jusqu'au niveau post-contractuel de la relation qui lie le stagiaire et l'employeur. Les dispositifs de la PNE prévoient qu'après une embauche du stagiaire, l'employeur soit exonéré

---

149. C'est le Régie du Chemin de Fer qui a été la première entreprise publique dans laquelle ces pratiques frauduleuses ont été repérées. Ensuite, l'attention a été portée sur les autres firmes publiques.

TAB. 5.4: Les allocations des stagiaires APEJ

Diplôme	Apport APEJ/sem.	Cot. soc. APEJ.	Frais de suivi	Total
CAP	133932	16072	45001	195005
BT	173484	20818	58291	252593
DUT/DUTS	193578	23229	65042	281850
MAITRISE	258222	30987	86763	375971
DEA/DOC	287220	34466	96506	418192

Source : <http://www.apej.org.ml>

de contribution forfaitaire sur le salaire de l'employé sur une période de trois ans.

Malgré tous ces aménagements, les stages sont restés défectueux. Si les voies de fraudes fiscales ont été bouchées, celles de la baisse du coût du travail sont restées. En supposant qu'il n'y a pas de coût d'initiation, un stagiaire présente un avantage comparatif par rapport à un salarié : il est quatre fois moins cher. Non seulement, il est payé deux fois moins, mais l'entreprise ne paie que la moitié de la durée de stage et est exempte de charges sociales sur l'indemnité du stagiaire (prises en charge par l'APEJ). En prenant en compte le coût d'initiation, cet avantage baisse, mais demeure considérable. Quand le besoin existe, on constate des stratégies de tricherie qui peuvent être des prolongations abusives et/ou des versements irréguliers.

En effet, la relation professionnelle se poursuit souvent au-delà de la durée légale de stage. Normalement, celle-ci ne peut se poursuivre au-delà des 2 ans sous la forme de stage ; elle doit prendre une forme de contrat. Cependant, les entreprises qui utilisent déjà les options de renouvellement jusqu'à épuisement des 2 ans, trouvent des moyens de parader à cette barrière légale. Au bout de 24 mois, l'entreprise, obligée de prendre le stagiaire en contrat (CDD ou CDI selon son choix) dans le cas où elle veut continuer à le garder, peut le laisser dans une situation imprécise pendant des semaines voire des mois, à la suite desquels elle le reprend en contrat de stage. La difficile situation du marché du travail explique le fléchissement du stagiaire. La peur du chômage l'oblige à se plier à la volonté de l'employeur. Ce rapport de force qui est établi en faveur de l'employeur est indirectement consolidé par les lacunes du système de surveillance. La question de la poursuite suppose évidemment que l'entreprise a déjà procédé à l'investissement en initiation et inscrit son action dans la cadre d'une maximisation de ses retours sur l'investissement. Le stagiaire étant aussi qualifié qu'un salarié, cette poursuite se traduit par une réduction du coût du travail.

Pour ce qui est des irrégularité des versements, elles ne peuvent être profitables que quand elles viennent à la suite d'un apprentissage initial. Le coût d'initiation est donc inévitable ici car sur les 6 premiers mois, même si l'entreprise ne verse rien, elle ne perçoit pas non plus de compensation pour les perturbations liées à la présence du stagiaire. Cependant l'irrégularité permet d'élargir la marge entre ce coût et les retours pour l'employeur. Ici, l'État ne dispose d'aucun levier sur les entreprises pour les forcer à honorer leur part des versements. Sachant que l'exercice de la force, sur la base des protocoles qu'elles ont signés, peut décourager plus d'un à prendre part à la mesure, les irrégularités finissent très souvent en pertes irrécouvrables, subie par le stagiaire. L'État prenant déjà les 6 premiers mois d'indemnisation en charge, un minimum de marge est établi pour l'employeur. Les irrégularités s'y ajoutant, il parvient à obtenir une force de travail compétente et gratuite (supposant qu'il a réussi à éviter le paiement sur l'intégralité des 6 derniers mois). Il en résulte que le stage de qualification constitue un biais de réduction du coût du travail.

#### *Le programme de volontariat*

Dans les deux premières formes, on peut constater que la participation d'une entreprise au dispositif de stage dépend fortement de son besoin en main d'oeuvre. Seulement, après, elle peut envisager une sous-valorisation du travail par le biais du stage. Dans la dernière variante, la condition de besoin semble déjà remplie. En effet, le Volontariat vise à déployer des stagiaires dans des services publics qui sont sujets à un rationnement d'effectifs et à des restructurations, depuis près de trente ans. Le programme de Volontariat peut être lu comme une forme de palliatif à la politique de désengagement de l'Etat de par le fait que les stagiaires présentent une compétitivité forte en termes de prix. On peut alors parler de comportements déviants au niveau de l'État lui-même.

L'État malien pratique une politique de rationnement de l'effectif de l'emploi public depuis 1983, avec l'introduction du concours d'entrée dans la fonction publique. Les stagiaires du Volontariat peuvent apparaître comme un palliatif au manque d'effectif subséquent à cette politique quand on sait que la part des contractuels dans l'effectif de la fonction publique est en hausse (de 22,50% en 2002 à 27,2% en 2007) tandis que celle des fonctionnaires est en baisse (77,50% à 72,8% sur la même période). Cette tendance s'explique par les coûts

moindres des contractuels (salaire brut de 50 409 FCFA en 2002). Dans une hiérarchie où, en termes bruts, les salaires varient de 178 067 FCFA pour la catégorie A (maîtrise et plus) à 75 208 FCFA pour la catégorie C, le contractuel présente un avantage substantiel. En partant de seules considérations salariales, le stagiaire présente plus d'avantages que le contractuel car contrairement à celui-ci, son contrat le place sous le statut d'apprenti, envers lequel l'employeur a moins d'obligations (en termes de cotisations - les composantes du salaire net, indemnités, primes, charges sociales, amènent le salaire du contractuel à 104 450 francs Cfa soit le double du plafond du stagiaire). Donc même pour un niveau de qualification élevé, l'indemnité de stage est inférieure aux salaires les plus faibles de la hiérarchie, les contractuels inclus. Sous cet angle, les stages apparaissent comme un contrat « spécial » où les salaires sont nivelés par le bas.

Les renouvellements des contrats de la première cohorte de « volontaires » et la poursuite de l'initiative avec une deuxième témoignent de l'existence d'un besoin dans les administrations, mais surtout du fait que l'État instrumentalise le dispositif pour s'épargner de véritables embauches.

Les stratégies des employeurs, particulièrement des firmes, qu'elles partent dans le sens d'une irrégularité des versements ou d'une prolongation abusive, ont des effets importants tant sur le marché du travail que la qualité des formations.

#### **5.2.2.1.2 *Les effets***

##### *Impact sur la formation*

Le contenu du dispositif de stage est affecté par les stratégies de l'entreprise d'accueil. Il y a un lien positif entre ce contenu et les comportements de tricherie. En prenant les stages ANPE, par exemple, on note que si un employeur a la possibilité d'accéder à la déduction sans le versement de l'indemnité (ce que les dysfonctionnements institutionnels peuvent favoriser), alors l'investissement en initiation devient relativement indépendant de la compensation. Il se subordonne donc aux stratégies de la firme vis-à-vis du stagiaire, c'est-à-dire ses besoins. Si l'entreprise compte intégrer celui-ci en cas de bon déroulement du stage, elle va moins tendre vers des tricheries car l'irrégularité des versements peut négativement affecter les performances du stagiaire. Les tricheries peuvent donc être lues comme le signe de l'absence de besoin en

	Tricherie	Pas de tricherie
Coûts d'initiation < Gains	Pas apprentissage	Apprentissage
Coûts d'initiation > Gains	Pas apprentissage	Pas apprentissage

stagiaire.

#### *L'effet de substitution*

De la même façon qu'une mesure de réduction du coût du travail, la poursuite du stage de qualification peut déplacer le chômage d'une couche à un autre. Elle reproduit l'effet de substitution<sup>150</sup> car elle écarte la force de travail non aidée au profit de celle aidée, en occurrence les stagiaires. Déjà, il faut le noter, le prolongement du stage suppose qu'une demande existe pour le travail mobilisé par son biais, mais surtout que le stagiaire a appris et maîtrise les mécanismes de fonctionnement de l'entreprise, les techniques et méthodes de travail relatives au poste qu'il occupe. Ces deux conditions de base établies, l'employeur peut jouer sur sa position de force pour poursuivre le stage. Il est à noter que cette stratégie s'allie difficilement avec l'irrégularité des versements car celle-ci dissuaderait le stagiaire de rester, malgré sa fragile position de négociation<sup>151</sup>.

L'effet de substitution se manifeste dans deux sens. D'un côté, quand les identités du substitut et du substitué se confondent dans la personne du stagiaire, la poursuite du contrat de stage au lieu d'un passage en celui d'embauche traduit une déviation de l'emploi qui lui revient. Il en résulte que, si c'est un stage APEJ, l'employeur bénéficie de trois quart d'économie sur le coût « réel » du travail. Dans le cas d'un stage ANPE, l'employeur bénéficie gratuitement du travail si la déduction est pleine. S'il poursuit les prolongements, sur le troisième semestre il verse la moitié de l'indemnité, soit 25% du coût du travail. Sur le dernier semestre, il verse trois quarts de l'indemnité soit trois huitième (environ 37,5%) du salaire brut correspondant. Quelle que soit la situation, si la poursuite parvient à avoir lieu,

150. Gautié *et al.* (1994) distinguent une quarantaine d'effets des mesures de réductions du coût du travail sur l'emploi, tant au niveau microéconomique qu'au niveau macroéconomique. La liste des effets est présentée et succinctement commentée par Hoang-Ngoc (1998).

151. Toutefois, dans le cas malien où la pauvreté exacerbe la faiblesse de position du chômeur, il peut accepter une poursuite malgré l'irrégularité des paiements. Il préfère s'accrocher à ce poste plutôt que de se risquer au chômage.

l'employeur y gagne.

De l'autre côté, quand les deux identités sont dissociés, le stagiaire évince une autre personne. Évidemment, cette substitution traduit un effet pervers seulement si cette personne est un meilleur candidat au poste, un individu dont l'embauche est affranchie des coûts d'initiation et, mieux encore, qui peut être plus performant que le stagiaire. Même si ces conditions, difficiles, sont remplies, la décision de l'employeur reposera encore sur les rapports performance/prix des deux candidats. Et vu que le stagiaire coûte entre le quart et la moitié du salaire brut du salarié, il conserve un avantage considérable. Donc l'effet de substitution apparaît plus entre le stagiaire et le potentiel employé qu'il peut être qu'entre lui et un autre candidat. La conséquence majeure de ce phénomène est le manque à gagner.

*Le manque à gagner*

L'employeur, avec la poursuite, utilise le stage de qualification à une fin de sous-valorisation du travail du stagiaire. Les gains qu'il en retire constituent des manques à gagner pour le stagiaire. Les 50 à 75% de moins que celui-ci perçoit sur le salaire brut qu'il pourrait avoir dans un cadre salarial, introduisent une distorsion dans le système. Les revenus créés sont inférieurs à ce que de véritables emplois créeraient. La demande en pâtit. Cependant, étant donné la part faible de l'économie formelle (13% de l'emploi total selon l'ANPE-Mali), cette distorsion n'est pas élevée.

Cependant, sous l'angle global, celui de l'État, le manque à gagner est considérable. Un stagiaire constitue une dépense pour l'État, que l'indemnité vienne sous forme de déduction (ou d'exonération) ou de paiement direct (dans quel cas on pourrait l'assimiler à une subvention), tandis qu'un salarié contribue à ses recettes. Le maintien d'une force de travail dans la première catégorie alors qu'elle est admissible (devrait y être) dans la seconde creuse un fossé entre les ressources et les dépenses de l'État. En reconsidérant les stages sous la forme initiale de mesure de formation, ce manque à gagner apparaît légitimement comme un investissement en capital humain.

Cependant, même cette légitimité ne lui est pas entièrement acquise. Sur la base des théories du capital humain, un investissement en formation est pertinent/rentable tant que le coût marginal reste inférieur au rendement ou gain marginal. En prenant les stages comme des formations supplémentaires qui s'ajoutent aux acquis scolaires et universitaires des stagiaires,

leurs coûts prennent un caractère marginal. Sur une base annuelle, variant selon les niveaux de diplôme, ils s'élèvent entre 451 248 FCFA et 600 000 FCFA pour les stages ANPE (déductibles de la contribution forfaitaire) et représentent entre 195 005 FCFA et 418 192 FCFA pour les stages APEJ (sachant une partie est assurée par l'entreprise d'accueil).

Quant aux rendements, même si nous ne disposons d'assez d'informations pour les estimer, un élément peut informer sur leur niveau par rapport aux investissements : la situation du marché. L'insuffisance de la demande/les difficultés à s'auto-employer qui expliquent la difficulté d'insertion du jeune diplômé avec sa qualification de départ ne disparaît pas avec l'expérience qu'il acquiert avec le stage. De ce fait non seulement l'expérience ne peut assurer son embauche au-delà de la demande en travail, mais elle ne peut nullement lui servir de levier de négociation pour avoir droit un niveau de salaire (ou d'une quelconque forme de rémunération supplémentaire) supérieur à celui qu'il aurait obtenu avant le stage. à partir de là, un grand doute se jette sur l'interprétation de la dépense en stages de qualifications comme un investissement en capital humain. Elle apparaît comme un manque à gagner. Cette interprétation se consolide d'autant plus que les stagiaires, sources de dépenses (inutiles dans la mesure où la compensation n'a plus lieu d'être<sup>152</sup> et que l'employabilité n'est pas en question) se substituent aux salariés, base de ressources pour l'Etat.

Le manque à gagner que traduisent les stages de qualification n'apparaît pas seulement dans la confrontation de la mesure à la situation du marché du travail. Au regard du contenu de la mesure aussi, son impact sur la qualification de la population formée, on peut constater cette perte.

#### **5.2.2.2 Les comportements opportunistes au niveau du stagiaire**

Au niveau du stagiaire aussi, on relève des comportements opportunistes, encouragés, au même titre que ceux de l'employeur, par les dysfonctionnements institutionnels (voir Chapitre 4). Les stagiaires manifestent des manipulations post-contractuelles qui portent elles aussi atteinte à la qualité des formations. Toutefois, ces comportements se fondent sur des

---

152. On peut même dire que l'inévitabilité du coût d'initiation fait que la compensation n'a jamais lieu d'être vu que la question de l'employabilité est marginale dans la problématique du chômage et ce au profit de l'insuffisance de la demande/difficultés d'auto-emploi.

paramètres différents de ceux de l'employeur. Alors que, sous la perspective de ce dernier, c'est la peur du chômage qui expliquait le fléchissement du stagiaire aux irrégularités des versements et aux renouvellements abusés des contrats, sous la perspective du stagiaire, ce sont deux phénomènes extrêmes qui expliquent les comportements. Soit il est assuré de percevoir l'indemnité même sans offrir de prestations soit il est certain de ne pas être payé même s'il remplit sa part du contrat, le dernier cas étant le plus fréquent. Quel que soit le cas de figure, ces comportements affectent le dispositif de la même façon que dans le cas de l'employeur. Ils la remettent en cause.

#### **5.2.2.2.1 *Manifestation : aléa moral et comportements à risque***

##### *L'aléa moral comme cause des comportements à risque du stagiaire*

Le programme de stages de qualification souffre de profondes défaillances dans le suivi. Les mécanismes de surveillance sont faibles voire inexistantes. Les contraintes pesant sur le stagiaire quant à l'observance de sa part du contrat sont ainsi réduites et ce laxisme ouvre la voie à des manipulations post-contractuelles surtout quand le risque d'irrégularité des paiements est écarté. Et ce risque s'efface généralement dans les cas où c'est l'État qui paie. Deux variantes sont ainsi concernées : les stages APEJ où les 6 premiers mois d'indemnisation sont assurés par l'APEJ et le volontariat où c'est l'État qui verse directement les indemnités. Dans ces deux cas, si même le risque n'est pas nul, l'irrégularité est moins récurrente que pour les versements à la charge d'une entreprise. Le contrat assurant au stagiaire une rémunération de 6 à 12 mois pendant que les contraintes pesant sur lui quant à sa présence dans les services, sa ponctualité et son assiduité au travail sont faibles ou tout simplement inexistantes, il développe des comportements à risque dont de notables manifestations sont l'absentéisme et la désinvolture au travail.

##### *Les stratégies perverses comme cause des comportements à risques du stagiaire*

Cependant, ces comportements peuvent aussi se développer en réponse aux défauts de suivi. Les défaillances institutionnelles que ceux-ci traduisent sont loin d'être accidentelles, elles sont créées et maintenues pour des intérêts précis. Une sorte de connivence à tendance à s'établir entre les agences impliquées et les structures d'accueil.

Du côté des premières, le phénomène de doublonnage pervertit les fonctions de décisions



(voir Chapitre 4). Inscrites dans une logique concurrentielle, elles font une course à la performance, s'efforcent de produire des chiffres pour justifier leur existence et conserver voire consolider leurs dotations financières. Cette stratégie les rend moins regardantes sur la qualité des formations au profit des placements. Au lieu de l'intérêt général (sélection, adéquation entre parcours du stagiaire et secteur de placement, suivi de l'encadrement etc.), les fins de leurs actions se réduisent à l'objet de leur propre survie. Supposément, elles disposent de mécanismes de contrôle. Des agents délégués par les agences démarchent auprès des structures d'accueil et des stagiaires pour des contrôles et le suivi des stages. Sur la base d'entrevues, ils dressent des appréciations. Mais du fait des stratégies de survie, celles-ci sont biaisées, interprétée avec partialités<sup>153</sup>. Ce perversissement de stratégie est une conséquence de l'inflation institutionnelle.

Du côté des secondes, la stratégie de tricherie s'allie bien à celle des institutions. Avec un contrôle volontairement désinvolte de la part des institutions, l'irrégularité des paiements au niveau des entreprises est affranchie de menaces de sanctions. Au contraire, leur participation étant nécessaire à la réalisation des chiffres, les entreprises disposent d'un levier. Elles peuvent participer au dispositif et se montrer irrégulières dans l'indemnisation du stagiaire. En faisant ce choix, l'initiation cesse d'être la configuration optimale. Pour les stages ANPE, il n'est nullement rentable. Pour optimiser ses gains, l'employeur a intérêt à éviter l'initiation autant que possible. Pour les stages APEJ, l'employeur est incité à la minimiser autant que possible pour élargir la différence entre son coût et les avantages qu'il détourne par son biais. Cette différence lui permet d'acquérir un avantage sur ses concurrents.

#### ***5.2.2.2 Les comportements à risque du stagiaire sont-ils paradoxaux ?***

Les stratégies de ces deux parties en charge desserrent volontairement les contraintes sur le stagiaire et celui-ci développe des comportements d'absentéisme, d'irrégularité dans sa présence ou du désintérêt pour son apprentissage.

Un tel comportement peut paraître paradoxal dans le cas malien où nous soutenons que l'insuffisance de la demande sur le marché du travail favorise la position de l'employeur dans le rapport de force. Le stagiaire, dans le même lot que l'employé, est donc censé se fléchir

---

153. Cet aspect a été porté à mon attention grâce à l'aide d'un haut cadre de l'administration. Cette critique a beaucoup été inspirée par une interview avec lui.

aux termes de l'employeur sous la peur du chômage. Ses comportements déviants paraissent d'autant plus alors paradoxaux que le déséquilibre des forces est tributaire de la structure productive. Au Mali, ce sont les activités de l'informel et l'agriculture qui occupent la majorité de la population active occupée. Or, ces activités sont souvent d'une faible technicité et donc d'un faible coût de turnover (si l'insertion d'un individu doit passer par le salariat au lieu de l'auto-emploi). De ce fait, la menace que pourraient constituer les "outsiders" se fait plus grande. La majorité écrasante de chômeurs, prêts à niveler par le bas les conditions de travail dont les salaires, déstabilise normalement la capacité d'organisation et de revendications des actifs occupés et doit les obliger à se soumettre aux régimes de travail exigés par l'employeur.

Pour les individus dont la qualification est assez élevée pour faire pleinement jouer le mécanisme d'efficience (Yellen (1984) et Stiglitz (1976)), la structure productive malienne manque en opportunités. L'issue courante est très souvent l'expatriation. Quant à ceux dont l'emploi est relativement protégé, sans toutefois que la qualification soit trop élevée pour faire pleinement jouer le mécanisme d'efficience, le rapport de force peut demeurer en faveur de l'employeur. Le travailleur peut être motivé par l'ambition et accepter les conditions édictées par l'employeur pour faire progresser sa carrière. En nous alignant sur la logique de segmentation à la Doeringer et Piore (1971), on peut soutenir que la promotion apparaît comme un passage obligé dans la stratégie d'accès de l'employé à un salaire supérieur car le salaire est fonction du poste du travailleur. Son inflexion devient alors rationnel. Ici la logique de marché interne intervient. Toutefois, dans le cas malien, le pouvoir explicatif de cette théorie est faible car celle-ci ne peut s'appliquer qu'à une faible part de l'économie, en l'occurrence et le secteur formel et, peut-être, les activités "supérieures" de l'informel. Même si la qualification peut donner une significativité au pouvoir de menace de ces individus, on ne saurait en faire bénéficier les stagiaires. Ceux-ci sont plus exposés aux pressions de marché.

Alors pourquoi est-ce que le stagiaire adopte-t-il un comportement contraire à celui qui est logique pour quelqu'un dans sa situation ? Parce qu'à l'image d'un chômeur en prospection (voir Chapitre 7), il consent à des « sacrifices » ou « investissements » en fonction des opportunités qu'il anticipe. Le prospecteur adopte un comportement sélectif face aux emplois qui sont à sa portée parce qu'il est convaincu que le marché recèle de meilleures offres qui justifient les coûts qu'il engage dans la prospection et conséquemment le manque à gagner qu'il subit

en renonçant aux opportunités présentes.

Cette logique est transposable chez le stagiaire, eu égard à sa fragile position dans les rapports de force. Le stagiaire consent à des sacrifices, accepte une sous-valorisation de ses prestations aussi longtemps qu'il associe au stage une opportunité d'embauche. Ceci explique la récurrence des renouvellements abusifs. Le stagiaire accepte ceux-ci parce qu'ils peuvent signifier qu'une demande existe pour le travail qu'il offre. Il nourrit alors l'espoir d'une déclinaison de son contrat de stagiaire en contrat d'embauche.

Par contre, l'irrégularité des versements qui, comme nous l'avons vu, s'associe fortement à un manque ou à une mauvaise qualité d'initiation (stratégie optimale pour l'employeur) constitue un signal fort sur l'inexistence de cette demande. Réalisant qu'il est l'instrument d'un opportunisme de l'employeur, le stagiaire cesse alors d'associer des opportunités futures au stage et cesse d'engager des coûts (offre gratuite de son travail, coûts associés : transports, déjeuner, etc.). Les comportements qu'il développe peuvent être la conséquence du déploiement de ses efforts dans d'autres pistes de recherche ou tout simplement son basculement progressif vers la catégorie de chômeurs découragés. Mais, sur la base de cette explication, ils cessent de paraître paradoxaux.

### **5.2.3 Échec en tant que mesure passive : déplacement du chômage dans le temps**

#### **5.2.3.1 Instrument des gestion sociale du chômage**

Nous pouvons faire une lecture différente des stages de qualification et percevoir en eux une mesure passive. Au-delà des caractéristiques actives qu'ils présentent par nature, ils constituent aussi un moyen de gestion sociale du phénomène. A travers l'histoire du dispositif et la situation du marché du travail, nous pouvons appuyer cette interprétation.

L'introduction des stages de qualification a fait suite à des protestations sociales. En 1992, le Mali se remettait encore du renversement de la dictature qu'il avait connu pendant vingt et trois ans et sous laquelle le problème du chômage, notamment celui des jeunes, n'était contenu que par la menace. Après le changement de régime, la recherche de solution s'est

imposée comme une urgence, particulièrement pour éviter de nouvelles agitations pouvant compromettre la fragile stabilité politique. Les stages de qualification ont été mis en place comme un moyen de gérer le chômage et protéger cette stabilité. Ils ont servi à colmater la brèche que le concours de la fonction publique avec introduite entre le monde scolaire et celui de l'emploi. Plus qu'une mesure d'activation du marché du travail, les stages s'inscrivaient dans un agenda politique et visaient à contenir des tensions sociales. À ce titre, les rémunérations que ces bénéficiaires perçoivent s'assimilent à un revenu de substitution, comme les indemnités de chômage. En 2003, quand le PEJ se déclinait en agence, l'introduction de variantes dans les stages visait moins à relancer le dispositif qu'à apaiser les tensions que son insuccès dans les entreprises avait engendrées auprès des jeunes diplômés.

Les stages servent les agendas politiques en aidant à contenir les instabilités latentes, causées par le chômage massif que connaît le pays. Ils offrent des occupations de substitution et accessoirement des revenus de substitution. Sous cet angle, le stagiaire offre des ressemblances avec le chômeur. En partant du premier critère qui définit le chômeur, on remarque que contrairement à celui-ci, le stagiaire exerce une activité. En revanche la rémunération dont celle-ci (quand elle n'est pas irrégulière) est relativement indépendante de son contenu. Elle est plus liée au statut du stagiaire, tout comme l'indemnisation se rapporte à la situation du chômeur. Sur la base du second critère, on note que les défaillances institutionnelles réduisent beaucoup l'effectivité des contraintes qui pèsent sur le stagiaire, dont son indisponibilité. Le stagiaire est pratiquement disponible pour un emploi quand l'opportunité se présente. Les conditions se desserrent beaucoup au niveau de ce critère. Au niveau du troisième critère, la recherche, le fait que le stagiaire demeure stagiaire moins par choix que par manque d'opportunité suggère qu'il recherche encore de l'emploi.

Au final, le stagiaire peut se rapprocher d'un chômeur dans certaines conditions. Quand la demande pour la force qu'il offre n'existe pas, que la qualité du stage en pâtit et que le stagiaire continue la recherche d'emploi, alors l'indemnité qu'il peut percevoir (ceci peut être rare vu que la mauvaise qualité de stage s'allie à l'irrégularité des versements comme stratégie avantageuse pour l'employeur) s'assimile beaucoup à une indemnité de chômage. Elle joue un rôle de compensation pour le manque de revenu et vise surtout à l'aider à gérer sa

situation, voire à optimiser ses chances d'insertion (ressources financières pour entreprendre ou poursuivre parallèlement des démarches de recherche d'emploi). Même si l'irrégularité des versements fait qu'il est difficile d'assimiler les stages à une mesure passive par le biais des indemnités, le caractère substitutif des occupations qu'ils offrent aux jeunes diplômés demeure. Ils cherchent à les retirer de la masse de chômeurs, mais cette stratégie n'est que temporaire et échoue car elle résoud moins le problème du chômage qu'elle ne le reporte dans le temps.

### **5.2.3.2 Effet de déplacement du chômage dans le temps**

Au Mali, pour les jeunes chômeurs, l'intégration des programmes de formation (volontariat ou stage de qualification) se traduit par le retrait de l'offre en formation du marché du travail. En cessant de formuler des demandes d'emploi - ce que les indemnités et l'espoir de transformer les stages déjà acquis en emplois les encouragent à faire -, les participants cessent de chercher activement l'emploi. De ce fait, ils désertent le rang des chômeurs le temps de la mesure. Mais après les stages, ils redeviennent des chômeurs. La probabilité du retour à ce statut est d'autant plus grande que le taux de succès des stages est faible (l'absence de chiffres sur les stages déclinés en embauchent empêche une quantification précise). Les résultats du dispositif de volontariat offrent une illustration à cet égard.

En effet, sur les 2 000 jeunes qui ont intégré le programme de volontariat à partir de 2000, seuls 145 ont obtenu des emplois. 95 ont été recrutés dans les départements ministériels, 48 ont été engagés par des communes comme agents de recouvrement dans les marchés et 2 ont été embauchés par le secteur privé et les collectivités locales. Incapables d'intégrer les services publics ni de promouvoir leurs projets d'entreprises, les 1 855 volontaires ont entamé en octobre 2008 des mouvements de protestation (grève de faim) quand l'État a annoncé que leurs contrats qui ont été renouvelés deux fois par le passé ne seront plus reconduits. Pour gérer la crise, un dialogue s'est établi entre différents partenaires du gouvernement et le mouvement associatif des volontaires afin de trouver une solution à leur insertion. Le taux de succès de la mesure n'a été que de 7,25% car seuls 145 personnes ont été embauchés sur les 2000. Et en considérant qu'une personne sur trois (33% - ANPE) au Mali obtient un emploi grâce à une connaissance, on peut supposer que ce chiffre tient moins aux retombées des stages (amélioration de l'employabilité) qu'aux réseaux relationnels des embauchés. Les

stages n'aident donc pas les moins bien lotis des jeunes diplômés à s'insérer sur le marché du travail.

A la fin de leur cycle, ils participent à l'augmentation du goulot d'étranglement qu'il y a sur le marché du travail. Cet effet de déplacement temporel du chômage compromet la stabilité sociale dans la mesure où le retour au chômage ne se fait pas sans protestation, les jeunes ayant le sentiment d'être trompés et manipulés par un gouvernement moins concernés par leur sort que par sa popularité. La menace qu'ils représentent pour la stabilité sociale en ressort plus grande, plus importante que celle de simples chômeurs.

**Fausse résolution de crise** Suite aux manifestations des jeunes volontaires, des négociations ont été entreprises. Le Comité Technique d'Orientation Extraordinaire (COTC) de l'APEJ a proposé des dispositifs de soutiens aux volontaires qui voudraient promouvoir des projets. Il a reçu 98 projets sur 181 projets dont 140 de moins de 10 millions FCFA et 41 de plus de 10 millions FCFA. Parmi les 138 projets que le Comité a examinés, 89 ont été approuvés. 51 d'entre eux ont été retenus et acceptés par les organismes de financement (partenaires de l'APEJ : BMS, BRS, BNDA, BIM) pour étude et éventuel financement ; 4 autres projets ont reçu des garanties (le coût de ces garanties est de 15,4 millions FCFA). Le FNEJ garantit les projets à 80% et les finance à hauteur de 85%. Lors des négociations, 98 projets d'entreprises ont été étudiés, 54 d'entre eux ont été retenus et ont été acceptés par les organismes de financement. Pour un coût de 10 millions de FCFA par projet en moyenne, ce sont 182 emplois qui sont attendus de ces initiatives. Pour un taux de résolution variant entre 9,1% et 18,5% (selon qu'on passe des projets à approuvés à ceux en étude car on a entre 182 à 370 emplois prévus sur les 2.000 en question), l'Etat offre une solution insuffisante. A l'image du programme de Volontariat, cette solution de sortie de crise sert moins à résoudre le problème de chômage qu'à reporter la crise sociale dans le temps. Si au regard des dysfonctionnements institutionnels et des difficultés de gestion, la création de 182 à 370 emplois est incertaine, les fonds déboursés pour la mesure sont effectifs et substantiels. Au 2,176 milliards FCFA déboursés en indemnités versés aux jeunes volontaires entre 2005 à 2008 et aux 62,3 millions FCFA de couverture sociale versée à l'INPS vont s'ajouter un montant variant 336 et 548 millions FCFA pour la gestion de la crise, soit un total de 2,5743 milliards FCFA.

Cette menace augmente d'autant plus que le cycle des stages se raccourcit. Face aux déboires, l'État a limité les stages à un an, non renouvelable. Parallèlement, les dispositifs de formation sont poursuivis. En juillet 2008, par exemple, un autre programme de volontariat a été lancé (alors les problèmes issus du premier demeurent irrésolus). 2.000 jeunes (sur les 9 118 dossiers enregistrés) ont pris pour la période 2008-2009 dont 1 400 volontaires serviront dans les collectivités locales et 600 dans les administrations de l'Etat.

Ces faits suggèrent que les stages de qualification, en plus d'échouer aussi bien en tant que mesure active que passive, place la société malienne au devant d'une instabilité future.

On observe donc que le compromis social que les stages de qualifications apportent, est d'une nature périssable. Ce compromis pervertit à sa façon le goulot d'étranglement car au-delà d'un simple report du chômage dans le temps, il accompagne le phénomène d'une accumulation des tensions sociales.

## **Conclusion**

Dans ce chapitre, nous avons relevé les dysfonctionnements des stages de qualification dont la profondeur permet de parler d'échecs. Les échecs du dispositif de stage de qualification en tant que mesure active sont visibles au travers des comportements déviants qu'ils produisent chez les agents et qui peuvent être contre-productifs. Du côté des employeurs, la mesure, de vocation à former les jeunes diplômés, se transforme en biais de sous-valorisation de la force de travail. Par des renouvellements abusifs, ils parviennent à faire travailler des stagiaires pour la moitié du véritable coût du travail, voire moins avec les avantages associés au dispositif. Ces comportements entraînent un manque à gagner tant pour les stagiaires, privés du statut d'employés par l'opportunisme des employeurs, que pour l'État qui verse des indemnités à des actifs qui devraient plutôt être source de revenu pour lui. Au niveau du stagiaire, la déviation se manifeste dans l'absentéisme et l'inassiduité. Elle affecte le contenu de la mesure qui se réduit à une dépense pour l'État sans mener à l'objectif recherché : la formation.

Le dispositif échoue aussi en tant que mesure passive. Son action sur la dimension sociale du chômage est faible et inefficace dans le temps. Il soustrait de l'excédent d'offre de travail une partie qui y retourne inéluctablement à la fin des cycles. Les tensions sociales qui précèdent souvent sa mise en place reviennent avec la fin des formations au devant de la scène. Ce retour constant au point de départ illustre un défaut de la mesure, mais surtout son inadéquation et ce plus dans sa forme que dans sa logique.

Ces différents échecs sont identifiables pour les mesures d'auto-emploi aussi où les activités soutenues ne sont pas pérennes. Avec les stages de qualification, nous avons identifié deux principales causes pouvant expliquer ces échecs : les défauts de formulations du dispositif et sa mise en œuvre de la PNE.

Le défaut de formulation se lit à travers la logique sous-tendant la mesure : l'insertion

par le salariat. Le soutien à la formation et l'incitation à travers les avantages ont supposé l'existence d'une demande pour ce travail particulièrement sous une forme qui est très faible au Mali. Il a surestimé le rôle du segment formel dans la demande de travail. En même temps, la dispositif a ignoré le fait que la dynamique de l'emploi est affectée par beaucoup d'autres facteurs que le coût du travail et le coût de la formation (la nature de la formation est peu prise en compte dans les stages) et qui sont encore en difficulté dans l'économie malienne. On peut citer le financement des activités et l'accès des entrepreneurs au marché extérieur. Ces facteurs étant nécessaires à la croissance du marché du travail, ils semblent être prioritaires par rapport aux actions visant à soutenir le salariat, plutôt qu'à le mettre en place. Plus encore, la poursuite des stages, par rapport à son échelle et aux moyens mobilisés, entre quelque part en contradiction avec la stratégie de la PNE dont le but est de combler l'insuffisance du marché en demande de travail en incitant l'offre de travail à s'employer elle-même. Les stages montrent qu'en mesure de formation, la problématique du financement de la formation a éclipsé celle de la nature de la formation à financer. L'insuffisance de la demande, que la PNE reconnaît, fait des stages une offre de travail superflue dont les employeurs sont tentés de tirer avantages avec comportements opportunistes (irrégularité) car le besoin n'existe pas.

Quant aux défaillances dans la mise en œuvre, elles traduisent les dysfonctionnements institutionnels qui sont fondamentalement attribuables au phénomène de doublonnage. Ce phénomène pervertit les fonctions de décisions des institutions en charge de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des dispositifs car il les met en concurrence. Le doublonnage permet voire encourage des comportements contre-productifs si ceux-ci participent à produire des chiffres et à consolider les avantages et la position d'une structures parmi ses concurrentes. On peut comparer les rôles de l'APEJ et de l'ANPE, par exemple, dans le cas de stages. A première vue, on peut être enclin à voir une division des tâches dans la mesure où l'APEJ est exclusivement dédié aux jeunes (de 18 à 40 ans selon les dispositions), mais l'effectivité de cette division supposerait un transfert partiel ou complet (vu que cette couche démographique est l'essentiel du corps du chômage au Mali) de la mesure d'une structure à une structure avec l'appui d'une disposition législative (nouvelle ordonnance ou décret). Or, il n'en est rien. L'intervention de l'APEJ dans les stages de qualification s'est assise sur un vide juridique ou du moins sur une base qui ne se situe pas dans le prolongement de celle préexistante.



Donc l'exercice de l'APEJ en matière de placements en stage traduit une redondance, et ce d'autant plus qu'elle est indépendante de l'ANPE. Les deux agences interviennent ainsi sur les mêmes couches. Les stages gérés par l'ANPE concernent la même couche démographique que ceux de l'APEJ. Les récurrences entre leurs couches cibles sont nombreuses (âge, diplômés du supérieur, etc.) montrent que le doublonnage de structures déborde sur les stages et compromet à long terme l'efficacité de la PNE.

## Conclusion de la partie

Dans cette partie, nous avons présenté les faiblesses de la PNE. Si la jeunesse de l'orientation qu'elle marque requiert une certaine circonspection quant au "bilan" qu'on peut en faire, il y a beaucoup d'éléments que nous avons relevé et qui relativisent les résultats réalisés jusque là ou expliquent pourquoi ceux-ci ne sont pas plus marquants. Nous avons montré que :

- Malgré la pertinence de la PNE, le corps institutionnel en charge de son exécution est mal construit. Il souffre d'un phénomène de doublonnage. On relève la concentration de plusieurs organes autour d'une même mission malgré leur rattachement à différentes structures. Pour mettre exergue ce trait, nous avons présenté les acteurs de la politique de l'emploi selon les principaux axes d'actions de la PNE : la formation, le financement et l'information. Nous avons vu que l'ANPE et l'APEJ disposent toutes les deux de départements intervenant sur ces différents axes et ciblant les mêmes couches.
- Le doublonnage traduit une instrumentalisation de la politique de l'emploi par les gouvernants. La mise en place de nouvelles structures vise plus souvent à apaiser des tensions sociales liées au chômage qu'à compléter l'architecture institutionnelle déjà existante.
- Les conséquences du doublonnage sur l'efficacité de la politique de l'emploi sont nombreuses. En premier lieu, il conduit à une augmentation des ressources allouées à la politique de l'emploi, mais aussi à un émiettement contre-pesant largement les avantages de cette hausse. La dispersion des ressources entre les structures de pilotage alourdit les budgets cumulés sans faire une grande différence aux niveaux individuels. En second lieu, il pose une entrave à la centralisation des données sur les budgets, sur leur répartition entre les mesures et sur les résultats obtenus. Ceci permettrait aussi bien un suivi des mesures, donnant des directives quant à d'éventuels ajustements, qu'une évaluation des dispositifs et des structures. Le défaut de suivi et d'évaluation continue des dispositifs empêche le calcul de chiffres «solides» sur les dépenses publiques en emploi et leur répartition entre les structures pour mettre en relief l'impact financier du doublonnage (le doublonnage est le principal obstacle à l'estimation du poids financier du doublonnage!). Enfin, il installe une atmosphère de concurrence entre les structures. D'un côté, ceci pose un frein à la coordination, pourtant nécessaire à la collecte de l'information

et à des effets de synergie. De l'autre côté, il encourage une «politique de production de chiffres» encourageant les structures à privilégier la quantité des bénéficiaires des mesures à la qualité des formations financées ou à la viabilité des emplois soutenus. Nous avons vu l'illustration de cette politique au travers des mesures de formation en création et gestion d'entreprise et des mesures de financement et de garantie. Dans les premières, les formations sont génériques, n'impliquent pas des opérateurs déjà actifs dans les secteurs visés. Dans les secondes, nous avons vu, que les structures sont allées jusqu'à se transformer en structures de financement au lieu d'intermédiaire d'accès des entrepreneurs à des financements auprès des établissements de crédit. Le doublonnage pénalise la qualité des actions entreprises dans le cadre de la PNE. Il se fait permissif de plusieurs défauts de conception et d'exécution dont nous avons tenté de prendre la mesure au travers d'un exemple : les stages de qualification.

Dans l'analyse que nous avons faite du dispositif de stages de qualification, nous avons vu que :

- Le dispositif peut être mis en cause dans le contexte malien. Si l'objectif visé, la formation, est nécessaire aussi bien sur la base de la théorie que sur la base du contexte (la Phase I a favorisé la formation pour l'administration au détriment de celle répondant aux besoins du secteur privé), la forme qu'elle a prise à travers les stages de qualification se base sur des hypothèses auxquelles le cadre malien ne se conforme que peu ;
- Tout d'abord, sur le fond, les stages supposent que l'insertion se fait par le salariat et que c'est la faible employabilité qui doit être mise en cause dans la difficulté d'insertion des jeunes. Or le salariat est minoritaire au Mali et les formations dispensées par le biais des stages sont plus formatées sur les besoins de l'administration et des entreprises formelles que ceux du privé informel. L'importance considérable des ressources mobilisées pour les stages et la faible place de l'économie à laquelle ils préparent les stagiaires suggèrent une disproportion entre la mesure et l'espace visé ;
- Le défaut de formulation est accentué par ceux qu'on note dans la mise en œuvre. Les stages servent souvent de biais de réduction du coût du travail quand le besoin existe dans les structures d'accueil. L'exploitation de la mesure trouve une grande illustration dans la prolongation abusive des contrats de stage. Quand le besoin n'existe pas, les entreprises cherchent à tirer avantage en procédant à des fraudes fiscales sous la cou-

verture des avantages liés à l'accueil des stagiaire. Le second problème a plus été relevé dans les stages ANPE, tandis que le premier l'a été avec les stages APEJ ;

- Ces comportements opportunistes des employeurs s'accouplent à des comportements opportunistes au niveau des stagiaires aussi. Ceux-ci, soit sur la base d'aléa moral soit sur la base de découragement, font souvent preuve d'inassiduité et d'absentéisme. Au bout du compte, c'est la qualité de la formation qui en pâtit ;
- Ces échecs des stages de qualification en tant que mesure d'activation du marché du travail tiennent aux défaillances dans les mécanismes de suivi et de surveillance. Les institutions chargées de ce suivi sont souvent plus préoccupées à produire des chiffres pour maintenir leur place dans l'arène institutionnelle qu'à veiller à la qualité des stages (conséquence du doublonnage) ;
- L'ensemble de ces problèmes fait que les stages échouent aussi en tant que mesure sociale. Ils débouchent sur un report du mal dans le temps.

Les différents problèmes relevés à travers le doublonnage et les stages de qualification dans cette partie constituent certains des défis majeurs de la PNE. Les dysfonctionnements dont nous avons fait état menacent fortement les promesses que cette politique porte. Son projet qui consiste à initier une dynamique que la population s'approprierait peine, malgré une décennie d'existence, à montrer de résultats véritablement solides. Si nous admettons volontiers que les problèmes dont souffre cette dynamique ne relèvent pas tous de la politique de l'emploi, nous soutenons l'idée qu'un redressement de la politique de l'emploi peut porter en lui le début d'un véritable progrès. Et le rationnement institutionnel nous semble être la base nécessaire pour ce redressement. Il reviendrait à concentrer les ressources allouées à la politique de l'emploi entre les mains d'une grande institution opérant sur les trois axes majeurs : la formation, le financement et l'information.

- Ce rationnement permettrait tout d'abord de former une institution à la taille assez conséquente pour être visible par tous les partenaires en matière d'emploi, dont le secteur privé (même dans sa forme informelle) ;
- Il soutiendrait de meilleures stratégies d'emboîtement entre les actions en faveur de la formation et celles visant le financement (en termes sectoriels, en termes géographiques, en termes de couches ciblées). En favorisant la cohérence entre les projets portés et les formations dispensées ainsi que les financements accordés, les activités accompagnées

- ainsi que les emplois créés auraient plus de chances à survivre ;
- Il faciliterait aussi une consolidation des dispositifs de surveillance. Ceci participerait à résoudre les problèmes de non recouvrement des financements accordés (le financement n'est pas dénué de manipulation post-contractuelle) et à combattre les comportements opportunistes qui nuisent à l'efficacité des stages de qualification ;
  - Le rationnement améliorerait aussi la collecte d'information sur le marché du travail et la politique de l'emploi à tous les niveaux, mais plus particulièrement sur les résultats obtenus des dispositifs<sup>154</sup> mis en place.

Le rationnement qui est une idée parmi les multiples possibilités invite à une question qui est incontournable à savoir la réforme de la PNE. Cette réforme se révèle nécessaire pour lui redonner du souffle. Si les objectifs sont en accord avec le contexte, les dispositifs formulés pour les atteindre ainsi que les modes d'exécution de ceux-ci sont à repenser. Une réflexion est alors nécessaire quant aux termes en lesquelles la réforme de la PNE doit se poser. Une question (autour de laquelle s'articulent plusieurs autres questions) sera fondamentale dans cette réflexion : le rapport de la(des) institution(s) en charge de la politique de l'emploi aux gouvernements en place. Faut-il une indépendance de cette(ces) institutions par rapport à l'État pour meilleure crédibilité et une plus grande efficacité ? Quelle modalité de financement permettra de mieux soutenir cette indépendance : une dotation fixée par la loi (comme le cas de l'ANPE, financée par 1% des cotisations salariales et patronales prélevées par de l'INPS) ou un budget faisant l'objet d'un vote (cas de l'APEJ) ? Comment est-ce qu'il faut définir les objectifs de la politique de l'emploi : en termes d'indicateurs ou en termes de qualité des emplois ? Les questions sont multiples et cette thèse ne pourra offrir une réponse à toutes (parce que, quelque part, elles dépassent le cadre la thèse et doivent se poser en débat national). Toutefois, l'effort de cette thèse à dégager des pistes de réflexion sur la base d'une analyse sera poussé plus loin. Nous allons nous intéresser à l'offre de travail pour savoir, au travers du rapport de celle-ci avec le marché, ce qu'elle permet de rendre compte des insuffisances du marché dans le problème du chômage et aussi comment est-ce qu'une meilleure connaissance de ce rapport peut contribuer à l'amélioration de la politique de l'emploi.

---

154. C'est le manque d'information à ce niveau qui nous a empêché d'explorer d'autres mesures de la PNE.

## Partie III

# L'offre de travail face au marché



## Introduction de la partie

La mise en cause du coût du travail ainsi que des structures de marché dans l'explication du chômage, intervenue avec le renouveau du paradigme néoclassique, n'a pas eu que pour seule conséquence la révision des mécanismes du marché du travail. Elle a aussi conduit à un réexamen des principes présidant à l'offre de travail car celle-ci aussi participe, de façon directe ou indirecte, à la détermination du coût du travail. L'impact direct est identifiable dans le jeu de l'offre et de la demande. De par sa rareté ou son abondance, l'offre de travail pousse le coût du travail à la hausse ou à la baisse. Elle intervient indirectement à travers les stratégies de la demande. Dans le modèle de sélection adverse de la théorie des salaires d'efficience, par exemple, on note que les employeurs augmentent le niveau des salaires offerts parce qu'ils supposent que les individus qualifiés vont demander des salaires plus élevés que ceux qui sont moins ou peu qualifiés. L'idée que la demande se fait de la nature de l'offre de travail affecte le niveau des salaires. Ces différents impacts confèrent à l'offre de travail un rôle tant quantitatif que qualitatif dans l'état de sous-emploi qu'est le chômage. Ce rôle fait de l'offre de travail une composante à notre analyse aussi importante que les rigidités du marché et les échecs de la politique de l'emploi.

En réalité, dans notre cas d'étude, le rôle de l'offre semble supérieur à celui de la demande. Au Mali, l'offre de travail présente un pouvoir explicatif plus puissant dans la structuration du marché du travail que la demande. Ce pouvoir s'explique et s'illustre à travers l'économie informelle qui s'est développée en réponse au manque d'opportunités dans le secteur formel, dont spécifiquement public et qui traduit donc un redéploiement de l'offre du travail. Et sachant qu'elle est dominée par les activités de petite taille, dont l'identité peine généralement à se démarquer de celle du principal acteur (l'auto-employé), les besoins de ses activités en travail sont primordialement satisfaits par ses actifs déjà occupés. C'est une économie où le travail utilisé est moins tiré par une demande indépendante qu'il n'est dicté par les exigences de l'activité menée. De ce fait, l'(in)utilisation d'une offre de travail disponible dans ce segment, majoritaire, découle plus de l'(in)capacité d'un individu à s'y faire une place par lui-même qu'à s'y faire accepter par une demande déjà existante. Et dans la mesure où les déterminants de cette capacité - ressources non salariales et réseaux sociaux - sont fortement contingents à l'espace familial, la place du marché comme espace de confrontation de l'offre



et de la demande baisse.

C'est pour cela que nous allons placer l'offre de travail dans un cadre familial bien donné, qui visera à refléter le contexte malien aussi vraisemblablement que possible, pour modéliser son comportement face à l'activité (dans un souci de simplicité, on peut dire marché du travail bien que l'inégalité des deux forces nous écarte de sa représentation usuelle). L'étude de l'offre de travail dans cette partie visera, d'un côté, à se porter en complément à l'investigation entamée sur le chômage dans la première partie (sa nature et son volume) et, de l'autre, à éclairer sur les dispositifs d'emploi. Cette tâche s'effectuera en deux chapitres. Le premier portera sur la décision de participation au marché du travail tandis que le second s'intéressera à l'environnement du prospecteur. Les deux ont en commun de mettre l'espace familial (ou le ménage) au cœur des arbitrages de l'offreur de travail. La place de la famille comme entité primaire dans la formation et les mutations des préférences des individus peut-être admise comme universelle et abordée sous divers angles (l'angle économique étant celui qui nous intéresse), mais, au Mali, la faiblesse des institutions étatiques réduit les interférences externes pouvant la réduire pendant que la vie en communauté l'exacerbe. C'est en plaçant donc les décisions d'offre de travail des individus dans un cadre familial bien identifié que l'on pourra trouver dans les chiffres produits par les estimations des indicateurs fiables sur la réalité de l'agent malien.

Dans le premier chapitre, nous modéliserons l'arbitrage de l'agent inactif pour ensuite procéder à des estimations économétriques sur les données statistiques. Dans la littérature sur cet arbitrage, l'approche collective s'est progressivement substituée à l'approche unitaire qui, inspirée des travaux de Samuelson (1956), transpose au groupe d'individus les caractéristiques de l'agent rationnel. Le modèle confère au groupe une unique fonction d'utilité, supposant une similarité des préférences au niveau de tous les agents ou la concentration des décisions entre les mains d'un seul agent, dictateur ou volontaire. Les critiques sur ce modèle, dont ses restrictions et son aliénation des individualités au sein du groupe (Strauss et Thomas (1995); Behrman (1997); Haddad *et al.* (1994)) ont conduit à l'émergence de l'approche collective. Celle-ci vise à mieux rendre compte des spécificités individuelles tout en conservant pour chaque membre du groupe un raisonnement rationnel. Elle fait apparaître le groupe comme

un ensemble hétérogène où l'intérêt individuel peut différer de l'intérêt collectif, un espace qui peut être régi par des accords (cadre coopératif : traité par McElroy et Horney (1981); Manser et Brown (1980) et Lundberg et Pollak (1993)) ou des rapports de force (cadre non coopératif : Lommerud (1997); Carter et Katz (1997); Lundberg et Pollak (1994)). Notre travail consistera à inscrire l'agent inactif dans un cadre coopératif pour ensuite montrer la réaction de son salaire de réserve aux mutations d'environnement qui découlent du choix de l'inactivité. Son environnement sera étendu au delà du ménage dont il est membre; nous considérerons que l'adhésion de l'agent à un ensemble de codes et de valeurs sociaux affecte sa décision d'inactivité et ce, pour situer le raisonnement dans la société malienne. En montrant que l'inactivité persiste pour un agent qui, de toute évidence, à intérêt à travailler, on trouve, d'un côté, une base pour critiquer le concept de chômage et réévaluer le chômage et, de l'autre, la preuve que son état traduit plus une insuffisance de marché qu'un choix.

Nous verrons que la frontière entre l'inactivité et l'activité est à son tour aussi fragile et imprécise que celle entre l'emploi et le chômage (voir Chapitre 1). Pour réévaluer le chômage, nous passerons par la probabilité de participation du marché du travail. La distance qui se fera entre cette forme d'évaluation et la forme courante nous servira de base pour mettre en cause les critères de définition du chômage, approcher l'inactivité comme un état fortement lié aux barrières d'entrée sur le marché et pour renforcer les critiques précédemment adressées aux dispositifs d'emploi .

Dans le second chapitre, nous aborderons l'épisode de la prospection qui, pour les travailleurs découragés, précède l'abandon de la recherche et le basculement vers l'inactivité. Nous y mobiliserons le modèle de la prospection, développé à partir des travaux séminaux de Mortensen (1970), Stigler (1961, 1962) et McCall (1970), en adoptant l'approche structurelle qui tient compte des spécificités individuelles. La première section de ce chapitre consistera à approprier le modèle au cadre malien en identifiant dans les transferts *inter-vivos* un substitut aux indemnités de chômage. Y sera présenté un modèle qui tentera d'allier les motifs d'altruisme et d'échange dans le transfert en direction des chômeurs. Pendant que l'altruisme visera à rendre compte des liens affectifs entre membres d'un ménage, dont le chômeur, l'échange participera d'une solidarité intergénérationnelle, dans lequel le chômeur est appelé à s'insérer. Le transfert sera alors conditionné à son effort de recherche et pour se conformer à

cette attente. L'absence d'information pour le donneur l'amènera à prendre la durée du chômage comme un signal sur cet effort. Il en résulte un jeu de détermination simultanée entre la durée du chômage, affecté par le salaire de réservation qui est lui même déterminé par le transfert, et le transfert, dont le montant est lié à la durée du chômage. La deuxième section du chapitre élargira l'analyse au marché du travail en y étudiant le lien entre le salaire de réservation, dont le transfert est une composante, et la durée du chômage. C'est dans l'issue de cette estimation qu'on pourra dire si le soutien familial produit ou pas un comportement pernicieux au niveau des chômeurs maliens. La deuxième partie terminera par l'estimation du taux de sortie du chômage, qui alliera mieux la présence simultanée des paramètres de marché à de ceux de l'espace familial.

A partir des résultats de ce chapitre, nous identifierons les variables les plus décisives dans la sortie du chômage et verrons si celles-ci sont visées par les dispositifs d'emploi. Aux critiques, nous tenterons de joindre des suggestions pour l'amélioration et des pistes de recherche pour de futures études.

## Chapitre 6

# La participation au marché du travail : l'inactivité, un chômage déguisé

## Introduction

L'étude des arbitrages préalables à la participation au marché du travail présente l'avantage de mettre en exergue le rapport de l'environnement familial ou social d'un individu avec le marché du travail. Elle permet de savoir si, comment et dans quelle mesure les paramètres de cet environnement déterminent les préférences de l'individu et sa position vis-à-vis des opportunités de marché. Dans un pays comme le Mali où la faiblesse des politiques sociales<sup>155</sup> et la totale absence des politiques sociales de nature (re)distributive exacerbent de façon incontournable le rôle de cet environnement, une telle étude est nécessaire pour éclairer sur le chômage.

Elle permet particulièrement de changer de perspective sur le chômage. Celui-ci cesse d'être seulement un phénomène mécanique, le simple résultat d'un écart entre l'offre et la demande de travail. Sa persistance à un niveau élevé aussi cesse aussi d'apparaître comme le produit de rigidités des structures de marché et du coût du travail à la baisse pour se présenter comme un phénomène touchant des individus, qui à leur tour ajustent leurs décisions ou dont les cadres décisionnels s'adaptent. Ce chapitre vise à consolider la thèse d'un chômage involontaire en montrant que ce cadre décisionnel s'aligne plus sur l'état du marché qu'il n'en dicte les contours. Autrement dit, nous défendrons l'idée que l'inactivité déguise plus un chômage qu'elle n'est liée à un arbitrage en faveur du retrait de la force de travail. Cette question est intéressante à poser dans le contexte malien où le taux d'inactivité<sup>156</sup> s'élève jusqu'à 40,4% (15,8% pour les hommes et 56,6% pour les femmes) (EPAM, 2004). Si la théorie néoclassique de l'offre de travail doit se vérifier dans le cas malien, c'est à dire que les rémunérations de marché sont inférieures au salaires de réserve des inactifs, ces taux devraient nécessairement justifier d'un confort assez élevé car c'est plus du tiers de la partie vitale de la population active qui reste à l'écart du marché du travail. Or, il n'en est rien car le PIB par habitant annuel n'est que de 657 USD (FMI, 2008)<sup>157</sup>, soit moins de 2 dollars

---

155. Comme noté dans dans § 2.3.2 et dans § 5.2.3.1, certaines mesures de la politique de l'emploi ont des objectifs sociaux car elles visent plus à alléger la dureté de l'état de chômage pour les concernés qu'à réellement stimuler une demande pour leur présence pérenne sur le marché du travail

156. C'est le rapport entre le nombre d'inactifs âgés de 25 à 54 ans et la population totale comprise dans cette tranche d'âge.

157. Selon la rapport de la Banque Mondiale (2010), Doing Business, en 2009, le PIB par tête au Mali était

---

par jour. Si ce chiffre sonne fort, seul, il ne suffit pas à rendre compte des multiples phénomènes présidant à la décision des agents. L'entreprise d'une étude plus profonde est nécessaire.

La mise en avant de l'environnement familial invite à une approche collective de la modélisation de l'offre de travail. Il s'agira de considérer le milieu familial comme un groupe d'individus dont les intérêts peuvent diverger, comme un espace rythmé par des accords et des conflits, un espace où les ressources générées par les uns et les autres font l'objet d'une distribution. La divergence entre les intérêts individuels et les intérêts collectifs soumettent cette distribution à un rapport de force permanent, qui est mis en évidence par la notion de point de menace (Manser et Brown (1980) , McElroy et Horney (1981)). Dans le cas malien, nous chercherons à montrer qu'il y a beaucoup de facteurs qui dégradent ce point pour l'individu inactif. Si le retrait de la force de travail fait l'objet d'un choix préalable, l'arbitrage tend rapidement en faveur d'un retour sur le marché du travail. La persistance dans l'inactivité malgré l'atteinte de ce point engage alors la responsabilité du marché du travail. Nous présenterons les arguments d'un tel cas dans la première section du chapitre à travers un modèle qui élargira l'espace des variables à l'environnement extérieur au ménage : la société.

Dans la seconde section, nous procéderons à une estimation économétrique de la probabilité de participation au marché du travail. Cette estimation par le maximum de vraisemblance visera à évaluer les rôles respectifs du marché et de l'environnement familial dans le statut d'un individu. Le premier sera approché à travers les différents taux de chômage (par région et milieu, par classe d'âge, par classe d'âge et milieu) tandis que le second sera lu à travers une batterie de variables allant de l'effectif du ménage à la catégorie socioprofessionnelle du principal pourvoyeur du ménage, c'est-à-dire le chef de famille.

## 6.1 Déterminants de la décision de participation au marché du travail

### 6.1.1 Les choix intra-familiaux au cœur des modalités d'offre de travail

#### 6.1.1.1 L'inactivité comme l'issue d'un arbitrage économique

Dans la théorie néoclassique, l'inactivité est l'issue logique d'un arbitrage de l'agent économique. Le choix de ce dernier d'intégrer le marché du travail dépend de l'offre d'un salaire qui compense l'utilité de loisir à laquelle il renonce en y vendant ses services et compétences. Ce salaire est le salaire de réserve, la rémunération à partir de laquelle l'agent est indifférent à être inactif ou présent sur le marché du travail. L'agent est supposé disposer d'une fonction d'utilité,  $U_i(C, L)$ , qu'il maximise sous une contrainte budgétaire,  $C_i \leq w(T - L) + Y_i$ .  $C$  et  $L$  étant respectivement la consommation et le loisir,  $w$  est le taux de salaire,  $(T - L)$ , le temps de travail et  $Y_i$ , les ressources non salariales de l'agent  $i$ . Il en résulte que le salaire de réserve est :

$$w_r = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{U_i^l}{U_i^c} \quad (6.1)$$

Ce salaire égalise le taux marginal de substitution entre le loisir et la consommation, car rapportant l'utilité marginale du loisir à celle de la consommation.

Le passage de cet individu à un cadre collectif composé de différents individus peut se faire en supposant une similarité des préférences des membres du groupe, comme le modèle unitaire le fait, ou en prenant en compte les individualités, comme dans l'approche collective. Nous choisirons le second pour mieux rendre compte des spécificités individuelles.

Dans le modèle unitaire, le groupe réagit comme un individu ; à défaut de la similarité des préférences, les décisions se trouvent centralisées entre les mains d'un « dictateur bienveillant ». Le modèle aliène encore plus les spécificités individuelles avec le postulat de symétrie des effets croisés des variations de revenus des agents sur les offres de travaux respectives. Autrement appelé la propriété de la matrice de Slutsky, ce postulat implique que l'impact de la variation du revenu d'un agent sur l'offre de travail de l'autre membre (s'il n'y a que deux agents) égalise la réaction de sa propre offre de travail à une variation du revenu de ce dernier. Or la différence des profils et par conséquent de la valeur marchande

des forces de travail sur le marché peut faire que cette réponse varie d'un cas à un autre. L'aplanissement que cette propriété requiert exclut les rapports de force, pourtant présents et nécessaires à une représentation vraisemblable du ménage. Par ailleurs, le modèle se base sur une mise en commun des ressources (*income pooling*) car il faut un budget unique pour maximiser la fonction d'utilité commune. Beaucoup d'études réfutent ce postulat. On peut citer Kooreman et Kapteyn (1995), Thomas (1990), Schultz (1990), Fortin et Lacroix (1997). Les cas qui vont dans le sens d'une mise en commun de ce budget sont souvent de configuration particulière ; Lundberg (1988), par exemple, valide l'hypothèse avec des ménages avec enfants.

A partir des notions présentes dans l'approche collective, prenons un ménage composé d'un mari et d'une femme dont les utilités reposent sur le principe d'arbitrage entre le loisir et le travail. Introduisons dans ce cadre la production domestique<sup>158</sup>, qui prend lieu sur le temps de loisir. Le temps restant est consacré au loisir *stricto sensu*,  $l_s$ . En supposant que les agents sont égoïstes, c'est-à-dire que leur utilité ne comprend pas la consommation de l'autre membre du groupe comme variable, on a :

$$U_i(C_i, L_i, D) \tag{6.2}$$

$i = m, f$ , m et f représentant respectivement le mari et la femme. La production domestique est un bien commun accessible à tous les deux agents quel que soit leur degré de participation au processus de sa création. Elle est définie telle que :

$$D = D_m + D_f = h_m l_m + h_f l_f \tag{6.3}$$

où  $h_i$  est la productivité de l'agent  $i$  dans cette production et  $l_i = L_i - l_s$ , le temps qu'il y consacre. Ici on suppose que la production domestique a une valeur de marché que l'on peut saisir à travers la productivité d'un agent et que cette productivité égalise la productivité de l'activité de marché rémunérée. L'égalité permet de situer le choix de statut de l'agent ailleurs que dans ses avantages comparatifs. Par ailleurs, le couple dispose de ressources hors salaires  $Y = Y_m + Y_f$ . On peut considérer que ces ressources sont mises en commun, mais pour

---

158. Dans la littérature, on rencontre la notion de bien public qui peut aussi bien compter les dépenses dans les enfants du couple, dont le bien être affecte le leur, que la production domestique à laquelle ils consacrent une partie de leur temps de loisir.



mieux rendre compte des individualités, nous les garderons séparées. Les agents maximisent leur utilité sur la base de la contrainte budgétaire,

$$C_m + C_f \leq Y_m + Y_f + w_m(T - l_{sm}) + w_f(T - l_{sf}) \quad (6.4)$$

, et en déduisent leur salaire de réserve qui reste toujours le rapport de l'utilité marginale du loisir à celle de la consommation, mais ce rapport reste encore vague quant à l'impact d'un agent sur un autre et quant à la sensibilité d'un agent aux actions de l'autre.

On compte diverses façons d'approcher les termes dans les lesquels ce rapport se définit. Dans le modèle de jeu coopératif (Manser et Brown (1980), McElroy et Horney (1981)), il est pensé en termes assez axiomatiques avec la solution de Nash. Celle-ci consiste à maximiser les gains de la coopération  $U_i$  par rapport à la configuration de non coopération  $V_i$  à travers le produit suivant :

$$N = [U_m - V_m][U_f - V_f] \quad (6.5)$$

sachant que  $V_i(w_m, w_f, Y_m, Y_f, h_m, h_f; \alpha_i)_{i = m, f}$ . Si dans  $U_i$ , l'idée d'une décision en commun est là, elle disparaît complètement dans  $V_i$  où un poids est accordé aux caractéristiques extra environnementales des agents, c'est-à-dire les caractéristiques qui leur sont intrinsèques en dehors de leur participation à la coopération. On peut y compter le niveau d'instruction, les expériences professionnelles, les réseaux propres à l'individu, etc.

A l'aide de ces caractéristiques, on peut aller vers une approche moins axiomatique, comme dans le modèle collectif, formuler une règle de partage dans laquelle elles interviendraient comme déterminants, avec les prix des biens de consommation et des revenus des agents participants. On peut définir cette règle par  $\mu = \mu(w_m, w_f, Y_m, Y_f, h_m, h_f; \alpha_m, \alpha_f)$ . L'utilité globale du ménage en ressort comme la somme d'utilités pondérées sur la base de cette règle :

$$U_{m,f} = \mu U_m + (1 - \mu) U_f \quad (6.6)$$

Les deux agents se concertent pour fixer l'utilité globale à procurer au ménage et s'attribuent chacun une part, tant liée à l'apport qu'au pouvoir de négociation, lequel est influencé par les ressources propres et par des facteurs de distribution. Toutefois, ces facteurs n'affectent pas les préférences individuelles (Browning et Chiappori, 1998). Sur la base de ses multiples paramètres et des contraintes, les agents se fixent une situation paréto-optimale maximisant  $U_{m,f} = \mu U_m(C_m, l_{sm}, D, \alpha_m) + (1 - \mu) U_f(C_f, l_{sf}, D, \alpha_f)$ .

En suivant le théorème de l'économie du bien-être, la règle de partage dicte la distribution,  $s$ , qui est préalable aux processus de maximisations individuelles. A sa suite, chaque agent connaît son budget personnel. Il sait que sa consommation ne peut être supérieure à son revenu de marché, à la valeur marchande de sa production domestique et aux transferts que les règles de partage lui assurent :

$$C_i \leq Y_i + w_i(T - l_{si}) \pm \phi(w_m, w_f, Y_m, Y_f, h_m, h_f, s; \alpha_i) \quad (6.7)$$

La fonction  $\phi$  détermine la position de l'agent dans le transfert, s'il le reçoit ou l'émet. Ici, nous avons considéré que le partage porte tant sur les revenus salariaux que les ressources non salariales. Un agent peut donc travailler pour gagner plus qu'il ne partage avec l'autre. De même, l'accès à son patrimoine (ou actifs) personnel est géré de façon individuelle, mais en concordance avec les contributions à effectuer. Par contre, il faut que noter que, sachant que la règle de partage a défini les arbitrages fondamentaux des agents sur leur temps, la marge de manœuvre dont l'un peut disposer est faible.

Supposons qu'un agent est inactif, auquel cas  $(T - l_{si}) = l_i$ , tout en disposant d'un patrimoine personnel. Si les opportunités de marché lui semblent attractives, la décision de travailler doit se faire d'une façon qui compense d'abord cette production et qui, ensuite, peut lui profiter. Les règles de partage viennent alors conditionner les heures qui peuvent être consacrées à l'activité de marché. On peut dire que  $h_i = h(Y_i, w_i(T - l_{si}), \phi(w_m, w_f, Y_m, Y_f, h_m, h_f, s; \alpha_i))$ . De toute évidence, ces heures sont positivement liées au salaire offert. A la règle de partage, leur lien est positif quand l'agent est l'émetteur du transfert (plus on donne, plus on a besoin de travailler!) et négatif s'il reçoit (forme de compensation).

Le salaire de réserve formulé à partir de ces arbitrages évacue beaucoup d'éléments qui sont importants dans la vie du ménage, notamment quand celui-ci se situe dans une société africaine où les principes présidant au rapport des individus par rapport au marché diffèrent. Nous allons montrer comment les paramètres sociétaux peuvent affecter ce salaire et comment la décision d'inactivité qu'ils favorisent agissent sur le salaire de réserve.

### 6.1.1.2 L'inactivité comme la conséquence d'une construction sociale

Pour saisir la dimension extra économique, particulièrement sociale, de l'inactivité, nous passons par la division sexuelle du travail. Cette division traduit en termes économiques les représentations sociales des sexes ; elle tente de concilier celles-ci avec la notion d'avantages comparatifs de l'économie. Dans la logique économique l'espace de participation est déterminé par le coût d'opportunité. Si un individu présente une meilleure productivité dans la production domestique ( $h_i > w_i$ ), alors sa spécialisation dans celle-ci est un meilleur choix pour lui. Quand cet avantage est relativement meilleur à celui de son conjoint ou époux, alors il doit se spécialiser dans la production domestique, laissant la production de marché à ce dernier. Les représentations sociales assignent aux femmes le rôle de « gardiennes du foyer » tandis qu'aux hommes elles attribuent le rôle de « travailleurs ». Les explications d'une telle spécialisation peuvent relever de la sociologie, de l'anthropologie ou même de la biologie. Becker (1981), par exemple, affirme que les femmes ont un « attachement biologique » très fort dû à la longue période de gestation et d'allaitement de l'enfant et qu'il est plus facile pour elles de combiner l'éducation d'un enfant avec la « production » d'autres qu'avec des activités sur le marché du travail. La biologie se prêtant à une répétition des phénomènes de reproduction, la femme peut voir ses capacités à procurer les soins aux enfants augmenter. En d'autres termes sa productivité à la production domestique peut augmenter. A l'opposé, ses capacités sur le marché du travail peuvent pâtir de cette situation, s'éroder avec l'absence de la pratique. Parallèlement, c'est l'inverse qui se produit pour son conjoint. Sur cette base, le choix pour la femme de se consacrer à la production domestique tandis que le mari marchandise sa force de travail se dresse en configuration économiquement meilleure.

La théorie du salaire de réserve n'appréhende qu'imparfaitement les phénomènes sociaux qui favorisent cette configuration. Les phénomènes d'ordre culturel, moral ou même religieux interviennent souvent. Dans de tels cas, l'inactivité d'un agent peut cesser de refléter un arbitrage optimal. De même la décision d'inactivité peut ne pas entièrement reposer sur les paramètres internes au ménage ; elle peut dépendre de l'adhésion de l'agent aux valeurs qui fondent la division sexuelle du travail. Nous allons introduire la place de ces valeurs dans l'arbitrage pour créer un cadre qui puisse se prêter à l'analyse du contexte malien où ces valeurs occupent une place importante.

Selon la théorie, une fois que le salaire de marché auquel l'agent peut prétendre ou accéder,  $w_i^c$  (supposons que  $i = f$ ), est supérieur à son salaire de réserve,  $w_r^c$ , alors il doit accepter l'emploi proposé. Si les utilités s'alignent sur les valeurs monétaires contingentes aux états qu'elles traduisent, alors on peut écrire :

$$U_f^E(w_m^e, w_f^c, Y_m^e, Y_f^e, D^e, \phi^e; \alpha_f^e) \geq U_f^I(w_m, Y_m, Y_f, D, \phi; \alpha_f) \quad (6.8)$$

Le côté droit de l'équation contient les variables déterminantes de l'utilité d'inactivité, tandis que le côté gauche traduit l'impact de l'acceptation d'un emploi sur celles-ci<sup>159</sup>. Si cet impact conduit à une issue favorable tant pour l'inactif que pour l'agent actif, alors la participation est la meilleure configuration (si l'intérêt de l'inactif vient au détriment de l'autre agent, alors la coopération prend fin car l'optimum collectif qu'elle reflète est en conflit avec l'optimum individuel).

Cependant, cette logique se voit perturbée quand l'inactivité génère ou contient une utilité qui n'est pas retranscrite dans l'utilité de l'inactivité car elle n'est pas quantifiable en unités monétaires ni alignée sur la consommation d'un autre individu comme dans le cas d'un agent altruiste. Nous distinguons deux causes pour un telle composante : la valeur non marchande de la production domestique et l'intégration sociale que l'inactivité favorise pour l'agent inactif. Si la production domestique est évaluée au prix de marché<sup>160</sup>, il est facile de mettre en évidence ce que le salaire de marché doit compenser, mais les composantes qualitatives

---

159. Dans la mesure où l'exercice d'une activité offre des possibilités d'augmentation du patrimoine du ménage, tant d'un côté que de l'autre, et permet ou favorise l'accès à d'autres formes de ressources (éligibilité à des prêts bancaires, par exemple), alors ces revenus peuvent être inclus dans l'expression de l'utilité actualisée. De même quand l'emploi de la femme peut affecter l'offre de travail du mari, alors les impacts sur le salaire de celui-ci deviennent une variable de l'utilité de l'emploi de cette dernière.

160. Hawrylyshyn (1976) distingue deux méthodes d'évaluation du temps hors travail d'un individu : la méthode par le coût d'opportunité - où la valeur du temps d'une personne s'évalue sur la base de son salaire horaire, supposément reflet de sa productivité marginale horaire, - et la méthode alternative du marché - où la production domestique s'apprécie par rapport au prix de marché des productions domestiques -. Les deux méthodes ont des limites comme le souligne Gronau (1977). Pour notre cas où le financement de la production domestique déléguée n'engage pas souvent que la femme, l'approche en termes d'opportunité peut se révéler fragile, d'où le choix de l'évaluation par le marché.

fragilisent la substituabilité entre les deux productions. Par exemple, on peut évaluer les services d'une baby-sitter en unités monétaires, mais les valeurs qui peuvent être transmises à l'enfant lors de cette interaction (religion, langues, codes moraux, tradition, etc.) ne sont pas quantifiables<sup>161</sup>. Selon l'attachement à ces valeurs, la dimension qualitative de la production domestique peut varier d'un individu à un autre. La valeur marchande du service de baby-sitting cesse d'être un parfait substitut à la production de l'agent inactif. Un autre exemple, dans les sociétés où les repas préparés à la maison par la femme symbolisent son adhésion à un ensemble de codes, les repas achetés à l'extérieur grâce à son salaire ne sauraient constituer de parfaits substituts (supposant que les deux repas ont les mêmes caractéristiques). Ces valeurs ne sauraient être ignorées dans l'arbitrage d'un agent qui y adhère.

L'utilité contingente à l'inactivité peut augmenter si l'intégration sociale de l'agent inactif repose sa production domestique. Dans la société malienne où, malgré l'avancée des formes mononucléaires, la famille demeure extensive et ces valeurs occupent une place importante et peuvent souvent entraver à l'offre de travail de la femme en particulier. L'accomplissement de celle-ci en tant que membre de la société s'apprécie fortement à travers son rôle d'épouse et de mère. Cette utilité introduit une nouvelle variable,  $v$ , dans l'utilité d'inactivité qui devient :  $U_f^I(w_m, Y_m, Y_f, D, \phi; \alpha_f, v)$ . A partir de là, le salaire de marché doit non seulement compenser l'utilité « absolue » de l'inactivité mais aussi l'utilité « annexe ». Il peut donc être égal ou supérieur au salaire de réserve sans pourtant motiver l'entrée sur le marché du travail. Les valeurs peuvent donc introduire une rupture dans la logique économique et faire qu'un individu demeure inactif malgré la satisfaction de la condition fondamentale. Au Mali, la domination de certaines valeurs relatives à la spécialisation des offres de travail dans le ménage requiert la prise en compte de cet aspect. Cet aspect ne suffit toutefois pas à entièrement justifier l'inactivité car, en réalité, la décision d'inactivité entraîne une mutation des rapports au sein du groupe, poussant à une réorientation de la stratégie de l'agent inactif.

---

161. Nous sommes conscients du fait que ce phénomène est limité dans le temps. Il existe de périodes cruciales, les bas âges notamment où la transmission de ces valeurs est décisive. Cependant, dans un cadre de poursuite de reproduction, la validité du phénomène s'allonge dans le temps.

## 6.1.2 Impact de l'inactivité sur le salaire de réserve de l'agent inactif

### 6.1.2.1 Dégradation du pouvoir de négociation de l'agent inactif

Dans la littérature, on peut compter plusieurs travaux qui proposent les termes en lesquels la spécialisation (plus ou moins exclusive) des agents se traduit. Dans le modèle de Lommerud (1989), les époux apprennent en pratiquant (*learn by doing*) sur leur marché respectif et consolident leurs compétences. Pour l'agent domestique, le choix de l'inactivité assure une production domestique qui gagne en quantité (l'inactivité fait que pour le membre spécialisé, le temps total qui peut être consacré à la production est intégralement consacré au travail ménager) et en contenu (sur la base d'une accumulation de compétences, on peut dire que  $h_f$ , la productivité, croît). Dans le cadre d'un agrément à la Carter et Katz (1997), que les auteurs appellent le « contrat conjugal », les époux peuvent passer un accord où ils procèdent à un échange monétaire. Le mari fait un versement à la femme en échange d'une réallocation de son temps au profit de la production domestique tandis qu'à son tour il réduit son temps dans cette production et privilégie celle du marché. Ici, *phi* traduirait une compensation<sup>162</sup>. Dans le modèle de Konrad et Lommerud (1995), le principe est similaire, mais il n'y pas de transfert monétaire.

La pérennité de ces accords repose sur la stabilité de la règle de partage et le fait que celle-ci soit d'un avantage supérieur à la non coopération. Or cette règle varie car les accords sont sujets à des renégociations du fait que les paramètres qui les fondent, le couple  $(\alpha_m, \alpha_f)$  varie dans le temps. Il en découle que le « point de menace »,  $T^i(w_m, w_f, Y_m, Y_f; \alpha_i)$ , se déplace et ce en défaveur de l'agent inactif sur la durée de l'inactivité. On trouve chez Lundberg (2008) trois arguments pour avancer la détérioration des paramètres extra environnementaux de l'agent inactif et part conséquent son pouvoir de négociation. Ces arguments peuvent tous être reconduits dans le contexte malien où la femme est l'agent inactif dominant.

Premièrement, les femmes ont des salaires inférieurs à ceux des hommes ; leurs perspectives de revenu après le divorce sont limitées. Le principal facteur est le niveau d'éducation relativement faible et donc faiblement valorisable sur le marché du travail. En prenant le

---

162. La femme peut disposer d'un patrimoine séparé de celui de l'homme, mais ceci suppose soit l'exercice d'une activité antérieure à son inactivité ou l'appartenance à une famille aisée. Les valeurs qui fondent l'inactivité réduisent les chances du premier cas tandis que le second est d'une grande rareté dans un pays comme le Mali, ce qui le rend difficilement généralisable. Le rôle du transfert s'en trouve plus grand.

cas des fonctionnaires, par exemple (dans le tableau 2.2), on peut voir que dans l'ensemble des catégories, les hommes gagnent plus que les femmes. En moyenne, un homme gagne 125 095 FCFA (156 338 en net) contre 117 861 FCFA (138 751 en net) pour une femme. Cette différence se poursuit même pour des postes de même qualification. Dans la catégorie B2, par exemple, les hommes perçoivent 121 799 FCFA (142 657 en net) contre 121 580 FCFA (137.176 en net) soit 1,80% de plus (4% en net). A ces différences de chiffres s'ajoutent d'autres difficultés dont celles relatives à l'insertion, à la progression de la carrière et à la capacité d'associer l'emploi avec les responsabilités d'épouse et de mère, que les valeurs mettent en avant. Ces difficultés jouent des rôles de signal tant au niveau des employeurs, qui proposent des salaires moindres aux femmes, qu'au niveau des maris, qui y trouvent un paramètre extra environnemental fort pour le point de menace de la femme. L'adhésion des femmes elles mêmes aux valeurs qui dessinent leur représentation sociale affecte cette inégalité de salaire.

Deuxièmement, les femmes partagent leurs revenus avec les enfants<sup>163</sup>. Sachant qu'au Mali, l'impact de la loi sur les rapports maritaux est limité, le paramètre législatif qui engage les hommes à verser des pensions est marginal et cette proposition de Lundberg peut être reconduite. Les revenus des femmes hors du mariage sont plus sujets à une division qui réduit forcément leur bien être.

Troisièmement, les femmes ont des perspectives de remariage plus faibles que les hommes. Dans le cadre malien, où malgré l'avancement relatif du féminisme (phénomène assez urbain et concernant les classes instruites et aisées), la réalisation de la femme en tant que membre de la société demeure fortement corrélée à son statut marital ; le statut de divorcée se trouvant difficile à assumer. Au même titre que la peur du chômage entame le pouvoir de négociation d'un salarié (théories de négociations salariales), cette peur du divorce, liée à la difficulté de remariage, réduit le pouvoir de négociation de la femme dans le partage au sein du ménage.

Enfin, on peut ajouter, en quatrième position, que l'agent inactif est défavorisé par une asymétrie d'accès. L'agent actif a plus de facilité de bénéficier de la production domestique que l'agent inactif n'en a d'accéder aux ressources que l'activité de marché génère pour le

---

163. Plusieurs études existent sur ce sujet. Par exemple, Lundberg *et al.* (1997) ont examiné l'effet d'une politique qui a transféré les allocations pour enfants des hommes aux femmes en Grande Bretagne à la fin des années 1970. Ils ont trouvé que le dispositif a augmenté la part des dépenses des femmes dans l'habillement des enfants comparativement aux hommes.

premier. Ceci empêche l'agent inactif d'utiliser la production domestique comme levier de négociation.

De par ces éléments, on peut mettre en exergue la dégradation du salaire de réserve de l'agent inactif à travers une fonction d'utilité séparable et additive. On fait la différence entre l'utilité de consommation et l'utilité de loisir :

$$U_f^I = U_f^C(w_m, Y_m, Y_f, D, \phi; \alpha_f) + U_f^L(l_{sf}; v) \quad (6.9)$$

La seconde dépend du temps de loisir *stricto sensu* et des aspects qualitatifs de l'inactivité tandis que la première dépend de la dynamique du partage préalable à la consommation individuelle.

On peut déduire le salaire de réserve à partir du rapport l'impact marginal de ces deux utilités sur l'utilité totale :

$$w_f^r = \frac{\partial(U_f^I)/\partial(l_{sf}; v)}{\partial(U_f^I)/\partial(w_m, Y_m, Y_f, D, \phi; \alpha_f)} \quad (6.10)$$

Ce rapport permet de prédire la réaction du salaire de réserve aux différentes variables, dont nous avons déjà annoncé le sens de la variation durant l'inactivité. Pour la production domestique, l'effet est très limité. D'un part, il y a une contrainte de temps qui empêche l'agent de consacrer à cette production, plus de temps qu'il n'y a en a dans  $T$ . D'autre part, il y a une limite à la demande. Le marché de la production domestique est limité à l'effectif du ménage sur les besoins desquels l'agent mesure la production. De ce fait, l'impact de  $D$  sur l'utilité marginale s'arrête à un moment donné. Le point de vue de l'agent inactif suffit à affirmer cette limite car il est le producteur domestique exclusif. La limitation de  $D$  et conséquemment du temps qui lui est consacré suggère une convergence  $l_{sf}$ , le temps de loisir *stricto sensus*, vers une valeur stable, et, par extension, une stabilité du numérateur. Le rôle du paramètre  $v$  peut être limité car ici nous extériorisons sa variation à la dynamique de partage du ménage. Il est tributaire de l'acceptation d'une influence extérieure. Cet écart est plus relatif que systématique. On peut considérer que l'inactivité affecte la représentation d'une force de travail sur le marché, les valeurs sociales de l'inactivité peuvent conduire leur « valeur » à baisser aux yeux de l'inactif quand elles ne justifient pas la détérioration de son état. Sans être une variable, son impact peut être pris en compte à travers la réaction



de l'utilité au temps de loisir ou aux ressources contingentes à un état. Donc au lieu d'une désutilité qui viendra contre-peser l'impact du loisir strict sur l'utilité - tel serait le cas si  $v$  était une variable et qu'elle baissait - on peut lui attacher la réponse marginale de l'utilité au temps de loisir, selon la durée de l'inactivité et les ressources disponibles à l'agent inactif. Quant aux compensations, elles sont appelées à décroître. L'érosion des compétences de marché de l'agent inactif dégrade  $\alpha_f$ , identifiable aux compétences préalablement acquises, dans le monde professionnel ou académique. Cette dégradation réduit, d'un côté,  $\phi$  (lisible dans le dénominateur) et, de l'autre, les prétentions salariales (salaire courant) qui seraient uniquement subordonnées au profil,  $w_0^f$ .

On peut écrire :

$$\phi_f = t^{-\beta_1} \phi_{f0} \quad (6.11)$$

et que

$$\alpha_f = t^{-\beta_2} \alpha_{f0} \quad (6.12)$$

$t$  étant la durée de l'inactivité et sachant que  $\beta_2$  est une composante de  $\beta_1$  sans en être la seule. Si l'altruisme devait prendre place ici, c'est dans le transfert que  $\phi_f$  détermine qu'il va s'exprimer.

La baisse de  $\phi_f$  va pousser l'utilité marginale de la consommation à la hausse. L'effet de revenu qui peut contre-peser cette tendance devrait venir de la variation des revenus du mari ou des ressources non salariales de la femme. Pour le premier, cet effet devrait forcément passer par  $\phi$ , ce qui rend son isolation inutile. Pour les secondes, il faut supposer un patrimoine indépendant significatif et croissant, ce qui n'est pas généralisable dans le contexte malien. Dans l'ensemble donc, le salaire de réserve est appelé à décroître.

### 6.1.2.2 Seuil de tolérance à l'inactivité : vers une subordination de l'inactivité au chômage

Sur la base des développements précédents, nous pouvons identifier trois salaires pour l'agent inactif. Le premier salaire, le salaire de réserve *normal* ou le salaire courant,  $w^c$ , est celui qu'il faut pour compenser la partie substituable de la production domestique. L'introduction du contexte social élève ce salaire à  $w^r$ . Il ressort que le salaire de marché peut parfaitement compenser le salaire normal sans pour autant déboucher sur une décision d'ac-

tivité. Enfin, il y a le salaire de réserve minimum,  $\bar{w}^r$  que même la prise en compte de  $v$  ne suffit pas à élever assez pour que l'agent choisisse de rester dans l'état d'inactivité. On peut l'identifier comme un « seuil de tolérance à l'inactivité » de même que le premier salaire peut traduire une sorte de « paradoxe de l'inactivité ».

Le seuil de tolérance à l'inactivité se confond ambiguëment avec le point de menace. En se plaçant sous la perspective des modèles coopératifs de Manser et Brown (1980) et de McElroy et Horney (1981), le seuil diffère du point car il n'implique pas nécessairement un divorce. La fin de la coopération n'implique pas celle de l'association matrimoniale. L'extension systématique de l'état de coopération à la situation matrimoniale dans ces premiers modèles coopératifs est bien souvent réfutée dans la littérature. Beaucoup d'auteurs dont Bergstrom (1996) et Lundberg et Pollak (1993) choisissent de voir le point comme un état interne au mariage, un état de processus de décisions indépendants. Il traduirait un des nombreux conflits et désaccords qui rythment la vie en couple ou en groupe. Chiappori (1991) critique, pour sa part, l'hypothèse qu'il puisse y avoir une fonction d'utilité indépendante de l'état matrimonial. Ce point peut être soutenu en revenant sur l'exemple du réseau social qu'un époux se construit. Durant la vie commune, les réseaux sociaux des deux individus se croisent et mutent ensemble dans le sens d'une plus ou moins grande fusion. Il devient alors difficile de penser la composante d'un réseau comme exclusivement propre à un individu. Si ce réseau comprend des voies menant aux opportunités de marché (une connaissance dans une entreprise, par exemple), celle-ci figurerait difficilement dans les paramètres extra environnementaux d'un des deux époux. Sa place est ambiguë entre les deux et peut ne pas survivre à la terminaison de leur union. En prenant en compte ces aspects, le seuil de tolérance à l'inactivité se confondrait alors avec le point de menace. L'ambivalence du point fait que nous garderons la notion de seuil de tolérance qui est plus représentatif des choix de l'inactif que de l'impact de ceux-ci sur son statut matrimonial.

On borne alors l'inactivité à  $] \bar{w}^r ; w^r [$ <sup>164</sup>. La persistance de l'inactivité en deçà de la borne inférieure signifie que l'inactivité ne dépend pas d'un choix, mais plutôt d'une insuffisance de marché ; elle la place aux périphéries du chômage ou en fait tout simplement une conséquence

---

164. Nous considérons qu'à chaque fois que l'option de marche égalise celui du ménage, l'agent choisit le marché

du découragement.

Nous pouvons distinguer trois zones :

Activité Travailleurs additionnels $w^r \leq \bar{w}^r \leq w^c$	Paradoxe de l'inactivité Travailleurs découragés inclus $\bar{w}^r \leq w^r \leq w^c$	Inactivité choisie $w^c \leq w^r$
--	---	--------------------------------------

Quand le salaire de marché compense largement l'utilité d'inactivité que l'agent abandonne, alors on est dans une inactivité classique. En dessous de ce niveau, on tombe dans le paradoxe, qui bien que commode pour refléter une dimension sociale, constitue un espace très faible. Sa solidité repose sur la stabilité de  $v$ . Or celle-ci n'est pas à l'abri des mécanismes qui poussent le salaire de réserve à la baisse et réduisent l'utilité d'inactivité. Le paradoxe marque une zone d'encadrement des chômeurs découragés. On y place les individus qui ont des salaires de réserves inférieurs à ceux qui leur sont disponibles sur le marché. Cependant, ces salaires ne compensent pas l'ensemble des utilités liées à l'inactivité. Cette zone est d'une interprétation ambivalente. Elle est aussi bien lisible comme un choix que le refuge d'une offre découragée par une demande de travail insuffisante. Ensuite, on a la zone du seuil de tolérance à l'inactivité. Dans un cadre où le chômage est présenté comme involontaire à partir de la zone de paradoxe, ce seuil peut paraître optionnel. Pourtant, il permet de concilier deux phénomènes qui peuvent coexister dans une seule conjoncture : le phénomène de travailleurs découragés et le phénomène de travailleurs additionnels. Le premier, causé par l'insuffisance de demande ou l'anticipation d'un échec, explique le retrait des chômeurs découragés. Quant au second, on pourrait le voir de nature plus pro-cyclique, car il traduit l'attraction de nouvelles offres de travail sur le marché. Cependant, ce passage au marché peut passer par le retrait d'autres individus, la conjoncture restant la même.

Une illustration de cas est le Mali des années 1980. à la suite des politiques d'ajustement, beaucoup de cadres, chefs de familles et principales sources de revenus dans leur ménage, ont été victimes des compressions. Pour faire face au manque de revenu et à la détérioration de bien être corollaires à cet état, beaucoup de femmes, qui jusque là, étaient inactives, dont certaines à cause de la division maritale du travail, ont intégré le marché du travail pour compenser la baisse du revenu du ménage. Elles ont constitué une masse de «travailleurs additionnels», expression qui, selon Lundberg (1985), «se réfère souvent à l'augmentation temporaire de l'offre de travail des femmes mariées dont les maris sont au chômage/sont

*devenus chômeurs*». Au Mali, le phénomène a pris un caractère permanent car ses causes découlaient des transformations qui se voulaient structurelles. La limitation des embauches dans l'emploi public a conduit les travailleuses additionnelles à se tourner vers l'économie informelle, causant l'essor de celle-ci. La part des femmes dans l'emploi informel est passée de 31,1% en 1976 à 53,8% en 1989<sup>165</sup>, illustrant leur réaction aux compressions des chefs de ménage. Il demeure, malgré ces chiffres, difficile d'en déduire un caractère choisi de l'inactivité préalable à l'exercice dans l'informel car celui-ci aussi présente des barrières (présentées dans le Chapitre 3) qui discriminent celles qui ne disposent pas de ressources physiques ou relationnelles ou tout simplement de l'avantage géographique (les milieux urbains).

Si l'horizon de calcul de l'agent inactif est allongé, ne serait-ce qu'un peu au delà du présent, on peut consolider encore plus la thèse d'une subordination de l'inactivité au chômage. Soit un horizon de projection sur  $n$  périodes et  $\rho_E$  et  $\rho_I$  les taux d'actualisation des utilités respectives d'emploi et d'inactivité. La condition de l'inactivité est :

$$\frac{U_t^I}{(1 + \rho_I)^n} > \frac{U_t^E}{(1 + \rho_E)^n} \quad (6.13)$$

En supposant que les revenus et les préférences sont stables, l'actualisation de l'utilité d'inactivité ne va reposer que sur  $\phi$  et  $\alpha_i$ . Ces deux vont baisser le point de menace et modifier par conséquent la structure de la distribution des ressources globales. La décroissance de ceux-ci va conduire à un  $\rho_I$  élevé. Ceci implique qu'à un moment donné, l'utilité d'inactivité va passer en dessous de l'utilité d'activité, mais il y aura une égalité entre les zones de pertes (l'utilité d'emploi supérieure à l'utilité d'inactivité) et les zones de gains (l'inverse). L'infériorité des premières fera qu'il procédera à une participation *anticipative* au marché du travail malgré un salaire de marché inférieur au salaire de réserve.

Ici, la possibilité du choix de l'inactivité repose sur la certitude qu'au terme de l'horizon, un emploi offrant le salaire courant actuel est disponible et accessible. Dans un environnement

---

165. Les chiffres de 1976 sont issus des Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPH) au Mali. Ceux de 1989 sont issus de l'Enquête sur les Activités des Ménages qui visait l'informel (enquête sur le secteur informel) (ENAEM-ESI). Ces chiffres sont analysés par Charmes (1998). Malheureusement, du fait des limites statistiques sur l'activité informelle, il est difficile de connaître spécifiquement la part des femmes qualifiées dans l'économie informelle pour isoler le paradoxe de l'inactivité « normale », qui relèverait de l'infériorité des perspectives d'emploi à l'utilité de l'inactivité

incertain, cette possibilité s'éloigne encore plus loin. Le fait qu'une opportunité d'emploi ne se présente pas toujours augmente le coût d'opportunité d'un emploi présent. L'entrée sur le marché du travail s'en trouve plus précipitée car l'incertitude pousse l'agent à la prudence. Cette prudence peut conduire à une nette dissociation entre le salaire courant de l'emploi et l'utilité qui lui est associée. Ce salaire peut même descendre en dessous des ressources présentes de l'agent tout en favorisant la participation. Les avantages de la participation pour le point de menace et les revenus salariaux peuvent être assez élevés pour compenser de loin la production domestique si celle-ci et l'activité de marché s'excluent mutuellement. Au final, l'agent peut être prêt à intégrer le marché du travail pour un salaire non seulement inférieur à son salaire de réserve mais aussi à la valeur marchande de sa force de travail. Ce faisant, il bascule dans un chômage keynésien. L'inactivité observée traduirait alors un chômage déguisé.

Dans cette section, nous avons exposé la représentation du salaire de réserve dans un cadre collectif et montré comment l'inactivité affecte ce salaire. Nous avons vu que ce salaire est déterminé par plusieurs variables extérieures à l'agent dont il traduit l'arbitrage. Il s'agit des revenus, salariaux et non salariaux, des autres membres du groupe. Le salaire de réserve se trouve contingent aux modalités d'accès de l'agent inactif aux ressources de ces individus. Ces modalités dépendent de pouvoir de négociation de chaque agent. Pour l'agent inactif, beaucoup de facteurs concourent à détériorer ce pouvoir avec la durée de l'inactivité. Même en prenant en compte l'environnement social comme un paramètre favorisant l'inactivité, nous trouvons que cette dégradation est inéluctable. Les règles de distribution défavorisent l'agent inactif dans la redistribution, baissent le transfert reçu tandis que le retrait prolongé de la force du travail émet un signal négatif qui réduit le salaire courant auquel il peut prétendre sur le marché. Au final, il a tout intérêt à repartir sur le marché pour soutenir sa consommation et relever son pouvoir de négociation. Nous allons utiliser les données maliennes pour montrer en quels termes le pouvoir du marché dans l'inactivité est supérieur à la part qui pourrait tenir du ménage ou de l'environnement social.

## 6.2 Estimation de la probabilité de participation au marché du travail

### 6.2.1 Variables et statistiques descriptives

#### 6.2.1.1 Modèle et variables

##### 6.2.1.1.1 Modèle

Nous proposons une application économétrique sur les résultats de l'EPAM 2004. Nous utilisons un modèle dichotomique, où la décision de participation au marché du travail est identifiée par une variable binaire,  $y_i$ , qui prend la valeur 0 quand l'individu  $i$  est inactif et 1, s'il a une activité ou est au chômage. Cette décision vient à la suite d'un arbitrage entre l'utilité d'emploi et celle d'inactivité, dont une variable latente,  $y_i^*$ , traduit l'issue. On a :

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } y_i^* = U_i^I - U_i^E > 0, \\ 1 & \text{si } y_i^* = U_i^I - U_i^E \leq 0. \end{cases} \quad (6.14)$$

A travers le modèle, nous chercherons à évaluer la probabilité que l'événement de l'inactivité se produise et à estimer l'impact des différents facteurs qui conditionnent la décision de l'agent. Supposons que les utilités de l'agent s'écrivent comme des combinaisons linéaires de caractéristiques qui lui sont propres ainsi qu'on son l'environnement, celui-ci pouvant aussi bien être le ménage que le marché, nous pouvons dire que :

$$\begin{cases} U_i^I = Y_i' \alpha_i + \omega_i \\ U_i^E = Z_i' \gamma_i + \vartheta_i \\ y_i = U_i^I - U_i^E = (Y_i' \alpha_i - Z_i' \gamma_i) + (\omega_i - \vartheta_i) = X_i' \beta_i + \varepsilon_i \end{cases} \quad (6.15)$$

La fonction de décision de l'agent peut donc s'écrire comme :

$$y_i = X_i' \beta_i + \varepsilon_i \quad (6.16)$$

$X_i'$ ,  $\beta_i$  et  $\varepsilon_i$  sont respectivement l'ensemble des variables déterminant la décision de participation au marché du travail, les coefficients qui leur sont associés et l'erreur d'estimation.

La probabilité d'activité s'écrira :

$$\Pr(y_i = 1 | X_i') = \Pr(y_i^* \leq 0 | X_i') = \Pr(X_i' \beta_i + \varepsilon_i \leq 0) = \Pr(-(X_i' \beta_i) \leq \varepsilon_i) = F(X_i' \beta_i) \quad (6.17)$$

$F(X_i'\beta_i)$  est la fonction de répartition de la loi de perturbations des  $\varepsilon_i$ . Les deux lois couramment utilisées pour appréhender les termes d'erreur, la loi normale et la loi logistique, donnent des résultats similaires.

### 6.2.1.1.2 Variables

Les variables choisies sont relatives aux trois espaces dont les composantes interviennent pour conditionner la décision d'activité ou d'inactivité. Tout d'abord, il y a les caractéristiques personnelles parmi lesquelles nous mobilisons : l'âge et le niveau d'instruction. Pour ces deux variables, nous prendrons des valeurs polynomiales pour respectivement mettre en exergue les effets de génération (y a-t-il des phases dans l'impact de l'âge sur l'inactivité ?) et l'impact de l'avancement dans les études. Si pour les études, nous prendrons le polynôme de second degré, pour l'âge, nous irons au troisième degré. Sur la base des éléments vus dans le chapitre 3 (sous section 3.2.2.1), nous pouvons soutenir que le rôle de l'âge dans le rapport des individus au marché du travail se fait en plus de deux phases.

Le deuxième espace considéré est le cercle familial, représenté à travers quatre types de variables. La premier type concerne la situation matrimoniale. On distingue les célibataires des marié(e)s, l'appartenance de ces derniers à un foyer polygame ou monogame étant spécifié. A côté de ces deux groupes, on note aussi les divorcé(e)s. L'enquête ne comportant pas d'information sur les transferts à l'endroit des inactifs, nous comblons ce vide par le second groupes de variables concernant la catégorie socioprofessionnelle du chef de famille<sup>166</sup>. Sa-

---

166. On pourrait substituer à cette variable le taux de chômage de la classe d'âge du chef de ménage (ou même le taux de chômage local), mais cette alternative serait défaillante. Elle suppose que le gain du chef de famille est systématiquement réactif au taux de chômage individualisé or, comme nous avons pu le voir dans la première partie (tableau 3.7), cette sensibilité varie selon le profil. En outre, sa viabilité nécessite une indépendance de la distribution des ressources (règle de partage) de l'élasticité du revenu au taux de chômage. Ces multiples restrictions réduiraient fortement le pouvoir explicatif des résultats. Le taux de chômage du chef de ménage serait pas donc une solide variable pour mesurer l'élasticité de l'offre de travail des membres du ménage au gain du principal pourvoyeur. Une autre méthode pourrait être la mobilisation du revenu salarial global du ménage. Ici aussi l'absence d'information sur les règles de distribution et, particulièrement, sur la part accessible aux inactifs du ménage, entrave l'interprétation du résultat que les estimations donneraient.

TAB. 6.1: Repartition des inactifs selon le motif et la classe d'âge (%)

	[15 ans - 24 ans]		[25 ans - 64 ans]		Ensemble	
	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)
Invalide ou malade	61	2,74	181	5,90	242	4,57
En scolarité	655	29,46	33	1,07	688	13,00
Retraité(e)	00	00	390	12,65	390	7,37
Grossesse	29	1,30	29	0,94	58	1,10
Femme au foyer	598	26,90	1 524	49,43	2 122	40,09
Rentier	8	0,36	16	0,52	24	0,45
Autres	282	12,69	256	8,30	538	10,16
Non déclaré	577	25,96	654	21,21	1 231	23,26
Total	2 210	100	3 083	100	5 293	100

Source : Base de données EPAM 2004/DOEF/ANPE

chant que le chef de famille est le principal soutien de famille, sa situation professionnelle informe profondément sur les ressources hors salaires des inactifs du foyer tant dans le niveau que dans la stabilité de ces ressources. Ensuite, nous mobilisons un troisième type de variables, la position des individus dans la hiérarchie familiale (chef de famille, conjoint(e) du chef de famille, enfant ou parent du chef de famille, famille élargie). Le quatrième type de variable portera sur la taille du ménage. Selon la position d'une personne, ce nombre peut tenir un rôle décisif dans la décision d'exercer une activité, notamment pour les chefs de famille qui doivent générer un revenu de subsistance. L'enquête manque de précisions quant aux enfants de l'individu inactif, ce qui aurait pu révéler un rôle important dans le cas des femmes.

Pour le troisième espace, le marché du travail, on utilisera le taux de chômage du Cercle de résidence de l'individu (sans distinction entre espaces urbains et espaces ruraux). Le taux de chômage sera accompagné de sa forme quadratique pour savoir s'il y a un point de retournement dans l'impact du taux de chômage, autrement dit si l'impact n'est pas linéaire. Ensuite, nous utiliserons les variables binaires sur les régions pour voir si certaines favorisent plus que d'autres l'inactivité.

### 6.2.1.2 Statistiques descriptives

Les observations mobilisées portent sur les individus âgés de 25 à 64 ans. Nous avons écarté les 15-24 ans (dans un premier temps) car, pour ces derniers, l'inactivité traduit différentes réalités. Tout d'abord, comme on peut le noter dans le tableau 6.1, c'est la scolarité qui



TAB. 6.2: Repartition des inactifs selon le motif et la zone de résidence (%)

	Bamako			Autres zones urbaines			Zones rurales			Ensemble		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Invalide ou malade	7,3	4,2	5,4	4,6	3,9	4,2	20,9	9,9	12,3	12,3	7,6	9,0
En scolarité	83,4	41,1	57,2	73,6	32,1	47,6	41,7	5,2	13,2	63,3	17,6	30,9
Retraité(e)	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	0,2	0,1	1,2	2,4	2,0	0,7	2,2	1,9	0,6	1,8	1,5
Femme au foyer	0,0	46,0	28,5	0,0	35,9	22,5	0,0	62,3	48,6	0,0	54,2	38,5
Rentier	0,0	0,7	0,4	0,0	0,7	0,5	1,1	0,8	0,9	0,5	0,7	0,7
Autres	2,8	2,3	2,5	12,0	16,2	14,6	17,1	5,0	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

en est le premier motif; elle en explique près du tiers, 29,46%. Il ne fait aucun doute que cette part n'est pas à l'abri des phénomènes de marché car il y a des passages normaux vers l'activité, comme pour les diplômés qui se mettent à la recherche d'un emploi, mais le rapport avec le marché est plus souvent indirect. C'est très généralement la précarité de la situation familiale qui conduit à l'abandon des études pour une intégration prématurée du marché du travail. Il en découle une masse de travailleurs additionnels. On ne peut pas approcher cette masse de la même façon que pour les plus de 25 ans<sup>167</sup>. La première raison est que l'offre de travail de cette masse peut s'accompagner du retrait de la force de travail d'une autre masse (travailleurs découragés), les deux présentes dans un même ménage. La deuxième raison est que, contrairement aux individus âgés de plus de 25 ans, la ligne entre l'emploi et les études demeure floue chez les moins de 25 ans; certains étudient tout en exerçant un emploi pour apporter des complément de revenus. En outre, on note que l'abandon des études ne marque pas nécessairement un rupture avec l'inactivité. Celle-ci peut se prolonger sous d'autres formes comme c'est le cas des filles qui se marient et deviennent femmes au foyer. Les multiples cas de figures font qu'on ne saurait traduire l'inactivité par le même modèle pour ces jeunes inactifs que pour le plus de 25 ans. Nous restreignons donc le modèle à l'intervalle d'âge des 25-64 ans.

L'échantillon d'estimation compte 7 055 observations, les sujets allant de 25 ans à 64 ans. Il est composé de 3 070 inactifs et de 3 985 actifs dont 221 au chômage. En termes de répartition

167. Le seuil de 25 ans peut paraître arbitraire, mais nous avons trouvé que la scolarisation au delà de cet âge est très rare

TAB. 6.3: Statistiques descriptives sur les [25-65[

Age	39,791 (10,743)
Niveau d'instruction	6,949 (4,024)
Taille du ménage	15,719 (13,462)
Révenu du ménage	65 964,64 (23 6112,4)
Taux de chômage par région (%)	6,73 (7,65)
Taux de chômage par classe d'âge et milieu (%)	7,13 (4,46)
Taux de chômage par classe d'âge (%)	7,67 (3,86)
Taux de chômage par classe d'âge, milieu et sexe (%)	7,55 (6,10)
Observations	7 055

Ecart-types entre parenthèses

Pour l'éducation seuls les scolarisés sont pris en compte N=1 011

entre hommes et femmes, on relève que la majorité est détenue par les secondes, représentant 58,63%. Sur le marché, toutefois, elles sont détrônées car ne pesant que pour 40,65% des actifs. Elles regagnent la main parmi les inactifs, où elles ont 81,95%. Ce poids peut-être aussi lu dans le tableau 6.1 à travers le poids des femmes au foyer dans le groupe d'inactifs ; elles constituent près de la moitié de l'ensemble (49,43%) La nature structurelle de cette part est confirmée par les chiffres du tableau 6.2 où l'on note que les femmes au foyer font près 38,5% des inactifs (15-64 ans). La domination de la part féminine dans la population inactive explique pourquoi l'étude sur la décision d'activité et par conséquent l'étude des causes de l'inactivité s'articule inévitablement autour des femmes. Les enjeux de l'emploi se doivent alors d'être définis sous leur point de vue, d'où la place importante de la production domestique et des biens publics du ménage dans la littérature. Nos commentaires et conclusions tenteront de saisir les différents éléments affectant particulièrement cette population à travers les variables de l'environnement familial.

### 6.2.2 Résultats et commentaires

TAB. 6.4: Répartition des chômeurs selon le sexe et le lien au chef de ménage(%)

Lien avec le "chef"	Hommes		Femmes		Total	
	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)
Chef de ménage (CM)	84 281	15,5	15 242	2,8	99 523	18,3
Conjoint du CM	0	0,0	178 683	32,8	178 683	32,8
Enfant du CM	113 012	20,7	75 449	13,8	188 461	34,6
Père/Mère du CM	0	0,0	518	0,1	518	0,1
Père/Mère du conjoint	0	0,0	350	0,1	350	0,1
Frères/Soeurs d'un époux	12 392	2,3	5 845	1,1	18 237	3,3
Autre parent d'un époux	26 859	4,9	28 891	5,3	55 750	10,2
Aide-ménage	312	0,1	868	0,2	1 180	0,2
Sans lien avec CM	2 062	0,4	0	0,0	2 062	0,4
Total	238 918	43,9	305 846	56,1	544 764	100

Source : EPAM 2007/DOEF/ANPE

TAB. 6.5: Probabilité de participation au marché du travail [25-65]

	(1)	(2)
	$\beta_i$	$\frac{\partial Pr_i}{\partial x_i}$
Age <sup>3</sup>	-8.61e-05*** (2.58e-05)	-2.07e-05*** (6.22e-06)
Age <sup>2</sup>	0.00865*** (0.00334)	0.00208*** (0.000804)
Age	-0.280** (0.139)	-0.0675** (0.0334)
Taux de chômage <sup>2</sup> ( $U_j^2$ )	3.423 (2.142)	0.824 (0.516)
Taux de chômage ( $U_j$ )	-3.426*** (0.970)	-0.825*** (0.234)
Niveau d'instruction <sup>2</sup>	-0.00793*** (0.00275)	-0.00191*** (0.000662)
Niveau d'instruction	0.140*** (0.0337)	0.0338*** (0.00811)
Effectif ménage	0.00262 (0.00283)	0.000631 (0.000681)
Homme	2.088*** (0.111)	0.450*** (0.0198)
Marié(e) monogame	-0.292* (0.163)	-0.0705* (0.0392)
Marié(e) polygame	-0.130 (0.164)	-0.0314 (0.0396)
Célibataire	-0.332* (0.201)	-0.0816 (0.0501)
Divorcé	0.260 (0.303)	0.0609 (0.0685)
Chef ménage (CM)	0.874*** (0.199)	0.199*** (0.0419)
Epoux du CM	0.587*** (0.187)	0.138*** (0.0428)
Enfant du CM	0.289 (0.208)	0.0678 (0.0473)

## 6.2. La probabilité de participation au marché du travail

TAB. 6.5: Probabilité de participation au marché du travail [25-65]

	(1)	(2)
Parent d'un conjoint	0.699* (0.357)	0.152** (0.0677)
Frère ou sœur d'un conjoint	0.0775 (0.213)	0.0185 (0.0507)
Famille élargie	0.598*** (0.186)	0.136*** (0.0396)
CM cadre supérieur	0.723** (0.310)	0.157*** (0.0582)
CM cadre moyen	1.511*** (0.300)	0.276*** (0.0350)
CM patron	0.346 (0.384)	0.0799 (0.0842)
CM auto-employé	1.540*** (0.0888)	0.331*** (0.0162)
CM mainœuvre	1.109** (0.433)	0.222*** (0.0651)
CM apprenti	1.493*** (0.568)	0.272*** (0.0656)
CM associé	1.520*** (0.0936)	0.339*** (0.0187)
CM ouvrier	1.334*** (0.249)	0.255*** (0.0331)
Kayes	-1.368*** (0.156)	-0.329*** (0.0349)
Koulikoro	-1.574*** (0.174)	-0.371*** (0.0351)
Sikasso	-2.339*** (0.180)	-0.509*** (0.0276)
Ségou	-0.578*** (0.149)	-0.142*** (0.0368)
Mopti	-1.012*** (0.163)	-0.248*** (0.0384)
Tombouctou	-0.542** (0.222)	-0.134** (0.0553)
Gao	-0.618*** (0.226)	-0.153*** (0.0559)
Kidal	-1.510*** (0.386)	-0.351*** (0.0720)
Milieu urbain	-0.179* (0.0914)	-0.0434* (0.0224)
Constante	2.434 (1.862)	
Observations	7 055	7 055
$\Pr(y_i = 1 X_i')$		0.596
Pseudo R <sup>2</sup>	0.241	0.241
2LR	2333	2333
Log-likelihood	-3664	-3664
Hosmer and Lemeshow ( $\chi^2$ )	6845.26	

Ecart-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### 6.2.2.1 Tests de spécification

La probabilité d'activité a été estimée par la méthode du maximum de vraisemblance. Nous avons procédé au test de *Goodness-of-fit* de Hosmer and Lemeshow pour voir si la distribution des prédictions se conforme à celle des valeurs originales. Et nous avons trouvé que l'hypothèse de déviation de la distribution des prédictions de celle des valeurs originales peut être rejetée sans risque de se tromper ( $p=22,3\%$ )

### 6.2.2.2 Commentaires

#### 6.2.2.2.1 L'âge et le marché du travail

L'impact de l'âge sur la décision d'activité est subordonné à l'éducation et au marché du travail. Avec les polynômes (que la taille relativement conséquente de l'échantillon a permis), on peut dégager des maxima et des minima et libérer le modèle de la contrainte de linéarité qu'une forme simple imposerait. Pour l'âge, les trois formes, simple, quadratique et cubique, sont présentes. A partir de l'agent de base, dont la probabilité de participation au marché,  $\Pr(y_i)$ , est 59,6%, on peut se baser sur les effets marginaux pour déduire les poids de retournement. On constate dans le tableau 6.5 que les effets marginaux de l'âge sont de -0.0000207, de 0.00208 et de -0.0675 pour respectivement ses formes cubique, quadratique et simple. A l'aide du discriminant du polynôme de second degré, la dérivée des polynômes de l'âge, on peut déduire les points de retournement<sup>168</sup>. On trouve un minimum de près de 27,58 ans et un maximum de 39,40. Ceci veut dire que c'est réellement à partir de la fin de la vingtaine que l'intégration du marché du travail devient effective. C'est à partir de ce niveau que l'impact de l'âge sur la probabilité de participation devient positif. Cet impact ne dure, toutefois, qu'une dizaine d'années car, à partir de 40 ans, il y a un retournement ; l'impact devient négatif. L'âge s'accompagne d'un retrait progressif de la force du travail.

Ces chiffres issus de la spécification avec le taux de chômage spatial s'alignent de façon surprenante sur le comportement du taux de chômage à travers les âges (représenté dans le

---

168. Le discriminant du polynôme de second ordre est  $\Delta = b^2 - 4ac$ , a, b, et c étant les coefficients des polynômes. On en déduit  $x_1 = \frac{-b+\sqrt{\Delta}}{2a}$  et  $x_2 = \frac{-b-\sqrt{\Delta}}{2a}$ . Ici on obtient  $a = 3 * (-0.0000207)$ ,  $b = 2 * 0.00208$  et  $c = -0.0675$ .

graphique 3.1). Nous y avons vu qu'à partir de 25 ans, le taux de chômage chute jusqu'au début de la quarantaine. A partir de là, il entame une nouvelle hausse, mais plus contenue (autour de 5%) pour rebaisser à partir de 50 ans. Les points où l'impact de l'âge sur l'activité se démarque de cette tendance informent sur les origines et les destinations des flux entre les différents statuts.

La simultanéité d'un impact négatif de l'âge sur l'activité et de la baisse du taux de chômage montre qu'il y a un flux vers l'inactivité, ou du moins que c'est l'effet de ce flux qui l'emporte sur les autres effets. Cette simultanéité est exacte entre 25 et 30 ans, mais il y a un décalage au niveau de 40 ans; l'impact devient négatif à partir de 40 ans, mais c'est seulement vers 45 ans que le taux de chômage commence à traduire le retrait de la force de travail. Elle traduit un phénomène de travailleurs découragés qui se lit avec netteté à travers la partie féminine des populations inactive et de chômeurs. Sur les 25-30 ans, on constate que la chute du taux de chômage est brutale chez les femmes tandis que, pour les hommes, elle s'inscrit dans une continuité préalablement entamée. Il y a une grande sortie vers l'inactivité (notamment vers le mariage, pour les filles) tandis qu'un flux en direction du marché est arrêté; l'EPAM 2004 révèle que le mariage des filles explique 1,7% des abandons d'études. A partir de 40 ans, le regain du taux de chômage en niveau conditionne d'abord les agents avant de réagir à son tour à leur retrait par sa baisse : son niveau élevé dissuade l'offre de la poursuite de l'emploi et la fait basculer dans l'inactivité, puis baisse. Selon l'EPAM 2007, les femmes au foyer constituent 38,5% de la population inactive, se positionnant en tête des groupes composant cette couche. L'enquête informe aussi que, parmi les chômeurs recensés, 56,1% sont des femmes et que, par ailleurs, les 32,8% des chômeurs qui sont des conjoints de chef de ménage sont tous des femmes. Ceci fait que 58,47% des femmes au chômage sont des conjointes. Pour celles-ci, le taux de chômage est fortement sensible au retrait dans l'inactivité. A l'approche de la cinquantaine, le taux de chômage montre des signes de réponses à ce retrait.

La thèse de l'auto-rationnement de l'offre de travail se consolide encore plus quand on sait que le taux de chômage des femmes en 2007 était de 11% (10,9% en 2004), soit 34,14% de plus que pour les hommes (51,88% pour 2004). En termes de durée du chômage aussi, elles

sont plus vulnérables. En 2004, 50,74% des femmes chômeurs ayant déjà travaillé avaient passé 36 mois ou plus au chômage ; pour les hommes, ce chiffre était de 39,18%. Parmi les femmes qui cherchaient un emploi pour la première fois, c'est 60,83% qui avaient passé au moins 36 mois au chômage, contre un taux de 50% pour les hommes. Ces chiffres reflètent leur difficile situation sur le marché du travail. Elles restent plus longtemps au chômage car discriminées. La discrimination qu'elles subissent n'est pas sans lien avec les représentations socioculturelles, dont celles qui fondent la division maritale du travail. Cette discrimination subie en alimente une autre, de nature « choisie ». La difficulté d'insertion sur le marché du travail en conduit certaines au retrait car estimant leurs chances faibles. Elles peuvent ainsi se résigner à la vie de femme au foyer, devenant des inactives dont la situation relève moins de choix intra-familiaux que du manque d'opportunités.

#### **6.2.2.2 *Le niveau d'instruction***

Le retrait de la force de travail n'est pas déconnectée du niveau d'instruction. De par les polynômes, on observe que l'impact des études sur la probabilité d'activité passe du négatif au positif entre les 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> année de scolarité. L'impact des études sur la probabilité d'activité est négative jusqu'à ce point. A première vue, on peut dire qu'à partir de ce point, l'éducation favorise l'arbitrage en faveur d'une participation au marché du travail car avec elle augmente le salaire ou revenu auquel un agent peut accéder, mais en réalité l'activité est souvent plus contrainte que choisie. Pour certains, la contrainte tient aux difficultés d'accès aux structures scolaires (certaines zones manquent d'infrastructures scolaires : lycées ou écoles de formations professionnelles) tandis que, pour d'autres, elle découle du contexte familial. Le maximum est un peu plus tiré par le bas par la population féminine, dont la durée moyenne de scolarité est de 7 ans contre 11 pour les hommes. Un écart existe entre les deux groupes dès le départ. Le taux de scolarisation est faible pour les premières ; dans le premier cycle, il est de 68% (RASAMT, 2007) pour les filles alors que, pour les garçons, il va jusqu'à 76,6%. Cette différence fait que l'indice de parité filles/garçons est faible. En 2006, il était de 0,76 (EPAM, 2007). L'abandon récurrent chez les filles cause un déclin continu de ce rapport. Les facteurs sociaux dont le mariage et l'arbitrage des ressources d'éducation en faveur des garçons en sont les principales raisons.

On relève, en outre, dans le BSIMT de 2007 que 29% des femmes au chômage disposent d'un diplôme valorisable sur le marché du travail (CAP, BT, DEUG, DUT, licence, maîtrise et plus). Ceci signifie que la probabilité qu'une ménagère au chômage soit qualifiée est alors de 16,96%. Pour celles-ci, le chômage traduit plus un manque d'opportunités (sauf un mariage avantageux, les ressources garanties par l'environnement familial ne sauraient établir un salaire de réserve élevé aux gains possibles de marché).

#### 6.2.2.2.3 *L'environnement familial*

Dans l'espace familial, intervient en premier lieu le revenu du ménage. La somme des revenus salariaux des membres de la famille peine à être statistiquement significative dans la régression. Dans la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage, en revanche, on trouve des informations significatives. Pour trois catégories, l'impact sur la probabilité d'activité est positif. Ce sont les cadres moyens, les ouvriers et les auto-employés. Sachant que les seconds sont souvent contenus dans les derniers et que les premiers sont ceux aux revenus moyens dans l'emploi formel<sup>169</sup>, on peut mobiliser les revenus modestes de ces catégories pour appuyer la thèse du travailleur additionnel.

Les revenus limités de ces chefs de ménages conduisent les membres à aller sur le marché du travail. On peut dire que la décision d'activité repose sur le revenu du principal pourvoyeur du ménage. Ce constat, presque intuitif, est déjà confirmée par des études précédemment effectuées. Mincer (1962), par exemple, a trouvé une relation négative très forte entre la proportion de femmes qui travaillent un certain temps dans l'année et le nombre de semaines<sup>170</sup> travaillées par leur mari, le foyer conservant le même niveau de revenu. Ici, l'activité de la femme s'allie à celle de son mari pour assurer un revenu stable au foyer ; elle se retire dans l'inactivité si le revenu du mari suffit à leurs besoins. Lollivier (1995), sur des données de l'INSEE, a conclu que, pour des femmes mariées au même niveau de qualification,

---

169. Il faut noter que la catégorie de cadre moyen est très diverse et qu'elle se conforme à des caractéristiques aussi variées que contradictoires. Dans l'emploi public, ses membres ont des revenus inférieurs à ceux des cadres supérieurs. Par contre dans le secteur privé, ils perçoivent plus, contre-balançant la moyenne de leur catégorie.

170. En considérant qu'un individu est soit au travail soit inactif, les heures cessent d'être pertinentes, cessent d'être le reflet du lien entre l'activité des deux sexes.



l'inactivité est liée au revenu de leur mari. Plus celui-ci gagne, moins elles sont enclines à se présenter sur le marché du travail et vice versa. Dans l'ensemble, ces études se rejoignent pour soutenir que l'offre de travail de l'agent inactif réagit négativement au revenu de l'agent actif. Si le mouvement dans la chaîne hiérarchique, c'est-à-dire le passage d'une catégorie à une autre, s'accompagne d'un renforcement ou d'une fragilisation des paramètres extra-environnementaux de l'agent inactif (s'il y a une endogamie matrimoniale à l'œuvre alors la position du mari dans la hiérarchie des catégories et les paramètres de la femme seraient positivement corrélés), alors l'intensité de cette réaction devient elle-même sujette à variation selon les individus. On peut voir ceci dans les effets marginaux<sup>171</sup>. On voit, par exemple, que la probabilité d'activité est plus grande quand le chef de ménage est auto-employé ou associé (économie informelle) que quand il est cadre supérieur ou moyen (économie formelle). De par le poids de l'économie informelle, le choix de l'activité se dresse donc en configuration la plus probable (même si les données de l'enquête n'informent pas sur la dynamique de partage).

Le statut matrimonial est statistiquement significatif pour les marié(e)s monogames. L'impact de ce statuts est négatif, notamment par rapport au coefficient des marié(s) polygames (pour lesquelles le coefficient rate la significativité). Le signe négatif du statut de monogame n'implique pas tant une préférence pour l'inactivité qu'il suggère une faible pression par rapport celle subie par les individus en unions polygames ou divorcés. L'explication se trouve dans les charges contingentes à ces deux états. D'un côté, on peut avancer que la configuration polygame soutient positivement la taille du ménage et conséquemment les charges pesant sur les individus en âge d'activité. De l'autre, on peut dire que le divorce laisse souvent des enfants issus de l'union. Si ces relations ne sont guère surprenantes, leur intérêt réside dans leur indifférence au genre des individus. La positivité implique une généralité de l'impact quel que soit le sexe de l'individu. Donc même dans un divorce, hommes et femmes semblent égaux face aux responsabilités des enfants (les seconds sont peut-être plus engagées pour les raisons précitées à savoir la faiblesse des lois assurant le versement de pensions) Donc, ce ne sont pas seulement les hommes qui réagissent à cette charge, du fait du rôle que peut les

---

171. Les effets marginaux sont calculés ici à partir d'un agent de base : une femme, veuve, âgées de 39 ans, vivant dans un milieu rural, dans une union monogame et occupant la position de parent à un époux du ménage.

assigner la division sexuelle du travail, mais aussi les femmes, qui ajustent leur offre de travail aux besoins du foyer. La concomitance de cet effet positif avec la part des femmes dans le chômage illustre à nouveau le rôle du marché dans l'inactivité.

Dans la hiérarchie familiale, les résultats se conforment à ce qu'une conception assez générale du ménage peut suggérer. L'impact est positif au niveau des deux principaux soutiens du ménage, à savoir le chef du ménage et son/sa conjoint(e), l'effet marginal étant plus élevé pour le premier. Il est surprenant de noter que le rôle de conjoint du chef de ménage ne revient pas nécessairement à un confinement dans l'inactivité (notamment quand on sait que ce rôle est très féminin) car les conjoints n'ont que 6,1 points (sur une base 100) de moins que les chefs de ménage. Ce faible écart questionne tout éventuelle thèse de l'inactivité comme un choix. Ces chiffres montrent que les pressions subies par les deux principaux soutiens du ménage sont proches. C'est en mobilisant la variable relative au sexe que l'écart se creuse car les hommes ont 45 points de base de plus que les femmes dans la probabilité d'activité. Il est toutefois difficile de dire que cette variable capte les réponses des individus aux pressions intérieures à leur ménage selon leur sexe car les traitements de marché diffèrent à ce niveau. La discrimination subie par les femmes et l'auto-rationnement qu'elle soutient semble fortement participer au creusement de l'écart. Le rôle de la différence de traitement peut d'autant plus être mis en avant que l'impact du sexe éclipse de loin celui de la position dans la hiérarchie. L'inactivité des femmes, souvent conjointes, va donc plus être attribuable au marché qu'aux décisions internes au ménage.

Pour les enfants et les frères et sœurs d'un conjoint, les coefficients manquent de significativité. Une explication peut être trouvée dans l'âge de ces individus qui, pour la plupart, poursuivent leurs études ou viennent tout juste de quitter le système universitaire. Si l'on peut avancer qu'ils n'ont pas encore pris leurs marques sur le marché du travail ni fixé leur position entre les différents groupes, il faut aussi signaler que le manque de significativité peut être attribuer au fait qu'ils ont été les plus exclus par la troncation de l'échantillon à gauche de 25 ans. Nous allons traiter leur situation à part car, malgré sa différence, elle illustre aussi à sa façon les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

#### 6.2.2.2.4 Le taux de chômage régional

La relation entre le taux de chômage et la probabilité d'activité opère dans les deux sens. Le taux de chômage spatial, à travers les pressions de marché (affranchie de la dimension démographique, déjà captée par l'âge), permet d'expliquer l'incitation à l'activité ou le découragement tandis que la probabilité d'activité peut à son tour offrir une base solide de réévaluation du taux de chômage.

##### *La pression de marché comme explication des mouvements de la force de travail*

Si, en prenant le taux de chômage spatial, on dégage un maximum de 50%<sup>172</sup>, c'est réellement avec le polynôme de troisième degré qu'on trouve des points de retournement plus représentatifs de la réalité. En effet, avec ce niveau, on relève un minimum de 1% et un maximum de 19%. Ces niveaux permettent plus facilement de déceler les phénomènes auxiliaires masqués par le poids du phénomène de découragement. En dessous du taux de 19%, la probabilité d'activité et le taux de chômage évolue positivement ensemble. Ceci veut dire que dans les zones au taux de chômage inférieur à ce seuil, le marché absorbe une partie de l'offre de travail disponible, encourageant les inactifs à passer à l'activité. L'angle régional révèle ainsi des contre-courants au retrait dans l'inactivité; il met en exergue les flux en direction du marché. Toutefois, ces chiffres ne permettent pas de distinguer entre les motifs qui se cachent derrière le passage à l'activité. Ce passage peut aussi bien traduire une entrée normale sur le marché du travail (fin des études pour les diplômés) qu'il peut être lu comme un phénomène de travailleurs additionnels. On pourrait dire que ces travailleurs additionnels viennent sur le marché car celui-ci parvient à relativement contenir l'excès d'offre de travail, mais, en réalité, leur décision découle plus de situations précaires. La régression ne permet pas de saisir cette précarité. Toutefois, on peut en obtenir une idée à travers les raisons qui se cachent derrière l'abandon des études ou la non scolarisation. Les chiffres l'EPAM 2004 informent que 10,11% des individus qui ont arrêté les études ou non jamais été à l'école avancent le besoin de travailler ou de chercher un emploi comme la raison principale de leur situation. Pour 6,08%, c'est l'impossibilité financière à poursuivre les études qui explique l'abandon. Si l'absence d'infrastructure scolaire joue un rôle non négligeable (17,55%), elle

---

172. Avec l'équation polynomiale de second degré, le point d'annulation de la dérivée est  $x = \frac{-b}{2a}$ .

TAB. 6.6: Le taux de chômage par région sur les [25-65] ans (%)

Kayes	Koulikoro	Sikasso	Ségou
2,97%	5,06%	0,71%	9,31%
Mopti	Tombouctou	Gao	Kidal
3,51%	29,7%	23,79 %	16,71%
Bamako			
12,11%			

Source : Base de données EPAM 2004/DOEF/ANPE

débouche sur le même résultat que les deux raisons précédentes, l'activité de marché.

Il faut noter que les taux de chômage spatiaux ne rendent pas compte de l'impact des flux migratoires, qui résultent de la tentative de certaines offres à se soustraire des pressions trop élevées de leur milieu (les chiffres du tableau étant des moyennes régionales, elles ne permettent pas de voir les flux en provenance des milieux ruraux). Il s'agit principalement de l'exode rural.

#### *Une redéfinition du volume du chômage*

Si le choix d'un modèle avec le taux de chômage comme variable indépendante visait principalement à mettre en évidence le rôle de l'espace et de l'âge sur le rapport des individus avec le marché du travail, il faut noter qu'il enferme dans une vision unidirectionnelle du lien entre le taux de chômage et la probabilité d'activité. Il cache le rôle de la probabilité d'activité dans le volume du chômage. Or, celle-ci peut intervenir comme instrument d'ajustement du taux de chômage<sup>173</sup>. Dans le premier chapitre de la thèse, nous avons montré les faiblesses du concept de chômage et exposé en détail ses fragilités dans le contexte malien. La photographie que le taux de chômage donne du marché du travail ignore complètement les déterminants de la situation du chômeur et échoue de ce fait à appréhender ceux qui se rapprochent de l'état de chômage sans exactement y être.

Ici, nous avons mobilisé les prédictions faites à partir du modèle pour ajuster le taux de chômage. Nous avons choisi différents seuils à partir desquels nous validons l'hypothèse que c'est la décision de participation au marché du travail qui prévaut (0,5 ; 0,55 ; etc.). A partir

173. La difficulté à mobiliser des variables instrumentales nous a empêché de procéder à détermination simultanée des deux variables : le taux de chômage et la probabilité d'activité.

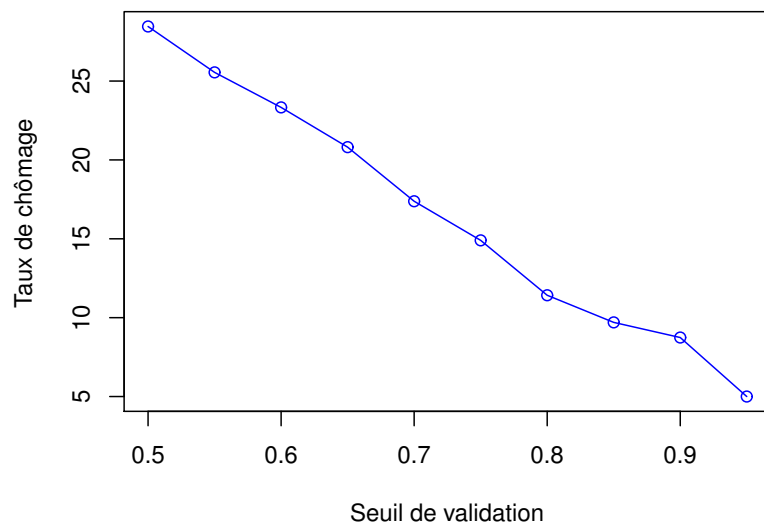


FIG. 6.1: Taux de chômage prédits selon les seuils de validation de l'hypothèse d'activité

de ces seuils, le nombre d'actifs est recalculé et le nombre de chômeurs aussi. Quand un seuil marque l'entrée d'anciens inactifs parmi les actifs, ils sont automatiquement rangés du côté des chômeurs. Comme nous avons posé que c'est la difficulté d'insertion ou le pessimisme quant aux perspectives d'emploi qui conduisent les offreurs de travail dans l'inactivité, leur retour dans l'activité se traduit obligatoirement par leur comptabilisation parmi les chômeurs. Selon le seuil que l'on prend, on peut calculer le niveau que le taux de chômage prendrait si les inactifs qui sont au-dessus de ce seuil décidaient de formuler une offre de travail. Dans le contexte malien où les conditions peuvent souvent être défavorables à la validation du critère de recherche d'emploi (concentration des structures publiques chargées de l'intermédiation et des grandes entreprises dans les grandes villes, faible orientation des offres vers les couches peu instruites, manque d'information ou de moyens pour entreprendre une recherche d'emploi, etc.), la formulation de cette offre peut être omise par le taux de chômage. Le passage par la probabilité d'activité permet de capter les différentes informations qui échappent au taux de chômage.

Sur le graphique 6.1, nous remarquons que le taux de chômage converge vers son niveau

réellement observé, 5,67%. En fixant le seuil d'arrondissement à 90% - tous ceux pour lesquels la probabilité d'activité est supérieure ou égale à 90% sont considérés comme chômeurs -, le taux de chômage monte à 6,6%. Ce taux est supérieur de presque un point au taux de chômage observé pour la tranche d'âge. Cet écart illustre l'importance du biais de sous-estimation du taux de chômage. Nous remarquons que le biais est aussi grand que la pente de la droite est prononcée. En baissant à un seuil de 80% seulement, le taux de chômage monte à 11,42%, soit le double du taux construit à partir de la définition du chômage. Si le choix du seuil peut être arbitraire, il n'en demeure pas moins qu'il peut être un outil pertinent de correction du taux de chômage. Selon la confiance qu'on accorde au modèle construit - ce qui augmente avec le niveau d'information sur l'espace familial (revenus des tous les membres du ménage, lien spécifique entre les enfants de bas âge et les inactifs du foyer, ressources non salariales de tous les inactifs, etc.) et le volume des observations (échantillon plus large ou données en panel<sup>174</sup>) - le seuil peut être réduit et le taux de chômage, élargi autrement que sur la base des déclarations des sondés. Pour notre part, à partir du modèle construit ici et des facteurs précités favorables au découragement, nous pouvons soutenir que 6,67% reflète solidement le niveau du taux de chômage dans son sens élargi pour les 25-64 ans.

Au travers des seuils de validation de l'hypothèse d'activité, nous pouvons jeter les bases de nouvelles approches statistiques tandis qu'à partir des profils des «nouveaux chômeurs» (tableau 6.7), nous pouvons renforcer les deux critiques établies antérieurement dans la thèse, celles concernant le concept de chômage et celles relatives aux politiques en matière d'emploi.

Par rapport à la première tâche, nous proposons la notion de *propension à tomber dans*

---

174. Avec des données longitudinales, on pourrait se doter de référents solides. On pourrait considérer la probabilité d'activité d'individus qui passent du statut de chômeur à celui d'inactif (la retraite exclue) d'une période  $t_0$  à une période  $t_1$ . La probabilité d'activité de ces individus en  $t_1$  peut permettre d'appréhender le phénomène de découragement. En opérant dans le sens opposé aussi, on peut saisir de nouvelles informations. La probabilité d'activité d'individus passant de l'inactivité au chômage entre les deux temps peut informer (la fin des études exclues), à son tour, sur le phénomène de travailleurs additionnels. Se situant sur  $t_0$ , le phénomène peut être vu comme latent ou effectif selon que la qualité du système de comptabilisation des chômeurs, dont la défaillance dans le cas malien peut asseoir l'adoption de la première possibilité. L'association des deux probabilités peut aussi bien reposer sur une équipondération que sur une pondération basée sur la part des deux phénomènes dans les flux d'entrée et de sortie sur le marché du travail.

*l'inactivité*(PTI) :

$$PTI = \frac{U_{s-1} - U_s}{U_{s-1}} = \frac{\Delta U}{U_{s-1}} \quad (6.18)$$

Cette propension rapporte le nombre des chômeurs potentiels, à la suite de l'élargissement du seuil de validation de l'hypothèse d'activité (passage de  $s$  à  $s - 1$  sachant que  $0 < s < 1$ ), à l'ensemble des chômeurs, potentiels et effectifs confondus. En prenant le raisonnement dans le sens inverse, c'est-à-dire, en partant des chômeurs pris au sens élargi, ce rapport traduit la probabilité qu'un chômeur soit pris comme ou devienne inactif. La cause de ce basculement peut aussi bien être le découragement que l'échec d'un individu à se conformer aux critères de définition du chômage, dont la validation du critère de recherche d'emploi. Le rapport permet de procéder à deux opérations : à la vérification du comptage du chômage et à la correction de son taux.

Tout d'abord, il peut informer sur le taux de croissance de la population au chômage à la suite de l'élargissement de la définition. Soit  $I_{s-1} = U_{s-1}/U_s$ , l'indice de croissance de la population au chômage. On peut exprimer le PTI en fonction de l'indice :

$$PTI = \frac{U_{s-1} - U_s}{U_{s-1}} = 1 - \frac{1}{I_{s-1}} = \frac{I_{s-1} - 1}{I_{s-1}} \quad (6.19)$$

Au travers de l'indice, la PTI informe sur la croissance du chômage (pas du taux de chômage) concomitante à l'élargissement du seuil. Plus il s'éloigne de zéro, moins le mode de comptage initial du chômage est fiable. Sous la réserve que le modèle de départ est solide, la PTI peut permettre de vérifier la qualité du mode de comptage du chômage. Dans notre cas, nous avons observé que pour un seuil de validation de 90%, le PTI s'élève à 15,03%, ce qui confirme les limites du concept du chômage dans le contexte malien. En élargissement le modèle à l'ensemble de la tranche 15-64 ans, la PTI s'élève à 23,49% pour seuil de validation de 90%.

La PTI peut aussi constituer un outil de correction du taux de chômage. Soit  $u_{s-1}$ , le taux de chômage au seuil  $s - 1$  qui n'est pas directement observable et  $U$  et  $A$ , respectivement la population au chômage et la population active totale pour ce seuil. Le taux s'écrit :

$$u_{s-1} = \frac{U_{s-1}}{A_{s-1}} \quad (6.20)$$

Prenons d'abord le numérateur, la population potentielle au chômage. A partir de la formule du PTI, on peut l'exprimer en fonction du volume effectivement observable du

chômage :  $U_{s-1} = \frac{U_s}{1-PTI}$ . Nous pouvons ensuite déduire le dénominateur, toujours à partir des valeurs observables du chômage. On sait que  $A_{s-1} = A_s + \Delta U$ . Si le taux de chômage s'écrit  $u_s = U_s/A_s$ , alors on peut dire que  $A_s = \frac{U_s}{u_s}$ . Quant à  $\Delta U$ , on peut dire que  $\Delta U = U_{s-1} - U_s = \frac{U_s}{1-PTI} - U_s = \frac{U_s PTI}{1-PTI}$ . L'addition des deux termes donne :  $\frac{U_s - U_s PTI + u_s U_s PTI}{u_s(1-PTI)} = \frac{U_s(1-PTI + u_s PTI)}{u_s(1-PTI)}$ .

Le taux de chômage élargi (indirectement calculable à partir de la PTI) s'écrit :

$$u_{s-1} = \frac{\frac{U_s}{1-PTI}}{\frac{U_s(1-PTI + u_s PTI)}{u_s(1-PTI)}} = \frac{U_s}{1-PTI} \frac{u_s(1-PTI)}{U_s(1-PTI + u_s PTI)} = \frac{u_s}{1-PTI(1-u_s)} \quad (6.21)$$

Le niveau de la PTI soutient celui du taux de chômage élargi. Sur la base de la solidité du modèle d'estimation des probabilités de participation au marché du travail, la PTI estimée peut servir à élargir le taux de chômage. En appliquant cette formule à nos chiffres (taux de chômage observé pour les 25-64 ans = 5,67%), pour un seuil de 10% (PTI=0,1503), nous obtenons un taux de chômage élargi oscillant autour de 6,60%. Le lien de la PTI et les composantes structurelles du milieu des individus (conditions de marché, réalités socio-économiques) suggère qu'avec un modèle solide, elle peut présenter une relative stabilité sur le court terme<sup>175</sup>.

Avec le lien entre la PTI et le taux de chômage, nous pouvons faire la différence entre le taux de chômage élargi direct, calculé sur la base des observations, et le taux de chômage élargi indirect, obtenu par l'usage de la PTI sur un taux de chômage observé. Il faut quand même noter que l'efficacité du recours à la PTI comme instrument d'ajustement du taux de chômage repose sur une cohérence entre la base de la PTI et celle du taux de chômage à ajuster. A l'échelle globale, le taux élargi indirect rejoint le taux élargi direct. Cependant, en partant des répartitions géographiques (régions, cercles) et/ou démographiques (sexe, âge), un écart peut apparaître entre les résultats des deux formes de calcul. Tout d'abord, le taux de chômage souvent obtenu à partir des bases unitaires de calcul diffère du taux global ( $\frac{U_1+U_2+\dots+U_n}{A_1+A_2+\dots+A_n} \neq \frac{1}{n}(\frac{U_1}{A_1} + \frac{U_2}{A_2} + \dots + \frac{U_n}{A_n})$ ). A l'échelle des unités, c'est ce taux moyen qu'il convient de prendre, au lieu du taux global. Le taux de chômage qui peut être soumis à l'ajustement est la moyenne des taux unitaires (sur les cercles ou les groupes). Si l'élargissement s'accompagne d'une plus grande (ou moindre) variance des valeurs par rapport aux variances

175. Sachant qu'au Mali, les enquêtes à l'échelle nationale ne sont pas menées sur une base régulière, la PTI peut se prêter à un ajustement des chiffres acquis sur une échelle moindre.



initiales (de la population au chômage et de la population active), alors la PTI peut se voir biaisée vers le haut (ou le bas). Ce biais peut se répercuter sur le taux élargi indirect. Pour la tranche 15-64, par exemple, le taux de chômage global (après l'élargissement des chômeurs sur la base du seuil de 90%) s'élève à 10,28%. En prenant le Cercle comme la base de calcul, le taux de chômage élargi direct monte à 11,40%. En passant par la formule du taux élargi indirect, sachant que  $u_s = 8,495\%$  et  $PTI = 23,49\%$ , on obtient un taux de 10,82%, un niveau intermédiaire entre le taux global et le taux moyen des unités. Si le taux indirect se rapproche des deux premiers taux, c'est parce que la PTI considérée est la moyenne des PTI des Cercles. En prenant la PTI globale, 34,25%, le taux indirect monte à 12,37%, nettement au dessus des deux premiers taux. L'écart entre le niveau réel du taux élargi et son niveau obtenu par la formule élargie repose donc sur l'alignement de la PTI sur le taux à ajuster. Si la PTI est calculée de sorte à être en ligne avec les répartitions courantes de la population (répartition par âge, par sexe, par région, etc.), alors l'ajustement du taux peut à son tour être personnalisé.

TAB. 6.7: Profils des «nouveaux chômeurs»

Seuils			0,5	0,6	0,7	0,8	0,9
Variables							
Age			39,80 (0,320)	40,24 (0,404)	40,90 (0,568)	40,53 (0,865)	37,56 (1,607)
Sexe	Hommes(%)		45,80	58,92	77,23	94,81	100
	Femmes(%)		54,20	41,02	22,77	5,19	0
Milieu	Urbain(%)		25,6	27,4	34,29	29,87	40
	Rural(%)		74,4	72,6	65,71	70,13	60
Education			0,99 (0,881)	1,24 (0,124)	1,893 (0,210)	2,53 (0,377)	4,84 (0,933)
Antérieurement actif(%)			18,74	22,60	24,21	31,17	13,33
CSP du chef de ménage	Cadre sup.(%)		1,85	1,79	2,36	3,45	6,67
	Cadre moy.(%)		1,85	2,51	3,72	3,45	4,44
	Auto-employ.(%)		51,79	52,51	42,91	45,52	64,44
	Associé.(%)		38,75	36,20	41,55	41,38	20
Motif d'inactivité	Maladie (%)						
	Femme au foyer (%)		45,12	33,83	17,87		
	Autre (%)		19,52	26,35	37,75	49,35	44,44
Position dans la hiérarchie	CM		30,63	40,12	55,62	58,44	51,11
	Conjoint du CM		42,61	31,74	16,43	2,60	0
	Enfant du CM		7,44	8,53	7,49	13,64	20
	Famille élargie (1)		7,50	8,74	8,52	11,04	4,44
	Famille élargie (2)		9,95	10,03	11,24	12,34	22,2

(Ecart-types entre parenthèses)

Par rapport à la second tâche, nous trouvons plusieurs éléments dans le tableau 6.7.

On peut relever la domination de l'informel dans l'occupation de ceux qui tombent dans l'inactivité. On remarque que l'informel domine dans l'occupation actuelle ou antérieure du chef de ménage des nouveaux chômeurs avec une part supérieure à 50% dans tous les cas. Cette domination s'accompagne d'une part assez importante des chefs de ménage au sein des nouveaux chômeurs eux-mêmes. Leur part se consolide au fur et à mesure que le seuil augmente ; elle est passée de 30% à 51% pour la hausse du seuil de 0,5 à 0,9. Ceci montre que les inactifs potentiellement chômeurs sont majoritairement issus de l'informel. Ceci prouve à nouveau le caractère erroné de la comptabilisation systématique des emplois informels. Nos chiffres montrent que l'informel participe non seulement à l'imprécision de la frontière entre l'emploi et le chômage, mais aussi entre l'activité (emploi plus chômage) et l'inactivité.

Par rapport aux dispositifs on trouve aussi des bases de critiques. On note tout d'abord que le profil des chômeurs potentiels s'éloigne beaucoup du profil typique privilégié dans les mesures d'emploi. La priorité accordée aux jeunes, au travers des mesures de stages de qualification, de volontariat et de financement de projets, se fait au détriment d'une couche moins jeune et pourtant tout aussi importante. Nous remarquons ici que l'âge moyen des chômeurs potentiels se place dans la seconde moitié de la trentaine, or les efforts sont majoritairement concentrés sur les jeunes sortant du système scolaire (début et milieu de la vingtaine). Leur niveau d'âge suggère un passage antérieur sur le marché du travail. Nos chiffres confirment cela. La part de ceux qui ont déjà exercé un emploi avant l'inactivité se situe en moyenne autour de 20% (en oscillant entre les seuils de 90% à 80%). Sachant que l'expérience s'accompagne de l'acquisition d'un savoir-faire et de la construction d'un réseau social autour de l'individu, même dans l'économie informelle (question abordée dans le chapitre 3), des chômeurs potentiels présentent de meilleures capacités à porter de façon viable des projets de soutien à l'emploi. Au regard leur lien fort avec l'informel (même s'ils n'ont pas exercé dans l'informel, le chef de ménage y exerce généralement), on peut critiquer la répartition sectorielle des efforts. Dans la partie précédente, nous avons signalé la faiblesse des ressources allouées à l'apprentissage par rapport aux stages. Ceci illustre la négligence des activités du secteur informel (artisanat, unités de transformation et d'exploitation des produits locaux, petit commerce, etc.) dans les dispositifs d'emploi. Dans la mesure où cette négligence peut favoriser le découragement, on ne saurait affranchir les traductions opérationnelles des mesures d'emploi dans le basculement dans l'inactivité.

TAB. 6.8: Motifs de l'abandon des études chez les [15-25[ ans

	Inactifs	Actifs	Total
Toujours scolarisé	58,48%	3,92%	62,40%
N'est plus scolarisé	15,50	22,10%	37,60%
Total	73,98%	26,02%	100%

Source : Base de données EPAM 2004/DOEF/ANPE

### 6.2.3 Le cas particulier des [15-25[ ans : la relation ambiguë entre les études et la participation au marché du travail

Pour considérer spécifiquement le groupe des 15-25 ans, nous avons pris les individus qui ont été scolarisés (1 226 observations), pour voir ceux qui poursuivent encore leurs études (valeur 0 de la variable dichotomique) et ce qui ont intégré le marché du travail (valeur 1). Dans l'ensemble, 765 fréquentent encore l'école tandis que le reste l'a abandonnée pour diverses raisons (mariage, manque de moyens financiers, manque d'infrastructures scolaires, etc.) Parmi ceux qui sont toujours scolarisés, on remarque que c'est seulement 6,27% qui sont actifs. Pour ceux qui ne le sont plus, la proportion est de 58,78%, montrant la corrélation forte entre la participation au marché du travail et l'arrêt de la fréquentation de l'école. Ces distinctions ne surmontent pas toutes les difficultés. Parmi les inactifs qui ne sont plus scolarisés, on ne peut pas faire la différence entre les motifs, distinguer ceux qui se sont découragés dans la recherche d'emploi de celles ont arrêté les études pour le mariage, de même que dans le groupe des actifs non scolarisés, on ne peut distinguer les diplômés de ceux qui ont abandonné les études. Chaque précision morcellerait le groupe et réduirait l'échantillon de sorte à confiner les résultats des estimations à une couche spécifique.

Malgré ces difficultés, nous tentons ici d'estimer par le maximum de vraisemblance la probabilité qu'un individu déjà scolarisé passe de l'inactivité à l'activité. Notre thèse étant que le marché a une plus grande part de responsabilité dans l'inactivité, le mélange des différents motifs ne serait pas fortement préjudiciable car, peu importe la raison de l'inactivité, la difficulté d'insertion peut ramener l'individu à l'inactivité. Pour les femmes particulièrement, le rôle de femme au foyer se pose à plein temps au détriment de la recherche d'emploi.

Dans la spécification, nous avons pris le taux de chômage spatial. A partir des polynômes,

nous notons qu'entre 10,45% de taux de chômage, le minimum, et 28,85%, le maximum, l'impact du marché sur la probabilité d'activité est positive. Or, cet intervalle comprend pratiquement l'ensemble du territoire. Même dans les régions au taux inférieur à 10% (Kayes, Koulikoro, Sikasso et Mopti), il y a des milieux qui ont des taux compris dans l'intervalle. Il s'agit principalement des milieux urbains.

Avec le taux régional, il est difficile d'identifier le sens de la relation. La pression que le taux de chômage traduit peut découler du flux des inactifs scolarisés vers le marché, que ce soit ou pas au détriment de leur formation scolaire, tout comme le flux peut être motivé par une pression déjà existante, mais exercée sur un soutien de famille (père ou mère). Dans l'estimation, on a des variables qui appuient les deux. Avec le statut de marié, par exemple, à l'impact positif, on peut dire que ce sont les responsabilités incombant à l'individu qui le pousse à vendre sa force de travail ou à exercer une quelconque activité rémunérée sur le marché du travail. Avec le statut du chef de ménage, en revanche, on peut lire la probabilité d'activité à travers la capacité du "chef" à prendre les inactifs de son ménage en charge. On note que, toute chose égale par ailleurs, cette capacité est plus grande chez les cadres supérieurs. Les effets marginaux montrent qu'ils consolident plus le maintien dans l'inactivité que les autres statuts, dont les auto-employés, les ouvriers et les associés, les deux premiers concentrés dans l'économie informelle. Dans la hiérarchie familiale, on relève que le passage au monde actif est plus probable pour les enfants de chef famille que les oncles, tantes et cousins.

Si le modèle présent apporte d'importantes informations, son pouvoir prédictif est faible. Il ne passe pas le test de *Goodness-of-fit*. L'hypothèse de la déviation de la distribution des prédictions de la distribution des valeurs observées ne peut être rejetée. Il faudrait de futures études mobilisant à plusieurs niveaux les variables relatives à la scolarisation afin de mieux appréhender le passage de l'espace scolaire au marché du travail. Le suivi d'un échantillon et l'évaluation constante du passage vers l'activité (taux de sortie de l'inactivité) serait une étude qui apporterait plus de lumière sur la nature de chômage déguisé de l'inactivité.

Dans cette partie, sur la base des estimations, nous avons montré l'impact du marché du travail sur la décision d'activité des agents. Dans la confrontation de cet impact avec celui de l'environnement familial, nous avons vu que le premier l'emporte à plusieurs niveaux.

## Conclusion

Dans ce chapitre, :

- Nous avons proposé une représentation de l'arbitrage de l'agent dans un cadre collectif où les rapports de force et l'environnement social ont un rôle important. Les premiers déterminent les termes de la distribution des ressources générées par les agents (salaire et production domestique). Ils sont liés à de multiples facteurs dont principalement les caractéristiques individuelles indépendantes à la participation à la coopération ; ce sont les paramètres extra environnementaux. Dans la mesure où ces paramètres mutent à la suite du retrait de la force du travail dans l'inactivité, la distribution qu'ils définissent devient sujet à des variations quand un agent choisit l'inactivité. Ces variations se font au détriment de l'agent inactif, pour lequel une réaction en chaîne s'enclenche. La durée de son retrait agit comme un signal sur le marché, poussant les employeurs à lui proposer des salaires moindres. Cette baisse du salaire accessible affecte aussi son pouvoir de négociation, qui baisse à son tour. Le salaire de réserve étant positivement lié aux ressources que le pouvoir de négociation assure à l'agent inactif, il est appelé à baisser sur la durée de l'inactivité. Même pour une économie informelle, ce rétrécissement de perspectives demeure effective. Les réseaux de cette économie peuvent muter en l'absence de l'agent, de même que le déclin de sa part dans le partage peut réduire les barrières qu'il peut surmonter (fond de commerce par exemple).

Même avec l'intégration de l'environnement social, la tendance ne change pas. En effet, nous avons considéré que l'agent prend en compte les valeurs que sa société peut attacher à une division sexuelle du travail, à la production domestique. Nous avons extériorisé l'adhésion de l'agent à ces valeurs à la dynamique du ménage en en faisant un paramètre qui intervient dans l'utilité du loisir (les deux temps confondus). De la même manière que l'inactivité affecte les paramètres les caractéristiques individuelles, les mutations auxquelles elle conduit peut affecter l'impact de ce paramètre dans l'utilité tirée des valeurs. Celle-ci peut décliner et accélérer la baisse du salaire de réserve.

Au bout du compte, le salaire de réserve ne peut échapper au déclin quand l'individu est inactif.

- Nous avons avancé, dans le cas malien, les arguments en faveur de la dégradation du

salaires de réserve avant de procéder à des estimations économétriques qui appuieraient la thèse qu'un retour sur le marché du travail est meilleure à l'inactivité, bien que celle-ci persiste. Dans ces estimations, nous avons pris un échantillon contenu dans l'intervalle d'âge 25-64 ans. En estimant, par le maximum de vraisemblance, la probabilité d'un arbitrage en faveur de l'activité, nous avons pu attribuer un rôle aux différentes variables qui peuvent caractériser les agents.

Nous avons trouvé que le taux de chômage, quand il intègre l'âge, joue un rôle important. Sur certaines tranches d'âge, de 25 à 30 ans et au delà de 45 ans, son niveau élevé favorise un retrait dans l'inactivité, particulièrement pour les femmes. Entre 30 ans et 40 ans, par contre, il affecte positivement sur la probabilité d'activité. Ceci exprime en réalité une réaction positive du taux de chômage au flux en direction du marché du travail. Nous avons trouvé que les différents flux sont orientés par les phénomènes de découragement (retrait dans l'inactivité) et de travailleurs additionnels. Les variables de l'espace familial (le statut matrimonial, la position dans la hiérarchie, la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage) vont toutes dans le sens d'une participation au marché du travail.

Pour les moins de 25 ans, nous n'avons pas trouvé un modèle fort, bien que les signes des variables défendent aussi bien une participation motivée par la recherche de ressources supplémentaires pour la famille qu'un arbitrage contingent au statut (dont matrimonial) de la personne.

- Nous nous sommes appuyés sur les résultats du modèle pour proposer la notion de *propension à tomber dans l'inactivité* qui peut aussi bien traduire la probabilité d'un chômeur tombe dans l'inactivité qu'il ne satisfasse pas les conditions de validation du statut de chômeur. Nous l'avons définie comme la part nouveaux chômeurs qui apparaissent à la suite de l'élargissement de la définition du chômage, au travers d'un seuil de validation de l'hypothèse d'activité à partir de la probabilité de participation au marché du travail, dans l'ensemble de la population élargie au chômage. Nous avons montré que le niveau de cette propension informe aussi bien sur les limites du mode de comptage du chômage qu'elle permet de la corriger sur la base d'un modèle solide. Dans le cas malien, sur la base d'un seuil de validation de 90%, nous avons trouvé une PTI de 62,64% et un taux de chômage direct de 8,74% et un taux de chômage corrigé

de 13%. Ces chiffres montrent que l'étude du rapport des individus avec le marché du travail, au travers de la probabilité d'activité, peut offrir des instruments pertinents pour l'étude du marché du travail. Elle peut aussi servir de base d'appréciation des politiques d'emploi. A partir des profils des nouveaux chômeurs identifiés, nous avons montré que les dispositifs actuels en matière d'emploi ne rencontrent que peu les besoins de l'offre de travail malienne. Alors que celle-ci est fortement liée à l'économie informelle, les efforts sont principalement dirigés vers les emplois du formel. Ils donnent la priorité aux jeunes sortant du système scolaire, négligeant les tranches d'âge supérieures, mais aux profils tout aussi voire plus solides pour porter des emplois pérennes ;

- Au final, dans ce chapitre, nous avons montré que l'inactivité apparaît plus comme une contrainte qu'un choix. Elle peut se détacher de l'actif pivot du foyer pour graviter autour de l'inactif lui-même<sup>176</sup>. C'est le cas pour le Mali. La théorie de l'offre de travail tombe en brèches dès que l'on introduit la dégradation du pouvoir de négociation (et du salaire de réserve). Latente pour ceux qui envisagent le retrait et effective pour ceux qui sont déjà inactif, cette dégradation fait de l'inactivité un choix improbable pour les premiers et insoutenable pour les seconds. Elle suggère que les agents sont inactifs par insuffisance d'opportunités d'insertion sur le marché (favorisant le découragement) ou par mauvaise comptabilisation du chômage. L'inactivité traduit donc vraisemblablement l'incapacité d'une offre de travail à être éligible à un emploi rémunéré (salarial formel), à disposer des ressources nécessaires (financières, techniques et managériales) pour pénétrer une niche d'activité (économie informelle) ou tout simplement à surmonter son éloignement de zones aux opportunités plus fréquentes (milieux urbains). Sur la base du profil des nouveaux chômeurs potentiels, nous pensons que c'est la deuxième explication qui est la plus importante.

Nous pouvons à partir de là formuler des préconisations quant aux modalités de mise en œuvre de la PNE :

- Il faudrait une réorganisation des modalités de distribution des financements. La première réforme serait de donner la priorité à ceux qui justifient d'une expérience dans

---

176. Dans leur étude, Heckman et Macurdy (1980), eux, n'ont trouvé aucun lien significatif entre le nombre d'heures d'inactivité du mari et le nombre d'heures travaillées par la femme. Ceci veut dire que l'activité féminine n'est pas forcément sensible au temps libre du mari.

l'exercice d'une activité donnée. Ceci réduiraient le basculement des actifs dans l'inactivité (hors retraites). Indirectement, cette sélection va pousser la moyenne d'âge à la hausse et attirer des tranches d'âge qui sont écartées des mesures appliquées.

- Une deuxième réforme serait de privilégier les projets impliquant plus qu'un bénéficiaire. Si l'augmentation du volume du financement s'accompagne de celle du risque, l'expérience des bénéficiaires et leur nombre peuvent servir de cautions solides.
- La troisième proposition de réforme concerne la répartition des efforts dans la formation. Un renforcement des ressources allouées aux formations débouchant dans l'informel est nécessaire pour réduire les échecs des petites activités du secteur et pallier nombre de basculements dans l'inactivité. Une telle réforme nécessiterait une forte implication des réseaux enracinés dans l'informel. Il s'agit principalement des associations professionnelles, des Chambres de Métiers (rassemblant elles-même beaucoup de membres d'associations) ainsi les fédérations artisanes. L'implication de ces regroupements dans l'apprentissage (par exemple au travers d'un contrat d'apprentissage) pourrait efficacement réduire beaucoup de difficultés dans le secteur informel (meilleure organisation à travers une codification des pratiques techniques, meilleure valorisation de la formation acquise à travers une reconnaissance dans les communautés de métiers, meilleur regroupement pour les demandes en formation et en financement).

Nous avons vu dans ce chapitre qu'en étudiant l'offre de travail, on peut dégager des pistes pour libérer les dispositifs des formules assez génériques (privilégier les femmes et les jeunes) et souvent erronées (au seuil de 90%, tous les nouveaux chômeurs observés étaient des hommes et leur niveau d'éducation était trop bas pour être éligibles aux stages de qualification). Ces pistes se révèlent d'autant plus solides qu'elles se basent directement sur l'environnement socio-économique des individus étudiés et concernés par les mesures d'emploi. La prise en compte de l'environnement familial vise moins à poser les bases de mesures passives (l'indemnisation ne saurait être soutenable pour le Mali!), qu'à mieux comprendre la relation des individus avec le marché du travail. Dans le chapitre suivant, nous allons poursuivre cette question en nous plaçant sous la perspective de la prospection. Si ici, nous nous sommes principalement situé sur le pont reliant l'inactivité au le chômage, dans le chapitre suivant, nous allons considérer le passage du second à l'emploi.



TAB. 6.9: Probabilité d'activité sur les [15-25[ ans

VARIABLES	(1) Taux de chômage régional	(2) Effets marginaux
Age	0.500** (0.231)	0.113** (0.0522)
Age <sup>2</sup> + Age <sup>3</sup>	-6.56e-06 (0.000206)	-1.49e-06 (4.66e-05)
Taux de chômage	18.34*** (6.702)	4.152*** (1.521)
Taux de chômage <sup>2</sup>	-119.5** (53.53)	-27.05** (12.14)
Taux de chômage <sup>3</sup>	202.7* (110.1)	45.89* (24.98)
1 an ≤ Etudes ≤ 6 ans	0.245 (0.247)	0.0561 (0.0570)
7 ans ≤ Etudes ≤ 9 ans	-1.737*** (0.259)	-0.346*** (0.0438)
10 ans ≤ Etudes ≤ 12 ans	-3.452*** (0.342)	-0.460*** (0.0277)
13 ans ≤ Etudes	-5.352*** (0.844)	-0.368*** (0.0187)
Sexe (h=1, f=0)	0.00988 (0.164)	0.00224 (0.0372)
Marié	1.392*** (0.361)	0.334*** (0.0819)
Conjoint(e) du "chef"	0.177 (0.793)	0.0411 (0.188)
Enfant du "chef"	-0.548 (0.481)	-0.125 (0.110)
Frère/soeur d'un époux	-0.830 (0.564)	-0.162* (0.0908)
Famille élargie	-0.742 (0.488)	-0.159 (0.0975)
"Chef" cadre supérieur	-1.107** (0.521)	-0.202*** (0.0698)
"Chef" cadre moyen	-0.551 (0.362)	-0.114* (0.0670)
"Chef" patron	0.203 (0.567)	0.0471 (0.135)
"Chef" apprenti	-2.103 (3.043)	-0.286 (0.175)
"Chef" auto-employé	-0.551*** (0.212)	-0.118*** (0.0429)
"Chef" associé	-0.414* (0.222)	-0.0908* (0.0470)
"Chef" ouvrier	-0.542 (0.403)	-0.112 (0.0743)
Taille du ménage	-0.00377 (0.00688)	-0.000854 (0.00156)
Constant	-8.367*** (2.889)	
Observations	1,226	1,226
Pseudo R <sup>2</sup>	0.341	
Log-likelihood	553.8	
2LR	-534.8	

Ecart-types entre parenthèses

\*\*\* p<0,01 \*\* p<0,05 \* p<0,1

## Chapitre 7

La prospection d'emploi : le  
transfert inter-vivos, le salaire de  
réservation et la durée du chômage

## Introduction

Dans le chapitre précédant, nous avons montré que l'inactivité déguise bien plus qu'il n'y paraît une forme de chômage ; le retrait de la force du travail dans l'inactivité résulte moins du choix des agents que de l'insuffisance des opportunités d'emploi, de la difficulté d'accès aux ressources nécessaires à l'auto-emploi et des limites du système de comptage du chômage. Cette conclusion nous conduit naturellement à nous intéresser à l'épisode dont le retrait est une éventuelle issue, à savoir la recherche d'emploi. L'objectif de ce chapitre est donc de se demander comment est-ce que la dynamique de marché et les préférences du chômeur s'articulent pour donner au chômage malien le visage involontaire que nous lui identifions et en quoi est-ce que des améliorations de mesures peuvent en être inspirées. Cette tâche implique l'analyse de la situation du chômeur sous deux angles : le premier est son environnement familial et social et le second, le marché. C'est dans la confrontation de ces deux angles que l'on peut tracer une frontière entre ce qui révèle de sa responsabilité et ce qui est tributaire des insuffisances du marché dans la durée du chômage ainsi que dans la sortie de cet état et, au bout du compte, tirer une conclusion par rapport à l'idée dominante de la thèse. Ces deux perspectives ne se rencontrent que peu dans la littérature qui porte sur le prospecteur. Leur mobilisation simultanée ici est due au contexte malien lui-même.

L'importance du cadre familial dans les choix de marché des individus est considérable au Mali, sans doute parce que l'interférence des institutions étatiques est faible, voire négligeable. Pour les chômeurs, il n'y a pas de système généralisé de distribution d'indemnités ou d'allocations ; selon l'EPAM 2004, 79% (DOEF, 2004) des chômeurs sont principalement ou exclusivement pris en charge par leur famille (81% pour l'EPAM, DOEF, 2007a). De ce fait, la dynamique des ménages s'impose comme un déterminant dominant dans les choix des chômeurs et, naturellement, c'est à travers la littérature (dont certains travaux sont déjà cités dans le chapitre précédent) qui porte sur l'identification et la caractérisation des interactions et arbitrages au sein des ménages et des règles de partage ou de distribution des biens et services issus de ces arbitrages que l'on peut appréhender l'environnement du chômeur, évaluer ses ressources non salariales et expliquer ses préférences de marché.

Dans cette dynamique, le transfert inter-vivos (entre personnes vivantes au sein d'un seul

---

ménage ou entre plusieurs ménages) acquiert une importance particulière quand il s'agit du chômeur. Il constitue un puissant indicateur des ressources non salariales dont il dispose, notamment en l'absence de compensation « institutionnelle ». Par ailleurs, il porte une empreinte forte des caractéristiques qualitatives de l'environnement du prospecteur car sa relation avec les caractéristiques du chômeur (âge, sexe, position dans la hiérarchie familiale, etc.) retranscrivent le traitement de ces dernières par le cercle familial. Et ce traitement détermine les enjeux de l'emploi pour le chômeur, donc les coûts nets de la prospection<sup>177</sup>, à savoir la différence entre les avantages d'une acceptation présente d'un emploi et la désutilité de la poursuite de la recherche. L'analyse de la situation du prospecteur sous l'angle familial implique donc l'identification des règles présidant au transfert en direction des chômeurs. C'est l'objet de la première section du chapitre.

C'est seulement en comprenant l'environnement familial que l'on peut projeter le chômeur sur le marché, le deuxième angle d'analyse, et l'étudier d'une façon qui, d'un côté, tient compte de ses spécificités individuelles et, de l'autre, des caractéristiques propres au marché. Il s'agit là des excédents d'offre de travail et à travers eux, des rigidités du salaire, de l'imparfaite mobilité de l'offre de travail et d'autres difficultés d'accès à l'emploi. Le poids donné aux spécificités individuelles invite à la mobilisation de la théorie de la prospection, construite et développée selon la tradition par des travaux séminaux dont de Stigler (1961, 1962), McCall (1970) ou encore Mortensen (1970) (prix Nobel d'économie en 2010). Cette théorie analyse le rapport entre les prétentions salariales du chômeur et son ancienneté au chômage. Son application dans le contexte malien requiert une retranscription de l'environnement familial à travers les caractéristiques du chômeur. C'est l'objectif de la deuxième section du chapitre.

---

177. À une offre d'emploi un prospecteur associe une utilité qui dépend non seulement du salaire, mais aussi des conditions de travail, des perspectives associées à ce poste, et même le rang social. Tous ces paramètres déterminent son utilité d'emploi. A l'opposé, en cours de prospection, il engage des frais (consultations d'annonces, impressions de CV, déplacement pour interviews, etc.) pendant qu'il peut disposer de ressources ou recevoir des soutiens financiers (allocations, aide familiale, épargne constituée à partir d'emplois précédents, etc.). Sur la base des perspectives que le marché lui offre, il associe à la différence entre ces deux éléments une utilité que l'on peut appeler l'utilité nette du chômage. La décision d'accepter un emploi repose sur la supériorité de l'utilité d'emploi à celle du chômage

## 7.1 Le transfert familial et la durée du chômage

En l'absence d'une indemnité ou allocation de chômage distribuée par l'État, le rôle joué par les transferts inter vivos dans la prospection d'un chômeur augmente. Certes, les autres variables présidant à sa décision, le taux d'arrivée des offres d'emploi et la distribution des salaires, peuvent influencer, mais ils sont tributaires d'un environnement extérieur tandis que le transfert est le produit de complexes interactions entre le chômeur et son environnement familial. C'est à travers la connaissance de cet environnement que l'on peut modéliser et analyser le comportement de recherche d'emploi. Son impact va au-delà du transfert lui-même qui ne traduit que son aspect quantitatif. Il a un impact qualitatif qui se révèle à travers les préférences du chômeur, le type d'emploi et les conditions de travail recherchées, et auquel on trouve des allusions dans la littérature. Sussman (1965), par exemple, affirme que l'aide des parents à leurs enfants influence leur choix d'occupation et leur mobilité. Schwartz (1967), quant à lui, suggère que les cadeaux portent avec eux l'identité qu'un bienfaiteur impose et que le bénéficiaire accepte. A travers ce que le soutien familial au chômeur peut porter en lui de qualitatif, il dessine les contours des préférences de ce dernier. L'absence de l'Etat dans l'espace décisionnel du chômeur exacerbe indéniablement l'influence de l'environnement familial. Dans des pays en développement comme le Mali, où l'indemnisation *institutionnalisée* est encore à développer et à populariser, la famille reste au cœur des stratégies de prospection des chômeurs. Dans cette partie, nous allons présenter un modèle qui montre son rôle dans les stratégies de marché d'un chômeur et son ancienneté au chômage. La première section présentera le modèle et le situera par rapport aux travaux existants tandis que dans la seconde il sera appliqué aux données produites par l'EPAM de 2004.

### 7.1.1 La solidarité familiale comme forme d'indemnisation du chômage

Bien que la littérature compte beaucoup de travaux liant les choix de marché des agents à leur environnement familial, le chômage et le transfert se trouvent rarement mis en relation. L'attention est plus portée sur les legs et les bénéficiaires actifs et occupés. Holtz-Eakin *et al.* (1993), par exemple, montrent une relation négative entre l'héritage et la participation au marché du travail et à l'offre de travail des bénéficiaires potentiels. Bernheim *et al.* (1985), ont trouvé que les legs sont utilisés par les parents comme moyen d'influer sur le compor-

tement de leur enfant, pour obtenir de lui de l'attention et de la compagnie ; ils ont montré que le contact entre les deux augmente avec les actifs (le patrimoine) du donneur. Quant à Cox et Rank (1992), ils ont étudié la même relation, mais entre personnes vivantes, et ont conclu que le transfert est positivement lié au revenu des deux individus. Par contre, ils ont trouvé que la probabilité qu'il ait lieu est négativement affecté par les revenus du receveur. Chami (1998), de son côté, a élaboré un modèle dans lequel le parent se soucie de l'effort fourni par son enfant sur le marché du travail. Cet effort qui est une désutilité pour l'enfant procure de l'utilité au parent, qui en fait la base du transfert à l'endroit de ce dernier. Chami présente les aléas moraux qui peuvent peser sur le parent dans cette interaction et les stratégies qu'il peut mobiliser pour se prémunir.

Dans les nombreuses études comme celles-ci, le cas du chômeur est souvent négligé. Le modèle que nous allons présenter reste dans le même esprit que ces travaux, visant à lier les choix de marché à l'environnement familial. Par contre, il sera spécifique au bénéficiaire en état de chômage. S'il ne visera pas à mettre en exergue la suprématie d'un motif de transfert, les deux, l'altruisme et l'échange, y seront tous présents puisqu'ils sont identifiables à travers le transfert familial qui prend lieu dans le contexte africain. En premier, il y a une logique d'assurance<sup>178</sup> : les cotisations des membres occupés au financement de la vie familiale leur assure un revenu de substitution pendant les périodes de chômage ou d'inactivité afin de leur permettre de conserver un niveau de vie constant, sinon à défaut, acceptable. Elles leur donnent le droit d'accès aux biens communs de la famille (abris, nourriture, aide aux soins en cas de maladie, etc.). Ensuite, il y a aussi une logique d'assistance<sup>179</sup>, qui traduit le droit

---

178. Cette logique est souvent rattachée au chancelier allemand Otto von Bismarck (1 April 1815 - 30 July 1898) qui a établi un régime de sécurité sociale financée par les travailleurs et les employeurs.

179. Elle est associée au chancelier britannique William Henry Beveridge (5 mars 1879 - 16 mars 1963), auteur des rapports Beveridge. Beveridge publie en 1942 un premier rapport, « Report to the Parliament on Social Insurance and Allied Services », sur demande (en 1940) de Ernest Bevin, ministre de travail. Il préconise le paiement des cotisations par toute personne en âge de travail afin de bénéficier de prestations en retour. Beveridge cherche à travers ses préconisations à lutter contre ce qu'il appelle les cinq maux : pauvreté, insalubrité, maladie, ignorance et chômage. En 1944, il publie un autre rapport, « Full Employment in a Free society », où il défend l'idée d'un système de protection sociale comme élément nécessaire à une société de plein emploi. Les idées de Beveridge trouvent une application majeure dans la mise en place du Service National de la Santé par Clement Attlee, premier ministre de l'époque

pour les moins fortunés d'être aidés. Ce droit ne requiert pas tant une cotisation préalable qu'il repose sur une appartenance du bénéficiaire à la communauté des bienfaiteurs (pays, village, famille). Non seulement, ces deux logiques font du transfert en direction du chômeur un bon substitut à l'indemnité de chômage, mais elles traduisent aussi un motif d'échange et d'altruisme. Au Mali, la famille se situe au cœur du processus (re)distributif construit sur ces deux logiques<sup>180</sup>. Dans la première sous-section, nous présenterons le modèle, puis examinerons sa position par rapport à quelques courants de modèle.

#### 7.1.1.1 Un altruisme contingent à la durée du chômage

Il ne fait aucun doute que le chômage est un événement majeur dans la vie d'un individu - il marque soit le passage de la vie scolaire à la vie inactive ou une interruption imprévue de cette dernière - et qu'il conduit à des changements<sup>181</sup>. Cependant, la nature et l'impact de ces changements dépendent des règles qui ont préalablement fondé l'environnement du chômeur. Conséquemment, les suppositions qui peuvent être faites de cet environnement sont décisives au comportement du chômeur. Nous plaçons le chômeur dans un environnement familial où le transfert participe d'un rapport de réciprocité, sans pour autant aliéner les liens affectifs qui peuvent fonder l'altruisme dans sa pure forme. Nous présentons un modèle qui inclut la réciprocité comme part d'une solidarité intergénérationnelle, le donneur étant généralement un parent et le bénéficiaire souvent, un enfant, tout en liant le transfert à l'environnement extérieur qu'est le marché. Le chômage étant une perturbation dans le schéma, le geste du donneur dans le présent va reposer sur son opinion quant à la capacité du receveur à s'insérer dans la chaîne.

---

180. Le retard institutionnel paraît de toute évidence en être la cause même si les points de vue divergent. Selon Stark (1995), par exemple, l'espace familial ne demeure pas au cœur des transferts dans les pays en développement parce qu'il n'y a pas d'institutions de marché qui puissent s'y substituer, mais c'est parce que ces transferts sont efficaces que les institutions de marché peinent à émerger.

181. Dans la littérature, l'impact des changements est négligé, comme le note Bhaumik (2001) dans la critique qu'il fait des études empiriques sur les transferts. Selon lui, les études comme celles de Cox (1987) ou de Altonji *et al.* (1992) ont attaché le transfert aux revenus des protagonistes ou aux avantages monétaires et non monétaires pourvus dans le ménage, négligeant les événements dans la vie du receveur (naissance d'un enfant, mariage, décès d'un parent, chômage, etc.). Or ceux-ci peuvent être antérieurs ou concomitants à l'apparition ou la variation des transferts.

Considérons deux agents, le donneur,  $i$  (le parent en toute vraisemblance), et le receveur,  $j$  (l'enfant au chômage). La fonction d'utilité séparable et additive du parent peut être écrite comme suit <sup>182</sup> :

$$U_i = U_i(C_i) + t^{-\mu}\beta U_j(C_j) \quad (7.1)$$

La contrainte budgétaire est  $C_i = Y_i - T$ . L'agent gagnant  $Y_i$  et transférant  $T$  vers  $j$  tire une utilité de sa propre consommation pendant que sa sensibilité à la consommation du receveur est pondérée par deux paramètres. D'un côté, il y a  $\beta$ , ( $0 \leq \beta \leq 1$ ), le degré d'altruisme de  $i$  à l'égard de  $j$ , et de l'autre, on a  $t^{-\mu}$ , l'impact du temps sur la sensibilité du donneur à la consommation du bénéficiaire. Alors que  $t$  est le temps pris sur une quelconque base (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle),  $\mu$  dépend de l'appréciation subjective de  $i$  de l'environnement interne et externe au ménage. En premier lieu, il dépend de la position du receveur dans le schéma intergénérationnel, ce qui informe le donneur sur la capacité ou la probabilité que le receveur rembourse le transfert initial. On peut identifier trois étapes dans la chaîne de la solidarité intergénérationnelle :

- l'étape du receveur *normal* ;
- l'étape du milieu ;
- et l'étape de la retraite.

La première étape concerne les enfants pour lesquels les transferts traduisent des investissements (éducation, soins). Dans la seconde étape, l'individu rembourse et investit simultanément et respectivement auprès des générations précédentes et suivantes tandis que la troisième étape est celle où l'on reçoit le retour (et aussi le principal) sur les investissements préalablement effectués. Le chômage perturbe la transition d'un individu d'une étape à une autre. Quand il affecte principalement les jeunes (selon l'EPAM 2004, 45,63% des chômeurs ont moins de 25 ans tandis que 62,86% ont moins de 30 ans), on peut y voir une extension *anormale* de la première étape. C'est l'anomalie qui conduit à la négativité de  $\mu$  <sup>183</sup>.

182. Le modèle peut aussi facilement s'adapter à l'altruisme bilatéral :  $U_i = U_i(C_i) + t_i^{-\mu}\beta_i[U_j(C_j) + t_j^{-\gamma}\beta_j U_i(C_i)]$ . Nous considérons que, dans notre modèle, le facteur temps de  $j$  est nul (et non pas l'exposant  $\gamma$ ). Il est dans la phase de sa vie où la consommation du donneur ne repose que sur les ressources de ce dernier. On n'en déduit pas pour autant l'absence de lien affectif à l'endroit du donneur, mais la nullité de temps empêche toute matérialisation de ce lien à travers un transfert

183. La positivité de  $\mu$  est invraisemblable, mais plus encore insoutenable. Chaque mouvement dans le temps



Considérons que la première étape compte  $g$  périodes, la seconde étape,  $n$  périodes et la troisième étape,  $p$  périodes, les périodes étant estimées par le donneur sur la base de l'espérance de vie. Il va essayer d'ajuster le montant donné à un receveur quelconque dans la première étape de celui-ci (mais dans la deuxième du donneur) au montant qu'il attendra dans sa troisième période (mais dans la seconde période du receveur). De ce fait, nous pouvons dire qu'il y a une égalité :

$$\frac{T_1}{(1 + \rho_{ij})^{(g+n)-1}} + \frac{T_2}{(1 + \rho_{ij})^{(g+n)-2}} \dots \frac{T_g}{(1 + \rho_{ij})^n} = \sum_{k=1}^g \frac{T_k}{(1 + \rho_{ij})^{(g+n)-k}} = R \quad (7.2)$$

$\rho_{ij}$  est le taux d'actualisation que  $i$  associe à  $j$ . Fondamentalement,  $\rho_{ij}$  est déterminée par l'inflation anticipée durant la période séparant l'émission du transfert de son remboursement. Il varie aussi en fonction des risques associés au receveur, risques affectés par des perturbations dans la chaîne dont celle introduite par le chômage. Ici, nous avons considéré qu'à la fin de la  $n^{\text{ème}}$  période de la seconde étape, le receveur rembourse l'intégralité des transferts reçus (une vision alternative est qu'à partir de la troisième étape, il n'y a plus d'inflation ni de dégradation ni de risque d'une quelconque nature qui puisse justifier la non nullité du taux d'actualisation<sup>184</sup>. Si la chômage de  $j$  vient avec la nécessité de maintenir les transferts - ce qui peut être le cas puisqu'il faut des fonds pour financer la recherche d'emploi - l'égalité change car les périodes  $g$  débordent sur les périodes  $n$  de  $t$  périodes, la durée complète que  $j$  aura passé au chômage.

Il y a deux possibilités. En premier lieu, le plan initial peut être maintenu et le receveur commencera les remboursements au début des périodes  $p$ , ce qui ne lui donne que  $n - t$  périodes pour se préparer. Il se trouve alors avec un délai plus court pour payer des montants plus élevés. Le donneur devra donc ajuster la probabilité de remboursement. A moins d'avoir

---

conduit  $i$  à consolider la consommation de  $j$  au détriment le sienne. Cette réallocation bute rapidement sur la contrainte budgétaire elle-même, si l'augmentation du revenu n'est pas soutenue à la même vitesse que le facteur temps. De plus, il compromet l'effort de contenance de  $\beta$  entre 0 et 1 car il produit le même effet que lui, « le super altruisme ».

184. On peut aussi conserver  $n$  périodes entre chaque transfert sortant et sa contrepartie de remboursement, mais nous voulons considérer que le donneur, généralement, le parent est prêt à perdre dans l'échange, cette perte témoignant de son affection. Toutefois le niveau de cette perte doit être de sorte à ne pas compromettre la chaîne tout entière.

des attentes fortes quant aux perspectives professionnelles du receveur, l'ajustement vers le bas s'imposera et se manifestera au travers de  $\rho_{ij}$  qui va augmenter. Si l'investissement en transfert est en concurrence avec d'autres formes de placement, alors le donneur procédera à des ajustements en défaveur du transfert. La réallocation des ressources d'investissement du donneur va conduire à une baisse du montant du transfert avec la durée du chômage car  $\rho_{ij}$  augmente.

En second lieu,  $j$  peut avoir la possibilité de commencer les remboursements à la  $t^{\text{ème}}$  période de la troisième phase du donneur. Ce faisant, il aura  $n$  périodes pour se préparer. Par contre, il n'aura que  $p - t$  périodes pour rembourser. Ici encore, il faut que le receveur dispose, au moment des remboursements, de revenus d'un niveau considérable pour maintenir le schéma. Au final, chaque période de chômage éloigne le donneur de la probabilité de récupérer les transferts émis. Dans chacun des cas,  $\rho_{ij}$  augmente, conduisant à une préférence croissante pour les investissements alternatifs.

Nous avons donc :  $\mu = \mu(\rho_{i1}, \rho_{i2}, \rho_{ij} \dots \rho_{iI})$ ,  $I$  étant le nombre d'opportunités d'investissements et  $\rho$ , les taux d'actualisation associés.  $\mu$  est négativement affecté par ces taux. Il n'a pas à être nécessairement négatif au début de l'épisode de chômage, mais la hausse de  $\rho_{ij}$  le conduit en toute vraisemblance dans le négatif. Notons quand même qu'il peut être un peu simpliste que de dire que  $\mu$  dépend uniquement des variations des  $\rho$ . Le donneur peut être prêt à s'accommoder de certaines pertes, ce qui dépend de son affection ou d'une forme particulière de sa manifestation, l'empathie. Pour avoir peut-être été chômeur lui-même, le donneur peut faire des concessions qui vont plus ou moins ralentir la baisse du transfert sur la durée du chômage du receveur. Comme, nous avons posés que  $\beta$  est constant, il se fait indépendant des circonstances. Il ne peut donc pas capter l'empathie. C'est le transfert qui va la capter, ainsi que les paramètres externes au ménage (le climat économique) et atténuer l'impact du temps sur le transfert.

La maximisation du programme du donneur sous la contrainte du budget donne :

$$\frac{U_i^c}{U_j^c} = \frac{\beta}{t^\mu} \quad (7.3)$$

Il y a deux avantages à introduire le temps. Tout d'abord, il conduit à une dissociation entre  $\beta$ , qui traduit l'affection du donneur pour le receveur, et le transfert, qui jusque là en était

la matérialisation. Le transfert peut varier pendant que  $\beta$  demeure constant. Il réagit inversement la durée du chômage. L'allongement de cette durée conduit à une baisse de la partie droite de l'équation, requérant alors une baisse de la partie gauche, soit à travers une baisse de l'utilité marginale de la consommation du donneur, soit à travers une hausse de l'utilité marginale du receveur. Dans les deux cas, une consolidation de  $C_i$  au détriment de  $C_j$  s'impose. Ensuite, la contingence du transfert au temps dissuade le receveur de prolonger inutilement la durée du chômage<sup>185</sup>. Cette durée, en liant le niveau (et peut être la nature) du transfert aux conditions du marché du travail telles que perçues et traitées par le chômeurs, procure au donneur un moyen d'influer sur le comportement de prospection du receveur. Notre donneur se conforme à la description de Sussman (1953) qui affirme que bien que les parents n'hésitent pas à aider leurs enfants, ils attendent néanmoins d'eux des comportements responsable.

Maintenant, nous écrivons la fonction d'utilité du chômeur :

$$U_j = U_j(C_j) + t^{-\phi}U_j(e) \quad (7.4)$$

$C_j$  est la consommation du receveur,  $e$ , le niveau d'effort qu'il fournit dans la recherche d'un emploi et  $t^{-\phi}$ , l'impact de la durée du chômage sur la désutilité de recherche, qui est une fonction croissante et dérivable. Comme chez le donneur,  $t$  est une base stable de temps tandis que  $\phi$  est la réaction de la désutilité à l'ancienneté au chômage. Si, durant la recherche, les capacités du receveur à explorer le marché, à identifier les opportunités d'emploi et à y postuler augmente, alors la désutilité est appelée à décroître. Notre agent apprend en pratiquant (*learns by doing*) et se familiarise progressivement avec un marché qui peut quand même être sujet à mutations. Le receveur aussi a une contrainte de budget, de la forme  $C_j \leq T + w_r^t$ , qui conditionne la maximisation de son programme. Cette contrainte est particulière. Nous en avons exclus tout revenu exogène, dont l'inclusion aurait supposé la propriété d'un patrimoine

---

185. La présence du temps n'évacue pas entièrement l'aléa moral car le receveur peut toujours cacher le changement de statut qui peut se produire, l'obtention d'un emploi ou déclarer gagner peu de cet emploi, de sorte à continuer à percevoir les transferts. Nous considérons que si l'ajustement du donneur a cette information n'est pas immédiate, il se traduit par la suspension complète des transferts. Ce faisant, on ne bascule pas dans un modèle où le transfert sera toujours basé sur un effort du receveur, mais sur celui fournit dans l'activité de marché. En prenant le revenu du receveur comme signal de l'effort, on bascule alors dans le modèle de Chami (1998).

par le chômeur, ce qui pourrait rendre le transfert inutile. Quant au salaire de réservation,  $w_r^t$ , dépendant fondamentalement des caractéristiques individuelles (âge, niveau d'instruction, expérience professionnelles, etc.), son rapport à l'effort de prospection est ambigu. L'effort peut conduire à son apparition dans la contrainte du chômeur, tout comme son échec à produire cette apparition peut mener le receveur à reconsidérer le niveau du salaire demande ou de l'effort fourni. Quel que soit le cas, la réaction n'est pas systématique. Nous pouvons dériver la fonction lagrangienne :

$$L_j = U_j(C_j) + t^{-\phi}U_j(e) - \lambda(C_j - T - w_r^t) \quad (7.5)$$

On obtient :

$$\frac{U_j^c}{-t^{-\phi}U_j^e} = \frac{-\lambda(1 + \frac{\partial w_r^t}{\partial T})}{-\lambda(\frac{\partial w_r^t}{\partial e})} = \frac{\partial e}{\partial w_r^t} + \frac{\partial e}{\partial T} = e_j^{w_r^t} + e_j^T \quad (7.6)$$

On obtient deux dérivées partielles de la fonction d'effort (définie telle que  $e' > 0$  et  $e'' < 0$ ). On peut constater que l'effort rejoint la représentation usuelle du salaire de réservation qui égalise le rapport entre l'utilité marginale de la consommation et la désutilité marginale de la poursuite de la recherche d'emploi. L'effort marginal que le chômeur est prêt à fournir dépend autant de la réaction du transfert à la durée du chômage qu'aux ajustements qu'il peut (devoir) faire dans ses préférences de marché.

Avec ces deux maximisations on a deux points de vue sur la même interaction, par conséquent, un système d'équations :

$$\left\{ \begin{array}{l} U_j^c = \frac{t^\mu U_i^c}{\beta} \\ -U_j^e = \frac{U_j^c}{(e_j^{w_r^t} + e_j^T)t^{-\phi}} \end{array} \right. \quad (7.7)$$

Sachant que la consommation du receveur est financée par le transfert (de façon exclusive aussi longtemps qu'il est au chômage), on peut déduire la dérivée de la fonction d'utilité de la première équation et l'insérer dans la seconde :

$$\left\{ \begin{array}{l} U_j^c = \frac{U_i^c}{t^{-\mu}\beta} \\ -U_j^e = \frac{1}{(e_j^{w_r^t} + e_j^T)t^{-\phi}} \frac{U_i^c}{t^{-\mu}\beta} \end{array} \right. \quad (7.8)$$

La première équation exprime le transfert sous le point de vue de  $i$  tandis que la seconde traduit son articulation avec la durée de l'emploi au niveau de  $j$ . Le transfert apparaît sous différentes formes dans les deux équations. Dans la première, il est caché dans l'utilité marginale de la consommation du receveur qu'il finance jusqu'à un aboutissement favorable de la prospection. Cette utilité décroît quand le montant transféré augmente et augmente quand il baisse, ce qui en fait l'inverse d'une fonction positive et croissante (dont une profonde spécification n'est pas nécessaire) du transfert :

$$U_j^c = [f_1(T)]^{-1} \quad (7.9)$$

Dans la seconde équation, le transfert apparaît dans la fonction d'effort, qui dépend principalement du salaire de réservation et de la durée du chômage et, secondairement, des autres paramètres de l'environnement du prospecteur, dont le salaire et la durée peuvent dépendre tout autant (sexe, statut matrimonial, position dans la hiérarchie, etc.).

$$e = e(w_r^t, t) \quad (7.10)$$

Sachant que le transfert est le seul revenu non salarial du chômeur, alors il fait figure d'indemnité de chômage dans l'expression du salaire de réservation.

$$w_r^t = T + \frac{\lambda}{\rho_j} \int_{w_r^t}^{+\infty} F(w) dw \quad (7.11)$$

où  $\lambda$  est le taux d'arrivée des offres d'emploi,  $\rho_j$ , le taux d'actualisation de  $j$  et  $F(w)$ , la distribution des salaires. La fonction d'effort est donc :

$$e = e(T, \lambda, \rho_j, F(w), t) \quad (7.12)$$

L'effort peut être identifié comme la collecte et le traitement d'informations auxquels le chômeur doit procéder avant de postuler à un emploi ou d'entreprendre une activité quelconque dans une niche de marché (dans l'économie informelle, par exemple). De ce fait, il dépend beaucoup de la position du salaire de réservation dans la distribution. Plus le salaire est élevé, moins d'opportunités il y aura pour le chômeur et plus d'efforts il lui faudra fournir afin de couvrir les emplois susceptibles de convenir à ses aspirations. Normalement, si l'effort n'augmente pas avec une hausse du salaire de réservation, alors les chances du prospecteur baissent et sa durée au chômage s'allonge. Comme la réaction de l'effort dépend du niveau

de ses déterminants, il est lui-même contingent à la durée du chômage. Nous précisons plus tôt que  $e' > 0$ <sup>186</sup>. La décroissance de l'effort marginal reflète aussi bien la familiarité croissante du chercheur d'emploi avec le marché du travail durant sa période de chômage (comme le montre  $t^{-\phi}$ ) qu'elle traduit sa volonté décroissante à fournir de l'effort dans la recherche quand ses besoins fondamentaux sont déjà satisfaits. La variable qui informe sur la satisfaction de ces besoins est le transfert. La réaction de l'effort à la variation du transfert dépend donc du niveau de transfert, tout comme sa réaction à la variation du salaire de réservation. Avec ce dernier toutefois, sont aussi pris en compte le taux d'arrivée des offres d'emploi, la distribution des salaires (le taux d'actualisation des utilités futures est supposé constant ici, sinon il serait lui aussi une variable). Plus longtemps un individu reste au chômage, moins les employeurs seront prêts à lui offrir un emploi car ils supposeront que son ancienneté au chômage a détérioré ses compétences. La stigmatisation des chômeurs de longue durée pousse donc le taux d'arrivée à la baisse, ce qui affecte à son tour le salaire de réservation. L'impact de cette baisse sur l'effort dépend de la position initiale du salaire dans la distribution et des changements qui ont pu avoir lieu parallèlement à la baisse du taux. Si, avec le mouvement du salaire de réservation dans la distribution, des emplois ont été détruits sur la partie droite de la distribution (salaires supérieurs à celui de réservation), alors l'effort devra être fortement ajusté. Le prospecteur devra l'augmenter beaucoup plus qu'il ne l'aurait fait car il doit compenser l'impact négatif de la nouvelle distribution sur ses chances d'emploi<sup>187</sup>. Quand l'environnement du prospecteur n'est pas stationnaire, car au moins une des variables présidant à ses choix varie (Van den Berg, 1990), la réponse de l'effort à la variation du transfert et à celle du salaire de réservation dépend de  $T$ ,  $\lambda$  et de  $F(w)$ .

$$(e_j^{w_r^t} + e_j^T) = f_2(T, \lambda, F(w)) \quad (7.13)$$

Cependant, si l'environnement est compartimenté de sorte à faire la différence entre le marché

186. C'est possible aussi que  $e' < 0$  sur deux segments du transfert. On peut considérer qu'à un certain point, très faible du transfert, l'effort commence à réagir positivement à la baisse du transfert. Comme l'absence totale de transfert n'implique pas systématiquement une absence de soutien de la part du cercle familial, qui continue à pourvoir pour les besoins fondamentaux du prospecteur, alors on peut supposer que ce point est uniquement atteint que le transfert devient nul. Il peut aussi y avoir un niveau très élevé du transfert à partir duquel l'effort commence à réagir négativement à la hausse du transfert.

187. Nous ne pouvons pas déterminer ici si l'impact positif du mouvement du salaire de réservation vers la gauche peut à lui seul suffire pour contre-peser l'impact négatif de la nouvelle distribution des salaires.

et le ménage, alors une stationnarité partielle peut être considérée. Celle-ci impliquerait la stabilité de  $\lambda$  et de  $F(w)$ , faisant du transfert le seul argument de  $f_2$ . Même si ce scénario peut être favorable à la stabilité de  $\mu$  (au travers des  $\rho_i$ ) et de  $\rho_j$  (et compatible avec nos données qui sont en coupe instantanée), il entraverait à l'appréciation du rôle de l'environnement extérieur dans la durée du chômage et sa relation avec le transfert. De ce fait, nous allons conserver l'hypothèse de non stationnarité.

En prenant en compte les deux fonctions contenant le transfert, le système devient :

$$\begin{cases} [f_1(T)]^{-1} = \frac{U_i^c}{t^{-\mu}\beta} \\ -U_j^e = \frac{1}{f_2(T, \lambda, F(w))t^{-\phi}} \frac{U_i^c}{t^{-\mu}\beta} \end{cases} \quad (7.14)$$

En réarrangeant les variables de sorte à mettre en évidence la durée dans seconde équation, on obtient :

$$\begin{cases} [f_1(T)]^{-1} = \frac{U_i^c}{t^{-\mu}\beta} \\ t^{-(\mu+\phi)} = \frac{U_i^c}{(\beta)(-U_j^e)f_2(T, \lambda, F(w))} \end{cases} \quad (7.15)$$

La forme logarithmique rend la relation négative entre le transfert et la durée du chômage plus évidente :

$$\begin{cases} \ln(f_1(T)) = -\mu \ln(t) - \ln(U_i^c) + \ln(\beta) \\ (\mu + \phi) \ln(t) = \ln(f_2(T, \lambda, F(w))) - \ln(U_i^c) + \ln(\beta) + \ln(-U_j^e) \end{cases} \quad (7.16)$$

On peut donc dire que le temps dégrade la générosité du donneur à transférer vers le prospecteur tandis qu'un niveau élevé de transfert favorise chez celui-ci une durée longue de chômage. Malgré le signe positif de  $\ln(f_2(T, \lambda, F(w)))$ , la relation négative est conservée car la réponse marginale de l'effort au transfert décroît avec le niveau du transfert, qui lui même négativement lié à la durée. La positivité de la relation entre  $f_2$  et  $t$  est basée sur leur relation négative commune avec  $T$ .

Le développement va plus loin à travers les formes explicites des différentes utilités. On peut considérer que l'utilité du donneur est une fonction exponentielle contenue dans l'intervalle  $[0,1[$  :

$$U_i(C_i) = 1 - e^{-(X_i'\beta + \omega_i)} \quad (7.17)$$

$X'_i$  est un ensemble de variables relatives au donneur, couvrant aussi bien des aspects de l'environnement familial (effectif du ménage, position dans la hiérarchie du ménage, revenus des autres membres du ménage, etc.) que ses conditions de marché (catégorie socioprofessionnelle, salaire, secteur d'activité, stabilité de l'emploi occupé, etc.). Tandis que les seconds déterminent le niveau et la régularité du revenu du donneur, le premier renseigne sur la part qui peut lui revenir pour sa propre consommation. C'est un vecteur de variables défini tel que :  $X_i = x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{ih}$ . De même  $\beta$  aussi est un vecteur de coefficients :  $\beta = \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_h$ . Quant à  $\omega_i$ , c'est le terme d'erreur de l'estimation de l'utilité. L'utilité marginale est :

$$\frac{\partial U_i(C_i)}{\partial x_{ih}} = \beta_h e^{-(X'_i \beta + \omega_i)} \quad (7.18)$$

La désutilité de prospection du bénéficiaire aussi peut être développée. Ici, le temps consacré à la recherche d'emploi peut être pris comme indicateur de l'effort, mais il peut conduire à des conclusions erronées. L'asymétrie d'information empêche de savoir l'usage réellement fait de ce temps par le prospecteur, aussi bien que les moyens utilisés. La distribution des salaires, en revanche, peut constituer une base solide pour pallier l'absence d'information. Sa stabilité permet de dire que plus le salaire de réservation est élevé, moins les opportunités sont nombreuses et vice-versa. En considérant que l'effort est fourni à travers la collecte et le traitement d'information préalable à la formulation d'une demande d'emploi par le chômeur (la théorie considère qu'à chaque période le chômeur tire une fois seulement et ce aléatoirement de la distribution des salaires), on peut dire qu'avec un salaire élevé, l'effort augmente car le champ à prospecter est réduit et, donc, l'information, moins abondante. Toutefois, sachant que le chômeur ne connaît pas la distribution des salaires ni quel salaire correspond à quel emploi, il ne peut se fonder que sur les caractéristiques des emplois recherchés. Donc, on peut trouver dans les caractéristiques de l'emploi recherché et, accessoirement, les positions du prospecteur vis-à-vis des opportunités de marché un reflet solide de l'effort qu'il va éventuellement fournir. Nous trouvons un lien solide entre l'effort et l'emploi recherché. Ici aussi, nous considérons que l'effort du prospecteur est une fonction contenue dans l'intervalle  $U_j(e) = ] - 1, 0]$  :

$$U_j(e) = -1 + e^{-(Z'_j \gamma + \omega_j)} \quad (7.19)$$

$Z'_j$  représentent l'ensemble des variables relatives à l'emploi visé par  $j$  (statut professionnel, secteur visé, stabilité de la rémunération, proximité du lieu d'exercice, nombre d'heures,



réaction face à la durée du chômage etc.). C'est un vecteur contenant  $f$  variables, autant que le vecteur des coefficients  $\gamma$ . Quant à  $\omega_j$ , c'est le terme d'erreur de l'équation. La désutilité marginale de l'effort peut être déduite :

$$\frac{\partial U_j(e)}{\partial z_{jf}} = -\gamma_f e^{-(Z'_j \gamma + \omega_j)} \quad (7.20)$$

Avec ces formes fonctionnelles des utilités, le système devient :

$$\begin{cases} \ln(f_1(T)) = -\mu \ln(t) + (X'_i \beta_i + \omega_i) + \ln\left(\frac{\beta}{\beta_h}\right) \\ (\mu + \phi) \ln(t) = \ln(f_2(T, \lambda, F(w))) + (X'_i \beta_i + \omega_i) - (Z'_j \gamma_j + \omega_j) + \ln\left(\frac{\beta \gamma_f}{\beta_h}\right) \end{cases} \quad (7.21)$$

On remarque un impact asymétrique des deux agents l'un sur l'autre : pendant que la désutilité marginale de la prospection est absente de l'équation du transfert, la consommation du donneur est bien présente dans l'équation de la durée. Cette présence n'est pas lié au transfert (du moins pas entièrement) car le receveur est égoïste et, donc, il n'est sensible à cette fonction de  $i$  qu'à travers le transfert. Elle traduit plutôt l'impact direct ou indirect des conditions que  $i$  a créées autour de  $j$  sur les préférences de marché de ce dernier. Les enfants tendent à choisir les mêmes professions que celles exercées par leurs parents ou à chercher dans leurs occupations les mêmes caractéristiques que celles de ceux-ci. L'équation de la durée dépend alors des déterminants du transfert ( $Z_j = (Z_j | X_i)$ ) - reflet de la reproduction social - tandis que le transfert reste complètement insensible aux variables de la durée de chômage ( $X_i = X_i$ ) - conséquence de l'asymétrie d'information -.

Sachant que  $\beta$  est constante, il peut s'ajouter aux constantes des formulations des utilités et donner  $k$ . Et comme  $U_i^c$  peut se lire à travers,  $Z'_j \gamma_j$  on peut écrire :

$$\begin{cases} \ln(f_1(T)) = -\mu \ln(t) + X'_i \beta_i + k_i + \omega_i \\ (\mu + \phi) \ln(t) = \ln(f_2(T, \lambda, F(w))) - Z'_j \gamma_j + k_j + v_j \end{cases} \quad (7.22)$$

avec  $v$  étant une fonction linéaire des deux termes d'erreur.

### 7.1.1.2 Précisions et remarques sur le modèle

Nous pouvons faire cinq grandes remarques sur le modèle tant dans son corps que par rapports à certains travaux présents dans la littérature.

En premier lieu, on constate que la contingence du transfert à l'ancienneté du receveur au chômage aligne le modèle sur la relation récursive entre la durée au chômage et le salaire de réservation. Elle s'écarte de la logique compensatoire présente dans le modèle de « rotten kid » de Becker (1974)<sup>188</sup> (au niveau du donneur, notre modèle ne diffère de celui-ci que de par le paramètre temps) dans lequel le transfert réagit positivement au revenu du donneur ( $\partial T/\partial Y_i > 0$ ) et négativement à celui du receveur ( $\partial T/\partial Y_j < 0$ ). Ici, en revanche, le lien entre le transfert et ce dernier est positif car il détermine les préférences du prospecteur et lui procure, si son niveau est élevé, une marge de manœuvre plus ou moins grande pour chercher les emplois qui correspondent le mieux à ses aspirations. Le transfert soutient le salaire de réservation et allonge la durée du chômage, auquel, en retour, il réagit.

Deuxièmement, on peut remarquer que l'effort est absent de la fonction du donneur bien que présent dans celle du bénéficiaire. Ceci différencie notre modèle de celui de Chami (1998) où l'effort apparaît deux fois de la fonction de  $i$  : directement, comme « merit good », et indirectement, à travers la fonction du receveur. Dans notre cas ici, l'asymétrie d'information empêche le donneur de toute connaissance sur l'effort. A partir du moment où l'effort ne se traduit pas systématiquement par un revenu qui puisse alléger le poids du transfert pour  $i$  et informer sur les stratégies du receveur sur le marché du travail (préférences, moyens utilisés, temps consacré à la prospection, etc.), le signal dont le donneur dispose sur lui disparaît. En considérant uniquement la durée du chômage, le donneur embrasse sa limite en matière d'information et essaie de la surmonter. Cette stratégie n'est pas nécessairement préjudiciable au receveur car le donneur peut prendre en compte les paramètres de marché (du moins sous son angle à lui). Avec l'effort, on a un modèle qui est plus cohérent avec le contexte africain que si l'on mobilisait à sa place les services produits par le receveur comme l'objet d'un *quid pro quo*. En liant le transfert aux services domestiques produits par le chômeur et la compagnie et l'attention accordées au donneur, comme dans le modèle de Cox (1987), nous ferions la supposition que le chômeur peut compenser le manque à gagner sur le marché par une participation à cette production. Quand cette production est plus tributaire d'une division sexuelle du travail, comme dans les sociétés africaines, qu'elle n'est représentative d'un échange, le modèle qu'elle fonde peut conduire à des conclusions erronées sur le contexte

---

188. Laferrère et Wolff (2005) offrent un condensé de la littérature sur le sujet des transferts. Le modèle de Becker ainsi que les hypothèses sous-jacentes y sont exposées, de même que celles des autres modèles.

étudié. En se basant sur les données de l'EPAM 2004, on observe que le temps de production domestique moyen est de 2,63 heures par semaine pour les hommes contre près de 20 heures pour les femmes (échantillon des chômeurs qui sera utilisé pour les estimations). Ceci illustre la spécialisation des femmes dans la gestion du ménage, que cette tâche vise ou non à bénéficier au donneur. Par conséquent, le service peut faillir à fidèlement appréhender le contexte.

En troisième lieu, on peut noter que notre modèle est moins restrictif quand on le compare au modèle du mutualisme dont il s'approprie l'idée de solidarité intergénérationnelle. Dans ce modèle, aussi connu comme le modèle de la « constitution de la famille » ou encore le modèle de « l'enfant comme sécurité des vieux jours », les parents transfèrent à leurs enfants comme investissement pour leurs vieux jours et aux grands parents comme remboursement de versement précédemment perçus de ceux-ci<sup>189</sup>. Il offre une représentation assez vraisemblable de la famille africaine dans sa forme extensive et encore dominante. Les parents prennent soins de et investissent dans leurs enfants dans l'espoir que ceux-ci retourneront la faveur. Cette idée explique les comportements de reproduction dans la société traditionnelle africaine où le nombre d'enfants, outre le fait d'asseoir la place sociale d'un homme (signe de fécondité/virilité), traduit la sécurité à laquelle il peut prétendre dans ses vieux jours. Dans ce cadre, c'est l'accord intergénérationnelle qui détermine les ressources dont un être dispose sans ou avant la marchandisation de sa force de travail (sachant que la participation à la production domestique n'est pas une vente de sa force de travail). Il est à remarquer que même si la mutualisation des ressources et la centralisation de la redistribution sont caractéristiques d'une forme de société malienne (plus largement africaine) sujette à transformation avec le capitalisme, elles ne demeurent pas moins importantes. Il subsiste des valeurs qui font que les personnes qui perçoivent des revenus procèdent à des transferts vers leur famille. Tacitement, ces transferts garantissent le soutien de celle-ci en cas d'inactivité de la personne. Donc la participation d'un être à la mutualisation des ressources au sein de la famille lui assure un filet de sécurité en cas d'inactivité ou de chômage. Malgré sa force, ce modèle se montre trop rigide pour faire une place au scénario d'un chômage. Il isole complètement les participants en supposant une similarité de leurs préférences (supposément en faveur du contrat familial),

---

189. Cette logique est présente chez Samuelson (1958) où le jeu évolue sur la base d'un contrat social entre génération. Bien qu'il y manque la précision d'un investissement préalable auprès de la génération future, l'idée que chaque génération soutient la précédente dans ses vieux jours y est présente.

ce qui rend leurs arbitrages imperméables à toute variation des paramètres extérieurs. Or, ce sont ces variations qui sont importantes quand il s'agit d'analyser le comportement du chômeur. La preuve de sa rigidité est que le contrat intergénérationnel introduit une dissociation entre le transfert, entrant ou sortant, et le revenu du participant (contrairement au modèle d'altruisme). Sa rigidité apparaît aussi dans le sort du défaillant. Le contrat suppose que les règles de transfert sont dictées de façon coordonnée et que leur respect est assuré par des mécanismes de sanctions. La défaillance d'un individu à transférer vers la génération précédente l'expose au même sort ; elle libère la génération suivante de son engagement envers la partie défaillante. Cette règle, nécessaire à la survie du modèle, la vide de l'essence de la famille : les liens affectifs. Ces derniers oeuvrent à la survie de la solidarité intergénérationnelle (et aussi intra générationnelle) malgré les défaillances. Ils sont les seuls éléments qui justifient le soutien aux inactifs<sup>190</sup> et des chômeurs. Ils montrent que l'assistance prend le relais quand l'assurance faillit. On peut dire que la rigidité du modèle vient de la certitude que les versements sont toujours remboursés. Or notre modèle vise justement à introduire une incertitude quant au remboursement et à son niveau s'il a lieu. Non protégé par un contrat, le donneur ajuste constamment sa décision. Cet ajustement conserve l'esprit d'assurance, mais n'évacue pas l'assistance. Celle-ci reste à travers l'altruisme ( $\beta$ ) et peut-être l'empathie qui pourrait amoindrir  $\mu$ .

Quatrièmement, nous pouvons dire que notre modèle ne donne pas une supériorité systématique au transfert sur les transactions de marché visant à assurer le donneur. On peut trouver beaucoup d'argumentaires dans la littérature expliquant l'avantage du premier rapport aux secondes (Ben-Porath (1980), Pollak (1985)) car les risques d'aléa moral et de sélection adverse y sont moindres. La proximité entre le donneur et le bénéficiaire favorise une meilleure connaissance de la situation et du caractère du partenaire de transfert et consolide le lien de confiance. Il en résulte un amoindrissement des coûts de transactions. Dans notre modèle, la proximité ne se décline pas en informations car la prospection prend lieu sur un espace qui est en dehors de la supervision et du contrôle du donneur. Donc l'arbitrage

---

190. On peut voir ici une assurance verticale, mais en approchant le cas des femmes qui, une fois mariées, quittent la demeure paternelle pour celle maritale, on peut voir qu'elles ne procéderont pas automatiquement à un transfert vers le foyer d'origine. Donc, c'est l'assistance qui peut expliquer leur inclusion dans la redistribution.

intertemporel auquel le donneur procède (pas aussi strict que dans le modèle Cox et Jimenez (1990); Cox et Japelli (1990) car l'information est imparfaite ici) est doublé d'un arbitrage entre deux placements, le transfert vers le chômeur ou une forme alternative financement de la retraite.

Enfin, cinquièmement, il faut noter, qu'en toute vraisemblance, l'impact du temps sur le transfert ne peut pas être infini. Bien qu'on ignore s'il est appelé à ralentir au bout d'un certain temps, des faits récurrents peuvent permettre de dire que le transfert a un seuil minimal insensible à l'ancienneté au chômage. Il est possible d'identifier ce seuil aux avantages non monétaires auxquels le prospecteur accède *inconditionnellement* (logement, nourriture, soins en cas de maladie) car bénéficiaire d'un lien affectif irréductible de la part du donneur. Beaucoup de chômeur qui ne perçoivent pas de transferts restent pris en charge par leur famille et ce, indépendamment de leur ancienneté au chômage.

### 7.1.2 Test de la relation entre le transfert et la durée du chômage

Nous mobiliserons les résultats de l'EPAM 2004 pour tester notre modèle sur le cas malien. Le système d'équation implique une détermination simultanée<sup>191</sup> des deux variables à expliquer. Sachant que nous mobilisons des observations en coupe transversale, l'hétéroscédasticité se révèle un problème inévitable, consécutive aux hétérogénéités individuelles (les tests sur le DMC sont présentés plus bas). Nous préférons donc la Méthode des Moments Généralisés (GMM) à la simple régression instrumentée (la Méthode des Doubles Moindres Carrés ou 2SLS en anglais).

TAB. 7.1: Statistiques descriptives (1)

Variabes	Age (années)	Transfert (FCFA)	Durée (mois)	Durée (mois)
Genre				
Hommes	29,41 (1,86)	16.500 (20.757,92)	38,71 (32,71)	65,89 (89,08)
Femmes	28,7 (10,27)	10.971,43 (8.879,18)	77,29 (85,70)	75,9 (83,10)
Milieu				
Urbain	28,5 (10,41)	14.615,38 (16.556,06)	51,91 (54,71)	57,39 (63,49)
Rural	30,67 (14,55)	11.194,44 (14.828,2)	75,58 (94,02)	82,31 (98,63)
Passé sur le marché du travail				
Ayant déjà travaillé	36,031 (12,31)	20.031,25 (21.977,24)	44,75 (39,34)	52,08 (49,34)
Hiérarchie familiale				
Chef de famille	45,75 (9,24)	32.150 (29.274,16)	78 (91,91)	108,85 (125,73)
Conjoint du chef	35,56 (10,19)	9.375 (5.702,34)	100,4 (91,52)	91,76 (97,45)
Enfant du chef	22,62 (5,88)	10.269,23 (12.641,54)	40,75 (29,88)	46,24 (50,22)
Frère/sœur d'un époux	26,33 (7,17)	61.66,667 (2.401,39)	38 (27,01)	60,05 (43,14)
Famille élargie	26,34 (9,71)	12.609,76 (8.610,69)	49,05 (36,64)	51,47 (40,16)
Cadre socioprofessionnelle du chef de famille				
Cadre supérieur	25,3 (4,90)	11,700 (5.034,33)	27 (21,99)	27,66 (22,91)
Cadre moyen	28,2 (4,38)	29.000 (14.317,82)	33,6 (17,8)	56,79 (49,03)
Patron	22 (6,56)	23.333,33 (23.629,08)	16 (6,93)	13,75 (7,23)
Auto-employé	27,48 (10,15)	11.928,57 (12.327,14)	51,52 (40,5)	54,63 (50,57)
Observations	140	140	140	359
Moyenne	29,06 (11,6)	13.735,71 (16.147,08)	58 (67,47)	71,41 (85,86)

(Ecart-types entre parenthèses)

### 7.1.2.1 Variables et statistiques descriptives

#### 7.1.2.1.1 Les variables

Sur l'ensemble des 412 chômeurs sondés dans l'EPAM 2004 - cette identification est alignée sur la définition conceptuelle du chômage, c'est-à-dire les critères de non activité, de disponibilité et de recherche d'emploi -, ce sont 359 individus qui ont informé sur leur ancienneté au chômage. 327 ont déclaré être pris en charge par leur famille (79%) tandis que seuls 238 ont formulé en valeur monétaire les transferts dont ils bénéficient. Et seuls 140 ont simultanément exprimé ce montant et leur durée au chômage (cette durée étant supérieure à un mois). Ils constituent notre échantillon. La limitation de cette taille explique le choix relativement restreint des variables. Ces variables sont regroupés en deux groupes autour du montant de transfert familial (en FCFA) et de la durée du chômage (en mois). Après des études de corrélation (tableau 7.2) entre les différentes variables explicatives qui sont susceptibles d'expliquer les deux phénomènes, quand pris isolément, nous sommes arrivées à quelques unes qui semblaient englober les autres.

#### *L'équation du transfert*

- Nous trouvons en premier lieu le revenu familial : à chaque chômeur nous avons associé la somme des revenus que les membres de son ménage ont déclaré obtenir d'une activité professionnelle sur une base mensuelle ;
- Les revenus non salariaux : le même principe a été appliqué. L'ensemble des gains hors salaires a été pris en compte. Parmi les postes, on compte principalement les rémittences qui constituent de sources vitales de revenu pour certains foyers maliens. En outre, on dénombre les transferts intérieurs au pays mais extérieurs au ménage (enfant vivant dans la capitale et envoyant de l'argent à ses parents dans une zone rurale, par exemple) et de façon très accessoire les revenus de rente, de placements et les pensions (ici, c'est principalement les veuves et les divorcées) ;

---

191. La détermination simultanée présente un avantage en termes de commodité économétrique (pour nos données particulièrement). Cependant, même s'il y avait un décalage entre les actions des deux agents, les deux variables seraient récursivement liées. Si le receveur est le premier joueur, le salaire qui fonde sa stratégie sera formulé à partir du transfert de la période précédente, tandis que le donneur réagira dans la période présente au résultat de la prospection. Les déterminations vont se chevaucher sur les périodes, mais la nature de la relation sera conservée.

- Ensuite, l'équation inclut des variables muettes relatives à la position des individus dans la hiérarchie familiale. Celle-ci jouant un rôle central dans le processus de redistribution, il est important d'observer son impact. La position reflétera surtout le lien des chômeurs avec le chef de ménage ;
- Enfin, nous introduisons les variables muettes relatives au genre et au milieu de résidence, que ce soit à Bamako ou dans un autre milieu urbain.

*L'équation de la durée du chômage*

Dans le modèle, la simultanéité de détermination entre la durée de chômage et le montant du transfert implique que le donneur lise dans la seconde toutes les informations relatives aux stratégies du prospecteur. Si ces dernières n'impliquent nullement le niveau du transfert, elles déterminent la durée de chômage qui, à son tour, affecte le montant transféré. De ce fait, nous nous intéressons à la prospection et prenons des variables muettes qui sont censées traduire la position d'un individu vis-à-vis des opportunités du marché :

- Pour le type d'emploi prospecté, nous nous intéressons particulièrement au salariat, qui bénéficie d'une popularité auprès des prospecteurs pour la stabilité et la régularité de rémunération ;
- Ensuite, nous avons pris le temps de travail recherché pour voir l'impact de la préférence pour le temps plein (35h et plus) ou partiel (moins de 35h) ;
- A aussi été pris en compte la durée du travail recherché dans le temps (temporaire ou permanent) ;
- Nous avons inclus les secteurs d'activité visés par les prospecteurs : administration publique, entreprises publiques et pmi-pme ;
- Enfin, nous avons pris en compte l'attitude face à une dureté d'insertion et inclut une variable différenciant ceux qui sont prêt à revoir leurs attentes à la baisse en cas de prolongement de la durée du chômage de ceux qui ne le sont pas.

**7.1.2.1.2** *Statistiques descriptives*

La variable qui offre un aperçu multidimensionnel de l'environnement du chômeur est le revenu salarial du ménage du chômeur. A travers lui, on peut saisir plusieurs paramètres décisifs ou périphériques à la dynamique des transferts.

On constate, en premier lieu, la domination du chef de famille. Son salaire explique 98%



TAB. 7.2: Les revenus salariaux du ménage et l'environnement du chômeur

Variables	Coefficients de corrélation			
	Revenu du "chef"	Niveau d'instruction	Taille du ménage	Travail domestique
Coefficients	0,98	0,10	0,33	-0,13
Observations	140			

des revenus salariaux du ménage. Cette position fait que les données se prêtent bien au modèle où le donneur est dominant. L'approche collective du budget, qui visait principalement à tenir des revenus périphériques, n'éclipse pas cette position (et nous ne la voyons pas ici comme le corollaire d'un processus de décision collective). Ensuite, on peut lire à travers les revenus salariaux du ménage la catégorie socioprofessionnelle de son chef. Dans le chapitre 3, nous notions que les actifs du formel gagnent plus que ceux de l'informel. Parmi les premiers, on compte des cadres supérieurs, des cadres moyens et des employés tandis que parmi les seconds se trouvent les auto-employés et les apprentis. La corrélation des statuts professionnels avec le revenu rend leur exclusion préférable pour la significativité du modèle. Par ailleurs, les revenus salariaux reflètent aussi l'âge des chefs de ménage. La corrélation positive entre l'âge et le salaire et l'impact des catégories suggèrent que les transferts élevés sont généralement distribués dans des foyers dont la tête travaille dans le formel et est âgé. Et sachant que la moyenne d'âge avoisine 40 ans dans le formel, on peut dire que les deux vont souvent de paire.

La corrélation positive entre le revenu de la famille et sa taille (33%) montre que les individus tendent à se concentrer autour du membre de famille qui connaît une réussite professionnelle. Cette concentration est une caractéristique de la société malienne. Elle déguise tant « une communauté de survie » - les membres de famille inactifs ou qui chôment n'ont d'autres alternatives que de se tourner vers ceux qui disposent de ressources - qu'elle traduit un accord entre générations, verticalement et horizontalement - ceux qui, généralement à la suite d'études dans les grandes villes ou à l'étranger, obtiennent des emplois stables deviennent des soutiens pour la famille aussi étroite qu'élargie -. Ils constituent pour ceux-ci un retour sur investissement. Leurs études étant souvent financées par les aides des premiers, le rôle de support participe d'un accord. En l'absence du poids dominant du chef de ménage, cette corrélation aurait plutôt illustré une « communauté de choix » car on aurait eu des individus aux ressources individuelles non négligeables, mais qui préfèrent cependant vivre ensemble. Un tel cas aurait favorisé le modèle à multiples donneurs pour approcher le cas malien.

Le lien positif du niveau d'éducation du chômeur avec les revenus salariaux du ménage (10%) illustre la reproduction sociale. Le revenu des parents, lié à leur niveau d'éducation, influence la trajectoire de leurs enfants à l'école, tant en termes d'avancement qu'en termes d'orientation. Les individus dont le chef de ménage exerce dans l'administration publique révèlent une nette préférence pour l'emploi public et le salariat (administration et entreprises publiques). Quant à ceux dont le « chef » est agent du secteur privé, informel ou informel, leur choix porte plus sur l'entrepreneuriat ; ils veulent travailler dans des PME et/ou des PMI. Pour les chômeurs de famille d'un « chef » dans le secteur agropastoral, ils présentent la même tendance que les « enfants » de fonctionnaires.

Les conclusions qui seront tirées de la relation du revenu avec le transfert pourront être étendues à toutes ces variables.

### **7.1.2.2 Résultats et commentaires**

#### **7.1.2.2.1 Tests de spécifications**

Le signe négatif du coefficient de la durée du chômage confirme l'hypothèse d'une relation négative entre le transfert perçu par les chômeurs et leur ancienneté au chômage. En moyenne, on observe qu'une variation de la durée du transfert de 1% conduit à une variation du transfert de 0,3% dans le sens opposé. Nous avons vérifié l'hypothèse de détermination simultanée des deux variables d'intérêt. La simultanéité implique une corrélation de la durée du chômage avec le terme d'erreur de l'équation du transfert, ce qui signifierait que la durée du chômage est en retour affectée par le montant du transfert. Pour procéder à ce test, nous avons cherché une partie de la durée qui est indépendante du transfert et qui est pourtant corrélée au terme d'erreur du modèle de base. Ce sont les variables instrumentales qui ont été utilisées pour estimer cette partie. Si celles-ci entrent dans la détermination du transfert, elles devraient entrer dans le modèle de base et ne pourraient pas constituer de bonnes variables instrumentales. Leur choix est liée aux hypothèses que l'on fait du rapport entre le donneur et l'environnement du chômeur. Dans notre modèle, nous avons considéré que le premier ignore les stratégies de recherche du second, d'où la mobilisation des caractéristiques de l'emploi visé. A cet ensemble, nous ajoutons différentes formes du taux de chômage dont le taux par classe d'âge, supposant que celui-ci n'affecte point le donneur car les deux ne sont pas de la

TAB. 7.3: Régression instrumentée du transfert( $\ln(T)$ ) sur la durée du chômage( $\ln(t)$ )

Variables	2SLS			GMM		
	(1) $U_j$	(2) $U_j^m$	(3) $U_{ja}^m$	(4) $U_j$	(5) $U_j^m$	(6) $U_{ja}^m$
Durée du chômage ( $\ln(t)$ )	-0.299* (0.165)	-0.316* (0.167)	-0.328** (0.166)	-0.289* (0.159)	-0.298* (0.159)	-0.299* (0.161)
Revenus salariaux du ménage	1.46e-07** (7.27e-08)	1.47e-07** (7.21e-08)	1.47e-07** (7.14e-08)	1.30e-07* (7.13e-08)	1.32e-07* (7.04e-08)	1.27e-07* (6.95e-08)
Revenus non salariaux du ménage	8.23e-07*** (2.25e-07)	8.32e-07*** (2.30e-07)	8.39e-07*** (2.31e-07)	8.76e-07*** (2.03e-07)	8.70e-07*** (2.04e-07)	8.46e-07*** (2.05e-07)
Niveau d'instruction	0.0760*** (0.0157)	0.0759*** (0.0157)	0.0757*** (0.0159)	0.0659*** (0.0141)	0.0674*** (0.0139)	0.0653*** (0.0141)
Milieu urbain	0.164 (0.240)	0.156 (0.251)	0.149 (0.251)	0.278 (0.214)	0.234 (0.218)	0.307 (0.206)
Hommes	-0.0194 (0.247)	-0.0282 (0.249)	-0.0350 (0.251)	0.0642 (0.224)	0.0694 (0.228)	0.0579 (0.230)
Conjoint(e) du CM	-0.813** (0.327)	-0.806** (0.325)	-0.800** (0.333)	-0.776*** (0.274)	-0.817*** (0.270)	-0.752*** (0.273)
Enfant du CM	-1.437*** (0.267)	-1.436*** (0.268)	-1.435*** (0.271)	-1.479*** (0.225)	-1.515*** (0.222)	-1.446*** (0.217)
Frère ou sœur d'un époux	-2.017*** (0.419)	-2.014*** (0.419)	-2.012*** (0.422)	-1.957*** (0.389)	-2.014*** (0.392)	-1.947*** (0.388)
Famille élargie	-0.869*** (0.303)	-0.871*** (0.309)	-0.872*** (0.311)	-0.836*** (0.262)	-0.869*** (0.263)	-0.822*** (0.263)
Constante	10.69*** (0.788)	10.76*** (0.829)	10.81*** (0.816)	10.57*** (0.759)	10.67*** (0.769)	10.58*** (0.769)
Observations	140	140	140	140	140	140
R <sup>2</sup>	0.394	0.382	0.372	0.397	0.390	0.388
R <sup>2</sup> ajusté	0.347	0.334	0.323	0.350	0.343	0.340
Wu-Hausman (F)	0.058	0.047	0.038			
Durbin-Wu-Hausman ( $\chi^2$ )						
Sargan (S) /Hansen (J) ( $\chi^2$ )	8.036	6.790	7.718	8.036	6.790	7.718
		0.659	0.563	0.531	0.659	0.563

Ecart-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

même classe d'âge ni dans des classes voisines.

A l'aide des variables instrumentales, nous avons procédé au test de Hausman pour confirmer ou rejeter le caractère endogène de la variable instrumentée. Nous avons introduit dans la régression de base les résidus d'une équation auxiliaire, c'est-à-dire la régression de la durée du chômage sur toutes les variables instrumentales ainsi que les variables exogènes du modèle de base. Ceci donne une équation augmentée, dont les coefficients sont similaires à ceux de l'estimation par le Double Moindres Carrés (2SLS). A la différence de celle-ci, elle donne des écarts-types élevés, ce qui rend l'estimation de l'équation augmentée plus intéressante. C'est

l'hypothèse de non nullité de ce résidus qui confirme l'endogénéité de la durée. Dans les trois spécifications, (1), (2) et (3), nous voyons que l'hypothèse de nullité peut être rejetée sans risque de se tromper car la p-valeur est inférieure à 10%.

Le niveau de la valeur p du test de Hausman nous a conduit à estimer la qualité des instruments à l'aide du test de Sargan et de Hansen<sup>192</sup> donne une statistique suivant une loi de  $\chi^2$  et oscillant autour de 6 et 9 et pour laquelle l'hypothèse d'infériorité ne peut être rejetée car la valeur p est inférieure à 10%.

Dans le tableau 7.3, nous présentons différents modes d'instrumentalisation de la régression. On constate que le résultat des tests varie en fonction des spécifications de la régression instrumentale, de même que l'élasticité du transfert à la durée. Si les tests sont valides sur toutes les spécifications, on note que l'élasticité varie. Quand la spécification se fait avec le taux de chômage spatial, sans aucune considération sur la classe d'âge du chômeur, on note que l'élasticité baisse. Cette faiblesse peut être le signe de la variation de  $\mu$  et  $\rho_{ij}$ , illustrant la sensibilité du donneur à l'état de marché, soit au travers de son propre revenu soit au travers du receveur. On peut interpréter cette baisse comme le fait que le donneur peut plus facilement accéder à l'information sur le marché local dans sa globalité plutôt qu'à celle à la classe d'âge du chômeur. Pour les test, en revanche, on note que l'hypothèse d'exogénéité de la variable instrumentée se consolide avec des valeurs p avoisinant 15%. Ce résultat peut être interprété comme le reflet du lien direct entre les pressions du marché du travail et le revenu du donneur. En incluant directement le taux de chômage local dans le modèle de base, on aurait supposé que le transfert répond systématiquement à la relation qui peut exister entre le salaire (ou tout autre revenu d'activité) du donneur et les pressions de marché. Or ceci peut être erroné car elle exclurait tout mouvement de la part des autres variables déterminant le transfert.

---

192. Le test de bonne qualité des instruments revient à générer les résidus de l'équation estimée par les DMC et à régresser ces résidus sur les variables exogènes et les instruments. Sous l'hypothèse nulle de validité des instruments, la statistique  $nR^2$  suit une loi de  $\chi^2$  à  $q$  degré de liberté,  $n$  étant le nombre d'observation et  $q$ , le nombre de variables exogènes moins les variables endogènes explicatives. Le test de Hansen qui vise aussi à tester la qualité des instruments est robuste en présence d'hétéroscédasticité. C'est ce dont nous avons eu les résultats car nous avons estimés les écarts-types robustes.

### 7.1.2.2 Commentaires

#### *La durée du chômage*

L'adoption des Moments Généralisés améliore le modèle sans pour autant changer la nature des relations. On relève une relation négative entre les transferts perçus par les individus et leur ancienneté au chômage. Ceux qui ont le plus durée au chômage ont, toute chose étant égale par ailleurs, déclaré des niveaux de transfert faibles par rapport aux chômeurs de courte durée. Cette relation pouvait être intuitivement déduite depuis le tableau 7.1 car en restreignant les observations aux receveurs de transfert, la durée moyenne au chômage s'élevaient à 58 mois seulement contre une moyenne de 71 mois quand l'échantillon est élargi aux chômeurs qui ne perçoivent pas de transfert.

On peut en déduire que la durée du chômage conduit à la disparition du transfert. En introduisant dans la régression OLS un polynôme de second ordre, nous avons trouvé qu'il y a un minimum<sup>193</sup> : 54 mois. C'est donc à partir de 4 ans et demi de chômage que les individus cessent de percevoir des transferts, bien qu'ils restent pris en charge par leur famille. Ceci confirme ce que nous avons suggéré dans la cinquième remarque (dans § 7.1.1.2), à savoir que l'impact du temps est limité<sup>194</sup>.

Il convient, par ailleurs, de revenir sur l'impact des spécifications instrumentales sur l'élasticité. Selon le choix des instruments, les estimateurs OLS peuvent donner de "faux" airs de convergence (on parle de convergence quand le résidu de l'équation auxiliaire n'est pas significatif dans l'équation augmentée). La raison est que le lien de la durée avec certaines variables exogènes peut être fort au point de dominer le pouvoir explicatif des instruments : c'est le cas du genre et du milieu de résidence. L'introduction des variables dichotomiques relatives à ces deux visait à contrôler deux hétérogénéités très fortes dans la nature de la relation entre

---

193. Le coefficient de durée est de -0,687 (valeur p = 0,011) tandis que son polynôme de second degré est de 0,0859 (valeur p = 0,029). Le point, obtenu par la formule  $\Delta = -\frac{b}{2a}$ , est de 4. Sachant que nous avons normalisé la valeur, on trouve la correspondance en mois avec  $\exp(4) = 54,59$ , soit 4 ans et demi.

194. En choisissant de lire dans l'absence de déclaration du transfert un épuisement des « droits » du chômeur au transfert, nous nous sommes empêchés d'utiliser la méthode de correction du biais de sélection à la Heckman. Cette méthode aurait certainement élargi l'échantillon d'étude, mais les variables utilisées pour estimer la probabilité de réception de transfert auraient fortement conditionné son niveau et par conséquent son rapport avec la durée du chômage. Ce faisant, le poids de la méthode aurait prévalu sur celles des données dans les conclusions de l'étude.

le transfert et la durée du chômage. Par rapport au genre, sur la base du tableau 7.1, on peut relever que les hommes qui sont plus favorisés dans les transferts restent moins longtemps au chômage. Ils y passent en moyenne 38 mois contre 77 mois pour les femmes, soit 50,6% de temps en moins. En termes d'indemnisation, ils perçoivent plus de 50% qu'elles ; ils bénéficient d'un transfert moyen de 16 500 FCFA par mois contre 10 971 FCFA pour les femmes. Les différences spatiales aussi interviennent pour accentuer la négativité de la relation. Les chômeurs urbains perçoivent en moyenne 14 615 FCFA par mois ne durent en moyenne que 52 mois au chômage tandis que les chômeurs ruraux présentent une durée de 76 mois pour une allocation mensuelle de 11 194 FCFA.

Le maintien du coefficient à son signe négatif malgré le contrôle des hétérogénéités individuelles relatives au genre et à l'espace montre qu'on ne saurait résumer la relation entre les deux variables d'intérêts à ces différents effets individuels.

Ces chiffres montrent que malgré les faiblesses de certaines spécifications, notre thèse reste solide. Il ne serait pas erroné de dire que l'inclusion d'autres variables de contrôle favoriserait plus la convergence du OLS (et symétriquement entraverait à la convergence de l'élasticité du 2SLS vers celui du OLS). Cependant, la stabilité du coefficient de détermination du modèle de base et la résistance du signe nous conduit à moins mettre en cause la relation que la taille faible de notre échantillon. Des études futures permettraient sans aucun doute de mieux isoler les effets individuels ; plus qu'une augmentation de la taille, il faudrait suivre un groupe d'individus dans leur période de chômage pour mieux saisir l'impact du temps et surtout mieux incorporer leur stratégie de prospection dans les estimations.

#### *Les revenus du ménages*

Le revenu du ménage présente un impact positif (oscillant entre  $1,27^{-07}$  et  $1,47^{-07}$ ). Celui-ci semble toutefois très faible, suggérant sa sous-estimation. Sur les 2500 ménages sondés, les enquêteurs ont collecté moins de 400 déclarations sur les revenus salariaux. Il y a donc eu une bonne tranche de sondés qui n'ont pas communiqué leur gain mensuel, soit parce qu'il est instable, soit parce qu'ils ne tiennent pas de comptes (généralement les auto-employés) ou tout simplement parce qu'il n'est pas de nature monétaire.

En nous basant sur la relation du revenu avec la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage, on peut dire que les « chefs » cadres (supérieur et moyens) et les patrons protègent

relativement mieux l'allocation de chômage des effets du temps. Comme on peut le constater dans le tableau 7.1, le transfert est élevé quand le « chef » est un patron (23 333 FCFA) ou cadre moyen (29 000 FCFA). Ces deux catégories comptent plus d'individus du secteur privé que du secteur public. Les agents appartenant à ce dernier dominent parmi les cadres supérieurs, qui distribuent, par ailleurs, des transferts plus modérés (11 700 FCFA). Si le « chef » est auto-employé, le transfert est certes assez soutenu car supérieur à celui-ci de l'agent public (11 929 FCFA) mais la durée de chômage est plus longue (52 mois contre 27 pour les premiers).

Une première explication se trouve dans les différences géographiques. Le secteur formel est concentré dans les milieux urbains, où la durée du chômage est plus faible, alors que l'informel, bien que présent dans les espaces urbains, a une forte présence dans le rural où la durée est élevée. La seconde explication est liée au réseau dont le chômeur peut bénéficier au travers du chef de ménage. Les prospecteurs sont plus enclins à embrasser un réseau qui leur permet l'accès à des emplois sûrs et bien rémunérés, comme dans le formel, qu'à accepter les emplois instables et à rémunérations précaires et variantes, comme dans l'informel. Même s'ils acceptent les emplois de l'informel, l'instabilité qui caractérise ceux-ci favorise généralement des basculements fréquents entre l'emploi et le chômage. Ces positions favorisent ceux issus de famille dont le « chef » est dans le formel. La troisième explication réside dans les caractéristiques du chômeur lui-même. La relation positive entre le revenu du ménage et le niveau d'éducation du chômeur amène à dire que les membres de ménage des agents formels sont relativement plus instruits. Ils en tirent alors un avantage en termes d'opportunités de marché par rapport aux chômeurs dont les ménages sont menés par des agents de l'informel.

Pour les revenus non salariaux, on remarque un coefficient plus grand (entre  $8,23^{07}$  et  $8,76^{07}$ ). Ceci veut dire que la dynamique des transferts en direction des chômeurs dépasse le simple cadre de leur ménage, voire des frontières du pays, notamment quand on sait que les rémittences constituent la composante majeure de ces ressources.

#### *La hiérarchie familiale*

Nos résultats montrent aussi que la sensibilité du transfert à la durée du chômage est tributaire de la hiérarchie familiale. La position d'épouse atténue la dégradation de l'allocation de chômage. Son coefficient, entre  $-0,750$  et  $-0,813$ , est le moins élevé en valeur absolue.

Ensuite, ce sont les enfants du chef de ménage qui viennent avec un coefficient gravitant autour de -1,50, inférieur, en valeur absolue, à celui des frères et soeurs des époux, autour de -0,2. La position favorable des enfants ne saurait complètement être interprétée comme le signe d'un lien affectif plus profond. Leur position dans le cycle du transfert (comme dans le modèle du mutualisme) peut en être l'explication. Les chômeurs enfants de chef de ménage ont un âge moyen de 22 ans, inférieur à celui de celui de leurs oncles et tantes 27 ans. Cette différence crée un avantage pour les premiers dans la réception de transferts. Pour la plupart, ils viennent de terminer des études et bénéficient d'accompagnement dans la recherche d'une activité. Leurs proches mobilisent leurs ressources (relation, incitation à postuler ou aide à la création d'une entreprise, etc.). Quant aux seconds, au lien oblique avec les premiers, ils sont déjà avancés dans l'âge et ont peut être plus souvent duré au chômage et donc plus subit la dégradation du temps. Il faut noter que le niveau du cursus scolaire est important pour le niveau du transfert car ce dernier peut être la prolongation momentanée des allocations auxquels l'individu peut bénéficier en qualité d'étudiant. Et comme le montant de cette allocation peut être élevée pour les individus au niveau d'études avancé (les structures se raréfient avec le niveau et les déplacements impliquent donc des frais croissant avec ce niveau), alors l'éducation peut avoir un rôle à jouer et ce en marge de sa relation avec le revenu du ménage.

Pour la famille élargie, la relative infériorité du coefficient (en valeur absolue) à celui des oncles et tantes ne peut être attachée qu'à l'effet de l'âge. Dans ce lot, on compte des cousins ou neveux qui viennent souvent poursuivre leurs études dans les grandes villes chez la branche familiale qui y réside. Ils sont donc très souvent dans le même cas que les enfants du chef de ménage, nouveaux prospecteurs.

Bien que nous n'ayons pas mis en avant les chefs de ménage (principalement parce qu'ils sont minoritaires, 16% des chômeurs sondés et leur inclusion causait une parfaite colinéarité parmi les variables du modèle de base), il convient d'apporter des éclairages sur leur position dans le rapport transfert-durée de chômage. Le transfert qu'ils perçoivent résiste mieux au temps que pour tout autre catégorie dans la hiérarchie. Une première explication peut résider dans l'apport de la conjointe, qui peut lui-même contenir les épargnes préalablement constituées à partir d'activités antérieures ou les actifs constitués à partir de ces épargnes. Un deuxième élément explicatif est la courte durée de son chômage. Les responsabilités de chef de famille exercent, en toute vraisemblance, une pression sur l'utilité liée au chômage et



pousse le salaire de réservation à la baisse de sorte à raccourcir la durée de chômage. Cet effet n'apparaît pas nécessairement dans la différence élémentaire entre le salaire probable dans le futur et les coûts de recherche nécessaires pour obtenir l'emploi qui le génère. Les coefficients de transfert du chef de ménage n'a donc pas le temps se dégrader au même titre que pour les autres agents.

Au terme de cette première section, nous parvenons au constat que les transferts familiaux en direction des chômeurs baissent avec la durée du chômage. Ce constat se conforme à la caractérisation du salaire de réservation parce que, bien que nous avons supposé une constance des paramètres externes à l'environnement familial, la trajectoire du transfert conduit *logiquement* à sa baisse sur la durée de chômage. Si ce constat rejoint l'idée dominante dans la littérature (quelques études sont citées plus bas), on ne peut, toutefois, pas en conclure une responsabilité du chômeur (et de ses stratégies de prospection) dans l'allongement de la durée du chômage ni engager entièrement celle du marché. La ligne entre les deux ne peut être connue à partir de là car le comportement du transfert cache beaucoup de phénomènes dont les enquêtes ne rendent pas toujours compte. Les revenus du donneur, par exemple, peuvent être réactifs à la situation du prospecteur (les agents de l'informel qui mobilisent la force de travail de leurs enfants), auquel cas la baisse du transfert n'exprimera pas forcément une sanction de la part du premier ni une tentative de protection contre l'aléa moral. De même, la position sociale d'un individu peut déterminer les enjeux de l'emploi pour lui et affecter ses stratégies. Si l'utilité associée à un emploi (à cause de la position familiale) dépasse celle associée au chômage bien qu'il y ait une infériorité du salaire aux ressources ou avantages non salariaux, la durée peut cesser de refléter le comportement de recherche de l'individu. Le prolongement du chômage pour un chômeur qui perçoit un transfert élevé (le prenant comme la seule composante des ressources hors salaires) ne signifie pas forcément son insatisfaction par rapport aux opportunités offertes sur le marché. Il peut traduire l'incapacité du marché lui-même à offrir des opportunités. Toutefois, il peut ne pas systématiquement exclure l'insatisfaction si le seuil irréductible de transfert ou d'avantages non monétaires est considérable. L'objectif de la partie suivante est d'explorer la problématique du choix à travers le modèle de prospection (on se demandera si le soutien familial crée un comportement pernicieux de la part des chômeurs). Là, le chômeur sera placé sur le marché au lieu de son environnement

familial. Les deux, le marché et le transfert, seront opposés dans la fonction du salaire de réservation pour savoir lequel est dominant.

## **7.2 Le salaire de réservation, la durée du chômage et le taux de sortie du chômage**

### **7.2.1 Le modèle de la prospection**

Avec la première partie, nous avons établi les bases pour poser dans le contexte malien la question récurrente dans le thème de la prospection et aussi ancienne que l'indemnisation elle-même (sous sa forme institutionnalisée) : l'indemnisation du chômage crée-t-elle un comportement pernicieux au niveau des chômeurs ? Notre étude pour le Mali, (visant à compléter l'analyse multidimensionnelle de son marché du travail), reprend dans un contexte particulier et inhabituel (pour la question) un sujet largement documenté et surtout sur lequel les avis sont partagés. La baisse de l'indemnité familiale ne nous offre pas une réponse précise. Cependant, elle éclaire dans le choix de l'outil théorique (modèle non stationnaire).

#### **7.2.1.1 Divergences des conclusions**

Le modèle de la prospection décrit l'ensemble des comportements de l'individu pendant la recherche d'emploi. Le but des études empiriques a largement été d'identifier la nature et l'intensité de la relation entre les compensations de chômage et le salaire de réservation du chômeur ainsi que sa durée au chômage. Les preuves que le salaire de réservation décroît avec la durée du chômage, qu'un individu resté au chômage depuis longtemps est tenté de réviser à la baisse le salaire qu'il demande pour travailler sont nombreuses. On trouve chez Kasper (1967), Kiefer et Neumann (1979, 1981), Van den Berg (1990) ou Cases et Lollivier (1993) des preuves empiriques de cette relation de la baisse du salaire de réservation durant la période de chômage. Les conclusions quant à la responsabilité de la compensation dans l'allongement du chômage sont aussi nombreuses que les études.

Au consensus sur une responsabilité de l'indemnisation dans le prolongement de la durée du chômage dans les années 1980, se substitue une variété de positions. L'étude de Lynch (1983) sur le Royaume-Uni concluait qu'une augmentation des indemnités de 10% augmente

le salaire réservation des chômeurs de 1% ; l'indemnisation contribuant à relever le minimum requis par les chômeurs pour accepter un emploi et par conséquent à étirer leur durée de recherche d'emploi. Sur les données américaines, Moffitt (1985) a trouvé une élasticité de 0,4 entre la durée du chômage et l'indemnité chômage<sup>195</sup>. L'étude de Meyer (1990) a abouti à une élasticité plus grande - il trouve qu'une augmentation du ratio de remplacement de 10 points conduit à un allongement de la durée de chômage d'une semaine et demi - tandis que pour Narendranathan *et al.* (1985), sur les données britanniques, l'élasticité n'est que de 0,3. Dans l'ensemble, ces études se rencontrent toutes pour soutenir que l'indemnisation renforce des comportements déviants chez les chômeurs. L'idée est renforcée dans les études évaluant la réaction de la durée de chômage au changement du régime d'indemnisation. Moffitt et Nickolson (1982) ont trouvé qu'un allongement du versement des indemnités d'une semaine augmente la durée de chômage de 0,1. Katz et Meyer (1990), sur les données américaines, ont estimé cette élasticité à 0,2. Millard et Mortensen (1994, 1995) ont montré que la fréquence et la durée du chômage sont d'autant plus élevés que les prestations d'assurance chômage sont généreuses.

Et pourtant, on trouve d'autres conclusions plus ambiguës, notamment dans l'évaluation du rôle de l'indemnisation dans la sortie du chômage. Meyer (1990), par exemple, a trouvé que le taux de sortie du chômage augmente vers la fin du versement des indemnités. Toutefois, il précise que cette sortie concerne plus les personnes qualifiées. Dormont *et al.* (2001), sur les données françaises, aboutissent à la même conclusion. Géographiquement aussi, les études divergent dans leurs conclusions. Pour l'Allemagne, Wurzel (1988) trouve un effet non significatif de la compensation de chômage sur la durée du phénomène, résultat similaire à celui trouvé par Ham et Rea (1987) pour le Canada. D'autres études, de nature plus comparative, jettent encore de plus grands doutes sur le rôle de l'indemnisation. Rioux (2001), sur les données françaises, montre que les personnes qui sont sorties de chômage n'ont pas apporté plus de modifications à leur comportement et salaire de réservation que ceux qui y sont restés, plaçant ainsi l'explication de la sortie dans d'autres facteurs que l'indemnisation.

La mitigation relative du poids de la compensation dans l'explication du comportement de prospection ne saurait être dissociée du modèle mobilisé. Depuis les années 1980, se déve-

---

195. Dans cette étude comme dans celles de l'époque, on mobilisait plutôt le ratio de remplacement, le rapport de l'allocation chômage au dernier salaire perçu.

loppent l'approche structurelle, prenant en compte les spécificités individuelles dans la modélisation de la prospection tout en restant fidèle à tradition posée par Stigler (1961, 1962), Mortensen (1970) ou encore Lippman et McCall (1976). Les développements récents, depuis Van den Berg (1990), prennent en compte le changement de l'environnement du chômeur. Ce changement implique une non stationnarité du modèle qui intervient quand au moins l'une des variables présidant à la décision du chômeur - les ressources non salariales, le taux d'arrivée des offres d'emploi et la distribution des salaires sur le marché - varie durant la période de chômage. Le salaire de réservation est  $w_r^t = w_r^t[b(t), \rho, \lambda(t), \mu(t)]$ ,  $\mu$  étant la moyenne des salaires distribués. Les ressources hors travail varient d'une personne à une autre, de même que les caractéristiques qui déterminent les offres d'emploi sur le marché. Le niveau d'éducation, le sexe, le lieu de résidence, etc. sont autant de facteurs qui affectent, d'un côté, les coûts de recherches d'un individu et, de l'autre, ses chances sur le marché.

La non stationnarité a trois causes principales (Van den Berg (1990) en donne une explication détaillée). Elle peut provenir de la variation des ressources non salariales du chômeur, ce qui est le cas pour l'exemple malien. Elle peut aussi surgir quand le taux d'arrivée des emplois vers un chômeur baisse. Ceci peut se produire si la durée du chômage est interprétée comme un signal par les employeurs, qui peuvent y lire une dégradation des compétences du chômeur et y trouver une raison pour lui offrir un salaire moindre ou préférer un autre postulant. La stigmatisation qui en résulte pour le chômeur et qui s'accroît avec son ancienneté au chômage le contraint à réviser à la baisse son salaire de réservation. Dans le modèle, on suppose que les caractéristiques d'un chômeur sont invariantes sur la durée de chômage, d'où le fait que l'interprétation se place sous la perspective des employeurs. Enfin, la non stationnarité peut provenir d'une modification dans la structure ou distribution des salaires. Cette distribution peut être sujette aux changements macroéconomiques. La création ou la destruction d'emplois ainsi que leur position par rapport au salaire demandé par un chômeur affectent le modèle. La distribution peut, en dehors des modifications de sources conjoncturelles, prendre une forme particulière pour un chômeur. La durée au chômage peut pousser les employeurs à offrir un salaire moindre à un individu. Cette nouvelle distribution des salaires peut être corrélée à la restriction des opportunités sur la durée de chômage.

Dans le cas malien, où nous avons montré que l'indemnisation familiale est sensible à l'ancienneté au chômage (bien que le coupe instantanée des données fait que les résultats reflètent

plus un environnement stationnaire), beaucoup d'éléments pointent vers la non stationnarité. Toutefois, il faut noter une faiblesse de la non stationnarité. Le modèle considère que l'horizon est infini, c'est-à-dire que le chômeur considère que, une fois embauché ou occupée dans une activité rémunérée (auto emploi inclus), il y demeurera à vie. Cette hypothèse est généralement reconduite car elle facilite l'actualisation de la valeur d'un emploi ; nous la conserverons par souci de simplicité. Par ailleurs, son maintien ne serait pas fortement préjudiciable dans le cas malien car les chômeurs affichent une nette préférence pour les emplois stables, qui peuvent leur assurer des revenus même après l'arrêt de l'activité. Ceci montre que dans les emplois qu'ils cherchent, l'horizon de calcul est infini.

### 7.2.1.2 Présentation du modèle

#### 7.2.1.2.1 Le salaire de réservation

Soit  $w_r^t$  le salaire de réservation d'un individu au temps  $t$ ,  $b(t)$ , le montant de ressources non salariales dont il dispose au même moment et  $\lambda(t)$  et  $F(w)$ , respectivement le taux d'arrivée des offres d'emploi et la distribution des salaires sur le marché. On suppose que le chômeur connaît parfaitement la distribution des salaires sur le marché. Il sait aussi que les salaires sont associés à des demandes en compétences. Pour un salaire donné, un employeur demande au minimum un certain niveau de qualification pour embaucher le candidat tandis qu'en retour, celui-ci requiert que le salaire offert soit au moins égal à son salaire de réservation. Toutefois, il ignore à quelle offre (entreprise) correspond spécifiquement quel salaire. On suppose aussi que le taux d'arrivée des emplois suit une loi de Poisson ; les offres d'une période ne dépendent point de celles de la précédente et une fois rejetée, une offre ne peut être acceptée. L'hypothèse d'horizon infini fait que le chômeur percevra indéfiniment le salaire offert  $w_0^t$  (auquel cas, il devient  $w_0$ ). Il accepte ce salaire si sa valeur actualisée est supérieure ou égale (par consensus, quand il y a égalité, on considère que le chômeur accepte l'offre) à celle que lui procure la poursuite de la prospection. L'agent arbitre en actualisant à un taux subjectif,  $\rho$ . Soit  $V^e(w_0^t)$ , l'utilité actualisée associée à l'emploi offert et  $V^u$ , l'utilité actualisée de la poursuite de prospection. La linéarité entre les utilités et les valeurs  $w$  et  $b$  (Lancaster, 1990) fait que leur actualisation se traduit directement dans celle de ces dernières.

Pour l'emploi, nous obtenons :

$$V^e(w_0^t) = \frac{w_0}{\rho} \quad (7.23)$$

Pour l'utilité du chômage, l'expression est plus complexe, sachant que la poursuite de la prospection est décidée d'une période à une autre. On prend un intervalle de période,  $[t, t+h]$ , durant lequel le chômeur perçoit  $b(t)h$  et reçoit des offres au taux  $\lambda(t)h$ . On a :

$$V^u = \frac{b(t)h}{1 + \rho h} + (1 - \lambda(t)h) \frac{V^u(t+h)}{1 + \rho h} + \lambda(t)h \frac{E_{w^t}[\max(V^e(w_0^t), V^u(t+h))]}{1 + \rho h} \quad (7.24)$$

La première composante de la partie droite de l'équation est la valeur actualisée des ressources non salariales sur l'intervalle de temps. La seconde est la valeur actualisée de l'utilité du chômage multipliée par le probabilité de non offre d'emploi. Quant à la troisième partie, c'est l'espérance actualisée de l'offre d'emploi multipliée par la probabilité de sa réalisation. Le salaire de réservation est celui qui égalise les deux utilités  $V^e(w_r^t) = V^u$ . On a donc :

$$\frac{w_r}{\rho} = \frac{b(t)h}{1 + \rho h} + (1 - \lambda(t)h) \frac{1}{1 + \rho h} \frac{w_r^{t+h}}{\rho} + \lambda(t)h \frac{E_{w^t}[\max(\frac{w_0^t}{\rho}, \frac{w_r^{t+h}}{\rho})]}{1 + \rho h} \quad (7.25)$$

A partir de cette équation, on peut réarranger les termes en multipliant les deux membres par  $(1 + \rho)$  puis par  $\rho$  et en tenant compte de l'égalité entre les utilités et les salaires qui leurs correspondent dans l'espérance, on trouve l'expression du salaire de réservation :

$$(1 + \rho h)w_r^t = \rho b(t)h + w_r^{t+h} + \lambda(t)h[E_{w^t}[\max(w_0^t, w_r^{t+h})] - w_r^{t+h}] \quad (7.26)$$

L'espérance reposant sur la distribution des salaires sur le marché, alors on peut reformuler

$$(1 + \rho h)w_r^t - w_r^{t+h} = \rho b(t)h + \lambda(t)h \int_{w_r^{t+h}}^{+\infty} w_0^t dF(w_0^t) - w_r^{t+h} dF(w_r^{t+h}) dw \quad (7.27)$$

Si  $h$  est un intervalle connu, peut être constant comme le mois, la semaine ou l'année, alors le salaire de réservation d'une période s'exprime en fonction de son niveau précédant. L'agent peut déterminer sa séquence de salaires de réservation sur l'horizon de calcul. Si  $h$  tend vers zéro, alors on peut simplifier l'expression. On obtient :

$$\rho h w_r^t = \rho b(t)h + \lambda(t) \int_{w_r^t}^{+\infty} F(w) dw \quad (7.28)$$

### *La durée du chômage et le système d'équations*

Cette expression est centrale aux modélisations du comportement de prospection. On en déduit la probabilité de sortie de chômage qui dépend de la concomitance de deux événements : la proposition d'un emploi ( $\lambda(t)$ ) et la supériorité du salaire offert au salaire de réservation ( $(1 - F(w_r^t))$ ). La probabilité conditionnelle obtenue est appelée le taux de sortie du chômage :

$$\theta(t) = \lambda(t)(1 - F(w_r^t)) \quad (7.29)$$

Par le biais du taux de sortie, il est possible de prédire les effets de certaines variables sur la durée du chômage. L'augmentation des ressources hors salaires augmente le salaire demandé et réduit la probabilité que les salaires offerts lui soient inférieurs, baissant le taux de sortie et prolongeant la durée du chômage. Le taux de sortie réagit positivement au taux d'actualisation et à la moyenne des salaires distribués. Le premier réduit le salaire de réservation tandis que la seconde augmente la probabilité que les offres qu'elle contient soient satisfaisantes pour le prospecteur. Les effets du taux d'arrivée sont ambigus. D'un côté, la variation de ce taux affecte les chances que les salaires offerts dépassent celui requis par le chômeur, mais de l'autre, il y a un risque que la distribution qui lui est accessible se restreigne à cause du mouvement de son salaire de réserve.

Pour explorer la relation entre le salaire de réservation et l'ancienneté au chômage, il faut procéder à des spécifications sur le salaire de réservation, le taux d'arrivée des emplois et la distribution des salaires. Nous allons mobiliser ici les démonstrations de Lancaster (1985) pour parvenir une détermination simultanée du salaire de réservation et de la durée du chômage. On suppose tout d'abord que le salaire de réservation entretient une relation monotone avec la durée du chômage :

$$w_r^t = w_r^0 t^{-\beta_1} \quad (7.30)$$

Le signe de  $\beta$  détermine la nature de la relation. S'il est négatif, alors le salaire de réservation décline avec l'ancienneté au chômage (ce que la réaction de ses composantes suggère : baisse des ressources non salariale, stigmatisation du chômeur de longue durée, etc.). Sa nullité, en revanche, implique une complète insensibilité au temps. Quant à  $w_r^0 = \exp(X_i' \beta_i + \varepsilon_i)$ , c'est une fonction exponentielle de diverses variables (niveau d'éducation, ressources non salariales,

lieu de résidence, etc.) relatives au chômeur, qui affectent tant les coûts de recherches que ses chances sur le marché. On suppose que le taux d'arrivée des offres d'emploi aussi varie de façon monotone avec le temps :

$$\lambda_t = \lambda_0 t^{-\delta} \quad (7.31)$$

$\lambda_0$  est le taux d'arrivée au début du chômage tandis que  $\delta$ , qui doit être supérieur à 0, traduit le rythme de baisse du taux. Les salaires proposés à l'individu ainsi que le rythme auquel ils viennent sont déterminées par des diverses variables dont celles relatives à son profil,  $\lambda_t = \exp Z'_i + \omega_i$  (Wolpin (1987)). Cette fonction se démarque de celle du salaire car elle est étendue à la dynamique de marché. Par ailleurs, l'expression permet aussi de prédire les effets de la variation des différentes variables sur le salaire de réservation. Toute chose étant égale par ailleurs, une hausse de  $b$  conduit à une hausse du salaire de réservation. Elle baisse le coût marginal de la prospection ( $w_r - b$ ), rendant celle-ci inférieure au gain espéré de l'emploi proposé. Pour rétablir l'équilibre, l'agent augmente le salaire demandé. On remarque la même réaction aux variations de l'arrivée des emplois et à la distribution des salaires. Par contre, le salaire de réservation réagit négativement au taux d'actualisation. L'augmentation de celui-ci rend la poursuite de la prospection moins avantageuse. Pour la distribution des salaires, elle est supposée suivre une loi de Pareto. Sa connaissance permet de déterminer la durée au chômage car elle gouverne l'arrivée des opportunités d'emploi. L'agent ne tirant qu'une fois par période, le nombre de tirages à faire est appelée à être inversement proportionnel à la probabilité d'arrivée. La zone d'acceptation pour le chômage est :

$$\bar{F} = (1 - F(w_r^t)) = \left(\frac{w_0}{w_r^t}\right)^{\beta_2} \quad (7.32)$$

sachant que  $\sqrt{\beta_2} = \text{varlog}(w)$  et  $w_0$ , le point d'origine de la distribution de salaire (le point d'origine du salaire de réservation ne peut pas être inférieur à ce point de la distribution des salaires). Sachant que l'élasticité du hasard au salaire de réservation est constante, c'est à dire que  $\partial \log(\theta) / \partial \log(w_r^t)$ , on peut dire que le taux d'arrivée et le salaire de réservation de base s'expriment à travers un ensemble commun de variables, comme noté ci-dessus.

Le taux de sortie du chômage qui s'exprime avec ces variables peut aussi être formulé en termes temporels. Sachant que l'individu qui en sort y était resté jusque là, on peut l'exprimer comme suit :

$$\theta(t)h = \Pr(< T \leq t + h | T > t) = \frac{\psi(t)h}{1 - \Psi(t)} \quad (7.33)$$



Ce taux de sortie est aussi le rapport entre la fonction de densité de la durée de chômage et la fonction de survie. Avec la connaissance sur la distribution des salaires, on peut connaître la distribution de la durée complète du chômage et sa fonction de densité. Cette dernière est le produit de deux probabilités : le taux de sortie et la fonction de survie. La fonction de survie est la probabilité que l'instant  $t$  marque la sortie du prospecteur de l'état de chômage. C'est une fonction exponentielle du taux de sortie :

$$S(t) = 1 - \Psi(t) = e^{-\theta(t)} \quad (7.34)$$

Cette fonction de survie, dérivable à partir de la loi de Poisson, permet de connaître la densité, produit du taux de sortie et de la fonction de survie, qui à son tour permet de calculer l'espérance de la durée de chômage. Il y a une détermination simultanée de la durée de chômage et du salaire de réservation.

$$\begin{cases} \ln(w_r) = \beta_1 \ln(t) + X'_i \beta_i + k_1 + \varepsilon_1 \\ \ln(t) = \beta_2 \ln(w_r) + Z'_i \gamma_i + k_2 + \omega_2 \end{cases} \quad (7.35)$$

## 7.2.2 L'ancienneté au chômage, le salaire de réservation et le taux de sortie du chômage

### 7.2.2.1 La relation entre l'ancienneté au chômage et le salaire de réservation

#### 7.2.2.1.1 Les variables

A partir des démonstrations de section précédente, nous entreprendrons sur les salaires de réservation le même exercice que sur l'indemnité familiale. Nous analysons sa relation avec l'ancienneté au chômage pour voir comment celle-ci affecte l'attitude des chômeurs. Le but de cette équation est de répondre à la question fondamentale qui est de savoir qui du chômeur ou du marché est responsable de la durée du chômage.

#### *L'équation du salaire de réservation*

Nos variables se conformeront à l'idée présente dans la formulation où le salaire de réservation est fonction des caractéristiques du chômeur et des paramètres de son environnement, autant familial que le marché. Nous mobiliserons :

- la durée du chômage en sa qualité de variable d'intérêt ;

- le taux de chômage : pour mieux mettre en exergue l'impact de celui-ci, nous associerons aux salaires de réservations différentes formes de ce taux, obtenant ainsi plusieurs spécifications. La première portera sur le taux de chômage spatial (du Cercle) (1), la seconde, sur le taux de chômage selon le Cercle et le milieu (2) et la troisième, sur le taux de chômage selon le Cercle, le milieu et la classe d'âge (3) ;
- les variables muettes : nous introduisons le niveau d'éducation en cycles pour voir s'il fait la différence, surtout dans un contexte où l'économie informelle, qui n'est pas un espace de reconnaissance systématique des diplômes, est dominante. Le transfert familial, l'exercice d'un emploi précédant, le genre et le milieu de résidence aussi seront introduits sous forme de variables dichotomiques.

Pour l'équation de la durée, nous introduisons des modifications.

#### *L'équation de la durée du chômage*

S'il était aisé de dissocier le transfert perçu par les chômeurs des domaines dans lesquels ils prospectent, car en dehors de l'espace contrôlable par le donneur, le rapport avec le salaire de réservation se révèle plus complexe. Les prétentions salariales et les domaines de prospection privilégiés sont très souvent liés. Les qualifiés qui ciblent une carrière dans l'emploi public ou dans les grandes entreprises ont des salaires de réservation plus élevés que ceux qui sont prêts à se contenter d'un emploi dans l'informel. Nous avons donc exclu des variables instrumentales les éléments qui se rapportent au secteur visé, les remplaçant par les variables concernant le moyen de prospection mobilisé (dont le réseau social) par l'individu, ainsi que les caractéristiques du travail. Ces dernières ont été conservées car elles demeurent similaires sur une distribution large de salaire. La majorité des chômeurs conçoivent l'emploi dans sa forme restrictive, à savoir la régularité de l'activité et de la rémunération. La sécurité de l'emploi ainsi que le temps considérable qui lui est consacré sont la plupart du temps sous-entendus. De plus, ces caractéristiques constituent plus des souhaits que des exigences du prospecteur. Les exigences apparaissent dans les variables relatives à l'attitude, à la révision du salaire qu'il est prêt à faire et à la réorientation à laquelle est prêt à procéder.

TAB. 7.4: Statistiques descriptives (2)

Groupes	Salaire de réservation		
	Chômage $\leq$ 12 mois	Chômage $>$ 12 mois	Ensemble
Hommes	5.7861,11 (54.864,59)	4.7427,35 (34.777,45)	5.0421,77 (41.004,16)
Femmes	26.500 (20.933,15)	39.735,44 (46.881,98)	37.859,78 (44.310,11)
Urbain	64.133,33 (59.511,65)	53.385,6 (33.296,64)	56.385,43 (39.662,04)
Rural	26.500 (16.033,6)	34.360 (46.860,82)	32.577,78 (43.271,64)
Emploi antérieur	50.428,57 (40.694,68)	57.341,46 (76.696,68)	56.220,34 (67.703,48)
Observations	70	275	325
Moyenne	42.628,57 (44.561,04)	43.008 (42.260,46)	43.438,67 (43.263,48)

Ecart-types entre parenthèses

### 7.2.2.1.2 Statistiques descriptives

A partir des résultats de l'EPAM 2004, c'est 325 salaires de réservation utilisables que nous avons obtenu sur les 412 chômeurs sondés. Au départ, à la question « Pour ce nombre d'heures [nombres d'heures qu'ils sont prêts à travailler par semaine], combien voulez-vous gagner par mois ? », 373 individus ont donné une réponse. Le salaire exprimé ici correspondant à l'estimation que l'individu se fait de la valeur de sa force de travail sur le marché. Quand demandés s'ils sont prêts à réviser ce salaire à la baisse en cas de prolongement de la durée du chômage, 314 ont répondu par l'affirmative (1 manquant d'exprimer un salaire) tandis que 62 ont dit non. Pour le deuxième groupe, ce salaire représente aussi le salaire de réservation. Dans le premier groupe, certains ont formulé des salaires plus ou moins inférieurs au premier, tandis que certains se sont gardés de fixer une limite à leurs concessions sur les salaires demandés. Au final, nous avons obtenu 325 salaires de réservation pour lesquels la durée du chômage est exprimé et non nulle (en ajoutant ceux qui sont au chômage depuis moins d'un mois, le total fait 345) et l'âge, compris dans la borne 15-64 ans. Cet échantillon a fait l'objet d'une plus grande réduction car nous avons observé une dispersion plus grande des salaires de réservation sur la première année de chômage.

Les nouveaux chômeurs ont déclaré des salaires dispersés, souvent décrochés de leur qualification. Ils sont dans une phase d'apprentissage, de familiarisation avec le marché. L'idée qu'ils se font de la valeur de leur force de travail est souvent erronée, soit poussée à la hausse car alignée sur les salaires formels, soit sous-évaluée car le prospecteur ignore l'état du marché (ou ne veut pas paraître prétentieux devant les enquêteurs). On en illustre l'illustration dans le tableau 7.4. Les hommes baissent leurs demandes en passe 57 861 FCFA à 47 427 FCFA au-delà de la première année de chômage. C'est l'inverse qui se produit pour les femmes; celles-ci gagnent en confiance et demandent plus au-delà des 12 premiers mois, passant de 26 500 FCFA à près de 40 000 FCFA. La même convergence se produit entre les zones urbaines et les zones rurales. Compte tenu de ces divergences, nous avons exclu les chômeurs de moins d'un an de l'échantillon, venant ainsi à 269 observations exploitables.

### 7.2.2.1.3 *Résultats*

#### *Durée du chômage versus taux de chômage*

Sur les diverses variables sélectionnées, nous avons procédé à la même estimation qu'avec le transfert et les résultats sont dans le tableau 7.5. La durée du chômage n'est pas un facteur significatif dans l'explication du niveau du salaire de réservation. Dans nos multiples spécifications, l'hypothèse de nullité du coefficient de la durée peut être rejetée (d'où l'absence de commentaire sur les tests de spécification car la variable instrumentée n'est pas significative car l'hypothèse de nullité tient avant même l'instrumentalisation). Par contre, le taux de chômage réussit sous ses multiples formes. Quand on prend le taux de chômage par classe d'âge, on obtient un coefficient de -0,234 (3), signifiant que le salaire de réservation est très sensible à la concurrence à laquelle le chômeur fait face. Quand cette concurrence est faible, le prospecteur peut pousser à la hausse ses demandes, tandis qu'il doit les laisser s'effondrer quand il doit se démarquer des autres offres de travail non utilisées. Cette spécification a l'avantage de mobiliser, à travers le taux de chômage, les caractéristiques de l'individu qui varient parallèlement à l'âge. On peut déjà en tirer des conclusions. Par exemple, on peut dire que les jeunes diplômés, situés dans les classes à forts taux de chômage, restent dans l'état de chômage plus à cause des insuffisances du marché qu'à cause des préférences qu'ils affichent, car toute chose égale par ailleurs, leurs aînés ont des demandes plus élevées et pourtant chôment moins. Ceci suggère que l'impact négatif du taux de chômage sur le salaire de réservation reflète moins

TAB. 7.5: Régression instrumentée du salaire de réservation ( $\ln(w_r)$ ) sur la durée du chômage ( $\ln(t)$ ) (GMM)

Variables	(1) $U_j$	(2) $U_j^m$	(3) $U_{ja}^m$
Durée du chômage ( $\ln(t)$ )	0.146 (0.333)	0.138 (0.331)	0.121 (0.327)
Taux de chômage ( $\ln(U)$ )	-0.0284 (0.0742)	-0.138** (0.0659)	-0.234*** (0.0646)
1 an < Etudes $\leq$ 6 ans	-0.0199 (0.213)	-0.0908 (0.220)	-0.283 (0.195)
7 an < Etudes $\leq$ 9 ans	0.442** (0.199)	0.340* (0.192)	0.226 (0.181)
10 an < Etudes $\leq$ 12 ans	0.512*** (0.160)	0.444*** (0.139)	0.335** (0.136)
13 ans $\leq$ Etudes	1.009*** (0.217)	0.930*** (0.208)	0.927*** (0.209)
Milieu urbain	0.0344 (0.158)	0.0995 (0.153)	0.101 (0.149)
Hommes	0.235* (0.126)	0.222* (0.125)	0.182 (0.131)
Chômeur ayant déjà travaillé	0.137 (0.201)	0.122 (0.198)	0.0640 (0.188)
Percevant un transfert	0.325 (0.197)	0.287 (0.198)	0.259 (0.194)
Constant	9.340*** (1.493)	9.195*** (1.478)	9.242*** (1.401)
Observations	269	269	269
R <sup>2</sup>	0.143	0.142	0.163
R <sup>2</sup> ajusté	0.110	0.109	0.131

Ecarts-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

une responsabilité des chômeurs que l'ajustement auquel ils doivent procéder pour soutenir leur chance de sortie du chômage. Avec l'hypothèse sous-jacente d'immobilité du travail aussi bien entre les classes d'entre les espaces (Cercles et milieux), on peut quelque part soutenir que l'élasticité du salaire de réservation au taux de chômage est surestimée. Cependant, même en relâchant cette hypothèse, pour permettre la mobilité parfaite entre les classes et les milieux (du même niveau au sein d'un Cercle), le coefficient reste toujours significatif, -0,138. On pouvait être amené à croire que l'omission des flux de la force du travail entre les différentes zones et classes conduit à une surestimation de l'élasticité du salaire de réservation au taux de chômage et/ou à une sous-estimation de sa sensibilité à la durée du chômage. Et pourtant, en levant le barrage entre les frontières économiques, ce que la spécification (2) fait, la durée ne s'érige toujours pas en facteur significatif bien que le taux de chômage conserve sa significativité<sup>196</sup>.

Ces multiples spécifications prouvent la responsabilité du marché dans l'explication du chômage et dans sa durée. Il ne fait aucun doute que les attentes salariales sont révisées à la baisse avec l'extension de la durée du chômage (cette révision peut aussi aller vers le haut comme on peut le constater dans le tableau 7.4), mais le niveau du salaire de réservation préalable à cet ajustement est loin d'être la cause du chômage.

Les autres aspects de l'estimation révèlent des éléments qui sont prévisibles. Le salaire de réservation augmente avec le niveau d'éducation. Pour les individus dont le niveau d'étude n'a pas dépassé le 1er cycle du fondamental, il n'y a pas de significativité statistique. Celle-ci n'apparaît que pour les trois cycles suivants et grandit avec eux, de même que les coefficients. Pour la spécification (2), on note un coefficient de 0,340 pour ceux qui ont atteint le second cycle du fondamental, 0,444 pour ceux qui ont atteint le lycée et les formations professionnalisantes tandis qu'il atteint 0,930 pour les individus qui ont dépassé le bac. Pour le sexe, on remarque aussi un coefficient positif (et presque significatif). Quant à l'impact de la vie urbaine, il est positif et ne rate la significativité que de près. L'exercice d'une activité antérieure, de son côté, montre un avantage, quel que soit la spécification, mais non significatif.

---

196. Ceci était prévisible dans la mesure où le salaire de réservation est affecté par les transferts, affectés eux-mêmes par les revenus principaux soutiens de famille. Et l'on sait que ces revenus entretiennent une relation avec le taux de chômage. Détails dans le chapitre 3 sur le courbe du salaire.

Les chômeurs qui ont déjà travaillé affichent des salaires de réservation plus élevés, liant ce niveau ou la rigidité de cette demande à la baisse à l'expérience qu'ils ont acquise au fil des années.

Si nos spécifications prouvent et consolident la thèse de la responsabilité du marché dans le chômage, bien d'autres éléments pourraient intervenir dans de futures études. Les enjeux de l'emploi varient d'un individu à un autre et donc d'un environnement spécifique à un autre. L'impact de cet environnement, dont particulièrement l'espace familial, est inconnu<sup>197</sup>. Si l'on peut aisément, à travers le transfert, lier cet environnement au salaire de réservation, sous des conditions de stabilité des paramètres du marché (comme nous l'avons fait), la tâche se complique si le salaire est placé dans un environnement dynamique. En plus de subir les pressions de marché, le salaire de réservation peut être pressé par cet environnement, et souvent par des facteurs qui agissent positivement sur le transfert. Nous avons vu que les hommes perçoivent plus de transfert que les femmes, mais, en retour, l'environnement familial peut attendre plus d'eux car, contrairement à ces dernières, ils ne quittent pas systématiquement le foyer parental après le mariage. On peut se demander quel est le poids de cette attente sur le salaire de réservation ? De même, les aînés peuvent avoir droit à plus d'avantages dans la redistribution. Toutefois, il leur incombe plus de responsabilités que les jeunes. On peut aussi se demander comment ces responsabilités modifient leurs prétentions salariales ? On peut aussi remarquer que si nous avons trouvé un lien positif entre le revenu du ménage et la taille, la relation de cette taille avec le transfert et avec le salaire de réservation demeure inconnue. A quelle partie de cette taille, le salaire de réservation du chômeur répond-elle ? Autant de questions qui sont ouvertes pour de futures études. Plus de spécificités sur les éléments de l'environnement permettront de mieux emboîter l'espace familial dans la dynamique du salaire de réservation et de mieux distinguer la ligne entre la part du chômeur et celle du marché (si nous défendons la seconde, nous n'aliénons pas entièrement la première). Nous allons tenter d'aller dans ce sens avec l'estimation du taux de sortie du chômage.

---

197. Ici, nous avons été contraint, d'une part, par la taille de l'échantillon et, d'autre part, par les variables instrumentales, peu nombreuses, mais qui doivent être égales ou supérieures au nombre de variables exogènes pour le test de suridentification.

### 7.2.2.2 Le taux de sortie du chômage

A travers le taux de sortie du chômage qui est la probabilité pour un individu de trouver un emploi satisfaisant, nous allons pouvoir dépasser les contraintes imposées par l'estimation instrumentée et aller dans le sens d'un meilleur emboîtement de l'environnement dans la dynamique d'insertion d'un chômeur sur le marché.

#### 7.2.2.2.1 *Reconstruction rétrospective de la sortie du chômage (statistiques descriptives)*

Pour estimer le taux de sortie, nous avons procédé à une construction rétrospective de la sortie du chômage à partir des résultats de l'EPAM 2004. D'un côté, nous avons mobilisé les observations sur les actifs occupés qui ont une ancienneté égale à 1 an (=12 mois) et, de l'autre, les individus dont l'ancienneté au chômage est supérieure à 1 an (>12 mois). En tronquant ainsi les deux populations, on les place sur le marché du travail au même moment (une année avant la date d'enquête, donc en 2003). En excluant des chômeurs, ceux d'une ancienneté exacte à 12 mois, on prend en compte la période d'acclimatation qui est nécessaire au chômeur, mais surtout on évite tout chevauchement entre les deux groupes. On s'assure que l'entrée des nouveaux chômeurs n'a pas pu être postérieure à la sortie des membres du premier groupe. La reconstruction n'a pas pu prendre en compte les évolutions sur les mois car, si les durées au chômage ont été exprimées en mois, les anciennetés n'ont été rapportées qu'en années. De ce fait, nous n'avons pas pu aborder la sortie du chômage en termes dynamiques sur l'année précédant l'enquête. Nous avons trouvé 162 individus répondant aux critères du premier groupe. Ils sont d'une ancienneté égale à 12 mois, âgés entre 15 et 64 ans et exerçant un emploi. Leurs salaires mensuels oscillent entre 1000 FCFA et 200 000 FCFA, la moyenne gravitant autour de 20 000 FCFA (moyenne calculé sur les 119 salaires mensuels déclarés) tandis qu'ils ont en moyenne 25 ans et sont concentrés dans la capitale, qui abrite 56,8% d'entre eux. Quant au second groupe, il compte 282 individus. Parmi ceux-ci, 268 ont formulé un salaire de réservation dont la moyenne est 43 161 FCFA. Ils sont âgés de 29 ans en moyenne et résident dans les zones urbaines pour 44%. Sachant que nous allons prendre en compte les salaires obtenus ou désirés, la taille de l'échantillon baisse à 387 individus.



#### 7.2.2.2.2 *Les variables*

La difficulté majeure de cette estimation est qu'elle sera basée sur les informations recueillies au moment de l'enquête alors qu'elle est censée traduire une situation antérieure. La solidité de l'estimation reposera alors sur le postulat que les valeurs présentes des variables sont représentatives de leur niveau d'il y a un an. Cette méthode vise plus à pallier les insuffisances statistiques qu'à traduire une quelconque logique théorique. Nous mobilisons des variables déjà utilisées, mais pas nécessairement ensemble. Il s'agit, d'un côté, du niveau d'éducation, du genre, du milieu de résidence, de l'exercice d'un emploi précédant et du taux de chômage et, de l'autre, de la position par rapport au chef de ménage et de l'ensemble des revenus salariés du ménage. Cette dernière va constituer un proxy pour la catégorie socio-professionnelle du chef de ménage et/ou de toute autre personne qui gagne beaucoup dans le ménage (les revenus du nouvel actif sont exclus). En plus, nous avons construit un salaire de sortie pour les deux populations constituée du salaire déclaré par les nouveaux travailleurs et du salaire de réserve pour les chômeurs. Si cette variable est pertinente, les valeurs mobilisées ne sont qu'approximatives. Toutefois, sachant que la durée du chômage n'affecte le salaire de réservation que de façon négligeable, nous allons considérer que les valeurs ont été relativement stables. Nous avons donc pris les valeurs déclarées au lieu de faire de prédictions sur la base de la période passée au chômage.

Outre ces variables, nous introduisons une nouvelle qui synthétise l'information sur l'échantillon en termes sectoriels. Il s'agit du type d'emploi ciblé par le chômeur et du type intégré par l'actif occupé. Nous avons pris les trois secteurs clés : l'emploi public (comptant l'administration et les entreprises publiques), l'emploi privé formel (PME-PMI) et l'emploi informel (microentreprises). Avec ces variables, on peut tenter de savoir dans quelle mesure le choix d'un type d'emploi affecte les chances de sortie du chômage et ce sur la base du succès des personnes qui ont pu y accéder.

#### 7.2.2.2.3 *Tests de spécification*

Les estimations ont été effectuées avec les trois taux de chômage : par Cercle, par Cercle et milieu et par Cercle, milieu et classe d'âge. Sur toutes les trois, nous avons procédé au test d'adéquation (*goodness-of-fit*). Pour la première spécification, la statistique suivant une loi

de  $\chi^2$  montre qu'on peut rejeter l'hypothèse de déviation de la distribution des prédictions du modèle de celle des valeurs de la variable expliquée. Si le risque de se tromper est plus grand pour les deux premières spécifications, une valeur p respectivement de 8% et de 4%, il disparaît presque avec la dernière, pour laquelle la valeur p est de 87%.

#### 7.2.2.2.4 *Résultats*

##### *Taux de chômage ou salaire de réservation ?*

On constate que, toute chose égale par ailleurs, le salaire de sortie affecte négativement la sortie du chômage. Son signe est négatif dans les trois spécifications que nous avons faites avec respectivement le taux de chômage par classe d'âge (1), le taux de chômage par classe d'âge et milieu (2) et le taux de chômage par région et milieu (3). Il en apparaît, à première vue, que des demandes salariales élevées défavorisent l'accès à un emploi. Cet impact est-il plus grand que celui du taux de chômage ? En prenant la première spécification, le coefficient du taux de chômage montre un signe positif. Ce signe découle du lien de l'âge (absent de la spécification) avec le taux de chômage par classe d'âge. Nous avons précédemment noté que l'âge est négativement corrélé au taux de chômage par classe d'âge. Les jeunes ayant des taux plus élevés et étant majoritaires parmi les nouveaux travailleurs - d'où la moyenne d'âge inférieure -, ils causent un impact positif du taux de chômage par classe d'âge sur la sortie du chômage. Ce signe positif signifie qu'avec l'âge baisse le taux de sortie du chômage. Et l'âge des individus s'alliant à une « rigidification » de leur revenu et aussi du marché, il traduit un impact négatif du marché sur l'accès à l'emploi. En rendant les pressions de marché interne aux milieux, en plus des classes d'âge, comme nous le faisons avec la deuxième spécification (2), le signe devient négatif sans, toutefois, acquérir de la significativité, sans doute à cause du contraste qui existe entre l'effet des classes d'âge et celui des milieux. Les premières affectent positivement la sortie tandis que les seconds ont un impact négatif. C'est avec la troisième spécification, que le taux de chômage se montre significatif et négatif. Là, il se défait des caractéristiques individuelles pour exclusivement traduire les différences entre les régions et les milieux qui les composent. En prenant cette spécification, le calcul des effets marginaux révèle que la probabilité de sortie est plus sensible à la variation du taux de chômage qu'à celle du salaire. Pour le salaire, l'effet marginal est une valeur à  $10^6$  tandis que pour le taux de chômage, l'effet s'installe au dessus d'un point, signifiant qu'un chômeur doit osciller d'au moins

TAB. 7.6: Probabilité de sortie du chômage

VARIABLES	(1) $U_j$	(2) $U_j^m$	(3) $U_{ja}^m$	(4) $\partial \text{Pr}(y = 1) / \partial x$ (1)
Taux de chômage	-5.524* (3.253)	-13.11 (12.76)	-9.866*** (2.763)	-0.494* (0.294)
Salaire de sortie	-4.64e-05*** (1.63e-05)	-4.42e-05*** (1.66e-05)	-5.56e-05*** (1.82e-05)	-4.15e-06*** (1.18e-06)
Revenu global du ménage	9.08e-07** (3.69e-07)	7.11e-07* (4.01e-07)	5.46e-07 (4.25e-07)	8.13e-08** (3.50e-08)
Hommes	1.308** (0.543)	1.321** (0.544)	1.541*** (0.592)	0.132** (0.0597)
Milieu urbain	2.089*** (0.571)	2.792** (1.296)	2.514*** (0.646)	0.177*** (0.0567)
Ayant exercé emploi antérieur	-0.351 (0.606)	-0.470 (0.602)	-0.389 (0.573)	-0.0287 (0.0452)
Emploi public	0.691 (0.720)	0.476 (0.800)	0.408 (0.794)	0.0761 (0.0959)
Emploi privé formel	-0.891 (0.714)	-0.683 (0.746)	-0.848 (0.885)	-0.0627 (0.0404)
Emploi informel	4.298*** (0.705)	4.240*** (0.645)	4.553*** (0.755)	0.710*** (0.101)
d.ETUDES_0ans	3.209 (1.978)	3.403** (1.568)	4.010* (2.317)	0.283 (0.181)
d.ETUDES_1.6ans	2.126 (2.068)	2.059 (1.792)	2.993 (2.356)	0.335 (0.442)
d.ETUDES_7.9ans	3.934* (2.029)	3.872** (1.630)	4.598* (2.376)	0.720** (0.305)
d.ETUDES_10.12ans	3.589* (2.009)	3.691** (1.606)	4.265* (2.361)	0.658* (0.352)
d.CM	-0.391 (0.744)	-0.0235 (1.001)	-0.267 (0.874)	-0.0312 (0.0532)
d.ENFANT_CM	-2.529*** (0.553)	-2.542*** (0.562)	-2.345*** (0.690)	-0.162*** (0.0461)
d.FRERE_SOEUR_CM	-1.943** (0.810)	-1.989** (0.915)	-2.019** (1.026)	-0.0914*** (0.0302)
d.EXTENDED_CM	-2.781*** (0.561)	-2.646*** (0.567)	-2.647*** (0.665)	-0.154*** (0.0389)
Constant	-4.034* (2.304)	-3.672** (1.837)	-3.990 (2.589)	
Observations	387	387	387	387
Pseudo R <sup>2</sup>	0.551	0.580	0.614	
$\chi^2$ de Wald	84.15	84.52	69.91	84.15
2LR	-101.6	-95.08	-87.54	-101.6
$\text{Pr}(y_i = 1   X_i')$				0.0994

Ecarts-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

d'une dizaine de milliers de FCFA dans son salaire de réservation pour affecter ses chances de sortie du chômage, tandis qu'une concurrence plus accrue d'une moindre proportion suffit à produire le même effet. Au final, quel que soit ce que le taux de chômage, l'impact du marché est plus grand. Que le taux de chômage déguise une rigidité (comme avec les classes d'âge) ou une simple masse de chômeurs locaux (comme avec les régions), il agit négativement sur la sortie du chômage.

#### *Caractéristiques individuelles*

Dans toutes les trois spécifications, on remarque que l'éducation a un rôle positif. En prenant la spécification (3), les effets marginaux montrent qu'aucune éducation augmente le taux de 0,31 points, une éducation du premier cycle fondamental, 0,33 tandis que le second cycle et le secondaire le soutiennent respectivement de 0,58 points et de 0,44 points. Vivre dans un milieu urbain, où les opportunités sont plus nombreuses, être un homme, donc favorisé par rapport aux femmes, et avoir déjà exercé une activité consolident chacun les chances d'un chômeur à l'emploi. Ils augmentent la probabilité de sortie de, respectivement, 0,29 points, 0,17 points et 0,01. L'emploi antérieur a du mal à être significatif. Pourtant, son rôle n'en est pas négligeable : sa part est plus élevée chez les nouveaux travailleurs (sur les 119 individus, ce sont 32 individus qui ont déjà travaillé, soit 26,9%) que dans le groupe des chômeurs (sur les 268, 231 n'ont jamais encore travaillé, soit 13,8% pour les expérimentés). Son manque de significativité est, en toute vraisemblance, attribuable aux limites du modèle lui-même (qui n'a pas pu lui conférer une grande place sachant que près de la moitié des personnes qui ont déjà travaillé, 53,6%, restent encore au chômage). Quant au choix sectoriel, on constate que l'impact n'est pas significatif quand il porte sur le public ou le privé formel. Par contre, le choix de l'informel soutient significativement les chances à l'emploi. Pour ce qui est de la position dans la hiérarchie familiale, on constate que la position la moins défavorisée est celle de frère ou sœur d'un époux qui ne dégrade la probabilité que de 0,18 points contre 0,20 et 0,21 pour les enfants du chef de ménage et la famille élargie. Quant au revenu familial, il a un signe positif sans toutefois être significatif. Ces spécifications pourraient indubitablement bénéficier d'amélioration dans le futur. L'absence d'information sur le financement du chômage des nouveaux travailleurs nous a empêché d'introduire dans les estimations une variable concernant le rôle du transfert familial dans la sortie du chômage. De même, les informations

ont manqué quant à la période que les nouveaux occupés ont pu passer au chômage avant d'accéder à l'emploi présent. Autant d'éléments qui permettraient d'éclaircir la frontière entre la part du prospecteur et celle du marché. Pour l'instant, nos résultats concluent à la domination de la seconde sans, toutefois, négliger la première.

Les estimations de cette seconde section soutiennent la thèse de la responsabilité du marché dans l'état de chômage. La durée n'intervient que faiblement, en termes statistiques, de façon non significative, dans la détermination du salaire de réservation des chômeurs maliens. Les paramètres de marché et de l'environnement familiaux présentent de meilleure significativité, s'érigeant ainsi en de meilleurs candidats à l'explication de l'état de chômage. Il ne fait aucun doute que la population compte des individus pour lesquels cette thèse tombe en brèches, mais ils sont minoritaires. Ce sont essentiellement les individus à la condition sociale bien établie et aux parents exerçant dans des professions bien rémunérées (patrons, cadres supérieurs, etc.), mais ils ne sont que peu touchés par le chômage de longue durée.

## Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons vu que, dans le cas malien, :

- Le transfert *inter-vivos* perçu par un chômeur décroît avec son ancienneté au chômage. Les caractéristiques du chômeur conditionnent fortement le montant du transfert ainsi que l'intensité de sa réaction à la durée du chômage. Si certaines de ces caractéristiques sont intrinsèques à l'individu (le sexe), d'autres découlent de l'environnement familial (position dans la hiérarchie) et des choix effectués dans celui-ci (lieu de résidence). On note que les hommes sont plus favorisés que les femmes pendant que les chômeurs urbains perçoivent des transferts supérieurs à ceux versés aux chômeurs résidant dans les milieux ruraux. En termes de position, on remarque qu'être époux du chef de ménage protège beaucoup le transfert de la dégradation causée par le temps sans, toutefois, lui assurer un niveau très élevé. Pour les enfants du chef de ménage, les frères et sœurs des époux et la famille élargie, la réponse du transfert à l'ancienneté au chômage s'aligne bien sur le schéma de la solidarité intergénérationnelle. L'âge des chômeurs appartenant à ces groupes agit négativement sur le niveau des transferts perçus. Ils se différencient

des époux du chef pour lesquels le transfert semble reposer sur d'autres facteurs que la durée du chômage et l'âge ;

- Le salaire de réservation des chômeurs présente une meilleure sensibilité au taux de chômage qu'à la durée du chômage. Bien que, dans l'équation du salaire de réservation, le signe de la durée se conforme à la prédiction théorique, c'est-à-dire est négatif, la variable manque de significativité statistique. A l'opposé, le taux de chômage présente une forte solidité. Plusieurs spécifications de l'équation du salaire de réservation se rejoignent pour en offrir la preuve avec des coefficients négatifs et statistiquement significatifs. Même avec le taux de chômage par classe d'âge, on obtient un signe négatif alors que c'est au niveau des classes jeunes, aux anciennetés de chômage faible, que le taux de chômage est le plus élevé. Ceci illustre la prédominance du marché sur les choix du chômeur dans sa situation. Avec le taux de chômage par classe d'âge et par milieu, le coefficient augmente ; le confinement des chômeurs dans leur milieu augmente la pression que l'excédent de travail exerce sur leurs demandes salariales. Le relâchement de cette hypothèse de confinement par une spécification avec le taux de chômage par zone géographique confirme la même chose bien que le coefficient manque de significativité statistique. Le pouvoir du marché n'annule par celui des caractéristiques valorisantes que sont l'éducation, les expériences passées ou la résidence dans des milieux aux opportunités plus fréquentes, c'est-à-dire les grandes villes. Il n'évacue pas non plus les discriminations entre hommes et femmes. L'incapacité de la durée en s'ériger en déterminant significatif du salaire demandé est extensible au transfert, dont l'intervention dans le salaire de réservation n'est pas assez grande pour engager la responsabilité du chômeur ;
- La sortie du chômage s'aligne sur cette conclusion. On remarque qu'elle dépend plus du taux de chômage que du salaire de sortie, c'est-à-dire la rémunération demandée par leurs chômeurs et perçue par ceux qui sont sortis du chômage, mais que l'impact du taux de chômage l'emporte. L'avantage du taux de sortie est de mieux concilier les facteurs déterminants de marché et les paramètres de l'environnement familial. Les résultats confirment plus ou moins les avantages déjà cités de l'éducation et de la vie urbaine, ils montrent l'impact des choix de secteur. Viser le secteur privé formel réduit les chances de sortie du chômage tandis que l'emploi public ne le favorise pas signifi-

tivement. C'est dans le secteur privé informel que les chômeurs ont plus de chances.

Les résultats obtenus ici invitent à des études plus profondes sur l'environnement du chômeur, dont une meilleure connaissance est nécessaire pour mieux orienter les mesures en direction des chômeurs. Mais avant ces pistes, on peut déjà poser des recommandations. La difficulté du modèle du transfert à passer sous toutes les formes les tests d'endogénéité illustre la difficulté à compartimenter l'espace familial des choix/chances à l'insertion professionnelle. Les réseaux professionnels auxquels les autres membres du ménage permettent ou favorisent l'accès interviennent beaucoup dans la prospection d'emploi ainsi que sortie du chômage. Nous avons vu que la qualité du réseau diffère d'un secteur à un autre. Elle est meilleure pour le secteur formel - ceux qui ont des réseaux dans le formel au travers du chef de ménage durent moins au chômage bien que l'accès y soit difficile car le choix ce segment défavorise la sortie du chômage - que pour l'informel - ceux qui ont des réseaux dans l'informel durent plus au chômage bien que ce secteur assure une meilleure chance d'insertion (l'apparente contradiction ici peut en réalité traduire l'instabilité des emplois informels) -. Ces résultats renforcent (à nouveau, voir la conclusion du chapitre précédent) la suggestion d'intégrer les réseaux enracinés dans l'informel dans les stratégies d'insertion.

Cette intégration peut passer, premièrement, par l'intermédiation. Les jeunes issus des formations professionnalisantes n'ont que rarement accès aux opportunités présentes (salarial ou entrepreneuriat) dans les métiers pour lesquels ils ont été formés. On peut attribuer cette situation à la forme que l'intermédiation a prise, tournée plus vers les besoins des entreprises formelles que vers ceux des activités de l'informel. Elle n'intègre pas des composantes de collaboration avec les réseaux de l'informel, des modalités de réorientation des chercheurs d'emploi vers ces réseaux (fédérations artisanes, associations professionnelles, chambres des métiers, etc.). Un développement de l'intermédiation dans ce sens peut favoriser aussi bien le développement de ces réseaux, faciliter l'insertion des jeunes apprentis qu'améliorer la visibilité des réseaux et des structures d'intermédiation elles-mêmes.

L'intégration peut aussi s'articuler autour des mesures de financement. Dans le chapitre 4, nous avons présenté les facteurs favorisant les difficultés de recouvrement des financements garantis ou directement accordés. On ne saurait ignorer le caractère isolé des projets soutenus dans le lots de ces facteurs. Le rattachement des projets financés à des organisations professionnelles existantes et reconnues renforcerait leurs chances de survie. En donnant une

préférences aux candidats membres de ces organisations (inscrit à un chambre des métiers, par exemple), tant en termes de volume de financement qu'en termes de suivi, l'implication de ces réseaux dans les mesures d'emploi va augmenter. Et avec elle, les chances des emplois créés à la pérennité.

Si ces suggestions peuvent présenter une grande pertinence dans le contexte malien, il reste encore des études à faire pour préciser les termes en lesquels la mise en œuvre de la PNE peut être révisée. Nous proposons deux principales pistes :

- Tout d'abord, il est besoin d'identifier les avantages non monétaires dont le chômeur dispose afin de leur associer une valeur monétaire (selon les prix de marché, le coût de la vie du milieu de résidence). En outre, une meilleure exploration de l'espace familial (position du chômeur dans l'ordre familial et non pas seulement par rapport au chef de famille, situation matrimoniale, revenus de tous les membres du ménage, nombre des autres chômeurs du ménage etc.) permettrait de savoir si la baisse du transfert sur la durée du chômage traduit un ajustement de sanction ou un ajustement de nécessité. Une telle démarche élargirait indubitablement l'aperçu qu'on a des chômeurs et des paramètres disponibles pour formuler des politiques en direction des chômeurs. Dans la présente politique d'emploi au Mali, la priorité donnée aux jeunes chômeurs dans les mesures de financement de projets est vide de tout contenu quant à leur situation familiale et sociale. Or la prise en compte de cette situation éviterait sans doute des effets d'aubaine. Les informations sur l'effectif du ménage, la profession du chef de ménage, le niveau d'éducation de celui, le lieu de résidence, sont autant de variables qui peuvent permettre l'estimation des chances de sortie du chômage en dehors de toute mesure d'aide. En accordant une priorité à ceux dont les chances sont faibles en l'absence d'aide familiale, la politique de l'emploi renforcerait sa dimension sociale sans pour autant perdre en efficacité ;
- En outre, on peut noter une nécessité d'information sur les nouveaux sortants du chômage ; D'un côté, leur parcours dans le chômage (combien de temps ont-ils duré au chômage ? Ont-ils reçus des transferts ? De combien ? Quels ont été les canaux utilisés pour accéder à cet emploi) permettrait de savoir les voies à développer pour mieux informer les chômeurs sur les secteurs qui offrent des opportunités. De l'autre, une



connaissance des conditions du nouvel emploi est nécessaire pour aligner le taux de sortie sur une approche plus restrictive de l'emploi. Il s'agirait de savoir combien parmi ces sortants accèdent à des revenus suffisants pour vivre "décentement" selon le milieu de résidence, combien perçoivent des revenus et exercent régulièrement et quel est le taux de survie parmi les nouveaux emplois créés ou obtenus. La branche ou le métier d'exercice du nouvel emploi peut aussi intervenir comme outil à la décision dans le choix des réseaux professionnels à privilégier dans les mesures d'emploi.

## Conclusion de la partie

Dans cette partie nous avons :

- modélisé le comportement de l'offre du travail en la plaçant dans un cadre familial bien précis, cherchant ainsi à refléter aussi vraisemblablement que possible le cadre malien ;
- tiré des résultats des tests économétriques des éléments de critiques prolongeant ceux déjà posés dans les deux premières parties de la thèse. Il s'agit des critiques relatives, d'un côté, à la nature et à la mesure du chômage et, de l'autre, aux politiques d'emploi ;
- dégagé à partir de ces critiques des pistes d'amélioration des dispositifs d'emploi ainsi que des pistes de recherche pour une meilleure connaissance de l'offre du travail.

Par rapport à la première tâche, nous avons considéré que la famille est très présente aussi bien dans la formation des préférences et des capacités de l'offre que dans ses stratégies par rapport au marché du travail.

Pour l'inactivité, nous avons construit un modèle qui, en plus des rapports de force au sein du ménage, prend en compte l'environnement social extérieur au ménage. Tandis que les premiers déterminent la distribution des ressources collectives entre les membres du ménage, le second vient introduire des composantes qualitatives dans l'arbitrage des individus et favorise l'inactivité pour certains individus (femmes) par rapport à d'autres (hommes). Nous avons montré que, même si l'inactivité découle au départ d'une décision de l'individu, les mutations des rapports de force lui imposent rapidement le retour à l'activité. L'inactivité détériore le pouvoir de négociation de l'individu inactif pendant que les valeurs sociales (composantes qualitatives) qui peuvent la favoriser dans l'arbitrage initial ne varient pas pour compenser cette baisse. A partir du moment où la dégradation rend le retour à l'activité plus avantageux, l'observation de l'inactivité peut être traduite comme la conséquence d'une trop grande difficulté d'insertion, d'un découragement ou d'une mauvaise appréhension du chômage.

Pour la prospection, nous avons placé le chômeur dans un cadre où les ressources non salariales, représentées par le transfert, participent d'une solidarité intergénérationnelle. Dans le schéma de cette solidarité, les générations précédentes prennent en charge les générations présentes qui, à leur tour, devront aussi bien rembourser ces dernières que placer auprès des générations suivantes. Le transfert s'apparente à une forme d'indemnisation du chômage, et ce d'autant plus qu'au Mali il n'y a de système d'indemnisation. Il entre ainsi dans la formation

du salaire de réservation du chômeur dont la détermination va de pair avec celle de la durée du chômage. La relation qui peut se dresser entre le transfert et la durée du chômage peut donc refléter à plusieurs niveaux le rôle du premier dans la fixation du salaire de réservation et/ou dans les stratégies de recherche de l'individu.

Les résultats de nos tests ont apporté plusieurs éléments de critiques en ligne avec ceux déjà posés dans les parties précédentes.

En estimant la probabilité de participation au marché du travail, par la méthode du maximum de vraisemblance, nous avons observé que, pour plusieurs individus auparavant inactifs, la probabilité prédite est élevée. Selon les seuils à partir desquels l'hypothèse de participation est validée (nous avons pris 90%), on observe de nouvelles présences sur le marché du travail. Ce sont les chômeurs supplémentaires. Pour les 25-64 ans et un seuil de 90%, cette masse supplémentaire représente 17,70% du volume initiale. L'impact de l'élargissement du seuil sur le volume global du chômage peut illustrer le caractère restrictif du concept du chômage et montrer les limites de son mode de comptage. Pour bien rendre compte de cet impact, nous avons élaboré un indicateur statistique, la *propension à tomber dans l'inactivité* (PTI). C'est la part des chômeurs supplémentaires dans la masse totale de chômeurs. Cette propension oscille entre zéro et un (elle est de 15,03% pour les 25-64, de 34,25% pour les 15-64). Un niveau élevé de la PTI consolide la critique du concept du chômage dans la mesure où il montre la fragilité des frontières entre les différents statuts (actif occupé, chômeur, inactif) dans une économie majoritairement informelle, or c'est sur cette distinction que la définition du chômage est construite. L'incapacité d'un chômeur à se conformer au critère de recherche le bascule dans l'inactivité. Et ce basculement est favorisé pour les individus au profil typique à l'économie informelle : faible niveau d'instruction et présence plus grande dans les milieux ruraux. La recherche de ces individus peut faillir au délai des quatre semaines, de même qu'aux critères de validation des démarches (mentionner sa recherche d'emploi à une connaissance n'aura sûrement pas la même valeur qu'une démarche auprès d'un bureau de placement qu'il puisse tout autant aboutir à un emploi). Le niveau de la PTI peut aussi refléter les limites du système statistique car le mauvais comptage peut être favorisé par la faible présence des structures de comptabilisation dans les zones de résidences des chômeurs supplémentaires. La PTI peut aussi servir l'argumentaire d'une inactivité subie. C'est en li-

sant au travers de la recherche d'emploi (validée) la volonté de l'individu lui-même que la ligne entre le chômage et l'inactivité peut se révéler pertinente pour faire de l'inactivité un choix. Or, cette ligne est dissociée ici du choix de l'individu. De ce fait, on peut être inactif sans pour autant avoir renoncé à la recherche ou l'exercice d'une activité de marché. Enfin, la PTI peut servir de base pour l'élargissement du taux de chômage. A partir de la PTI et du taux de chômage effectivement observé, nous avons montré qu'il est possible d'élargir le taux de chômage. Le calcul de la PTI reposant sur le contrôle de nombreuses variables dont certaines fixes ou peu variables (sexe, lieu de résidence, âge, place dans la hiérarchie familiale, niveau d'éducation surtout en termes de cycles, etc.), elle peut se révéler stable dans le court terme et servir d'instrument d'ajustement pour le taux de chômage.

Nos résultats ont aussi apporté des éléments concernant la politique de l'emploi. Dans la deuxième partie, nous avons vu qu'une attention particulière est accordée au jeunes (au travers de l'APEJ) et au secteur formel (au travers des stages de qualification). Et pourtant, en dressant le profil des nouveaux chômeurs, nous avons vu qu'ils n'étaient ni jeunes ni conformes au profil typique au formel. Leur moyenne d'âge se place dans la seconde moitié de la trentaine et leur faible niveau d'éducation (abandon à partir du premier cycle de l'enseignement fondamental) suggère qu'ils ont plus de chances à opérer dans l'informel que dans le formel. Pourtant, le poids des stages de qualification et des financements orientés vers les sortants du système universitaire, concentré dans les milieux urbains par ailleurs, montre clairement que l'attention accordée à l'informel (dans sa partie centrale, la périphérie étant plus investie par ceux qui sont de passage) est marginale dans les dispositifs d'emploi. On en conclut un écartement des mesures exécutées des objectifs visés. Il est aussi apparu que la part de ceux qui ont déjà exercé une activité avant le retrait dans l'inactivité est significative (oscillant entre 13 et 30%). Et sachant que l'expérience s'accompagne de l'accumulation de compétences et de la construction d'un réseau autour de l'individu, ces chômeurs supplémentaires présentent de vrais potentiels pour porter des projets favorables à l'emploi. Or, comme nous l'avons vu, les financements, guidés par la politique des chiffres, subissent un émiettement pénalisant pour les investissements initiaux tandis que leur attribution ne s'appuie pas sur une sélection pertinente. Sachant que le retrait dans l'inactivité est aussi alimentée par le découragement, on peut en attribuer une partie à la faible attention dont les chômeurs supplémentaires bénéficient dans les mesures. Au delà des nouveaux chômeurs, nous avons

aussi remarqué, à travers les chômeurs effectifs, que les réseaux jouent un rôle important dans l'insertion des chômeurs. Dans le dernier chapitre, nous avons vu qu'il était difficile de compartimenter les stratégies de recherche d'emploi dans l'environnement familial. Ceci signifiait que les chômeurs se reposaient sur les réseaux acquis à travers la famille pour chercher un emploi. Ce rôle suggère qu'il faut une intervention entre les structures de pilotage de la politique de l'emploi et les réseaux professionnels, dont spécialement ceux enracinés dans le secteur informel. Or, ces réseaux (associations professionnelles des activités de l'informel, les fédérations artisanes, les chambres de métiers, etc.) ne sont que très faiblement impliqués dans la conception et l'exécution des dispositifs. L'absence de leur implication, qui pourrait pourtant constituer une caution solide aussi bien de par leur taille que de par leurs compétences, peut constituer un facteur explicatif dans les faibles taux de recouvrement des financements.

Nous avons proposé des pistes pour une réforme dans la mise en œuvre de la PNE. Il s'agit en premier lieu d'une sélection dans l'attribution des financements. En donnant la priorité à ceux qui justifient d'une expérience, les structures consolideront les chances de succès. De même, ces chances gagneraient à l'implication des réseaux enracinés dans l'informel. Une attribution préférentielle des financements à des secteurs fortement investis par ces réseaux ou le traitement préférentiel de candidats appartenant à ces réseaux peuvent constituer de nouvelles voies. En second lieu, la réforme peut intervenir au niveau de la formation. L'implication de ces réseaux à travers l'apprentissage peut se présenter comme le moyen d'harmoniser les pratiques dans les différents métiers de l'informel. La mise en place d'un contrat d'apprentissage impliquant ces réseaux est une piste possible. Si des propositions concrètes peuvent être soutenues à partir des critiques, les modalités des réformes requièrent toutefois de connaissances plus profondes des secteurs et des individus. Par rapport à la PTI, il faudrait augmenter le volume des informations mobilisées dans le modèle de calcul. Il s'agit aussi bien du nombre des observations, de la représentativité des échantillons mobilisés que le nombre de variables. Les deux premiers aspects sont couverts par les enquêtes nationales au Mali; par contre, plusieurs éléments de la vie du ménage sont inconnus. Il s'agit entre autres des revenus non salariaux de chaque individu (dont les inactifs), de la durée de la période d'inactivité, du lien spécifique entre les membres (les enfants de bas âges inclus), du coût de vie du lieu de résidence, etc. Avec ces informations, la PTI gagnerait en solidité. Par rapport aux chômeurs aussi, les éléments précités sont nécessaires, mais, au delà, il faudrait

un meilleure connaissance des secteurs de sortie afin de sélectionner ceux qui devraient faire l'objet d'une effort particulier par les dispositifs. Le profil de ceux qui s'insèrent rapidement et de façon soutenue peut lui aussi servir de guide quant aux formations à soutenir et les couches à privilégier. Le choix des couches et des formations pourrait être aussi personnalisé que les informations le permettraient (selon les zones géographiques). Avec ces différentes pistes, la politique de l'emploi présentement menée peut être redressée pour converger vers la réalisation des résultats escomptés.



# Conclusion générale



Dans cette thèse nous avons analysé le chômage et dressé un bilan des politiques d'emploi au Mali. Nous avons tenté d'apporter des réponses aux principales questions soulevées dans l'introduction, dont notamment celles concernant l'augmentation constante du taux de chômage depuis deux décennies et ce, malgré une bonne atmosphère de croissance.

Dans le premier chapitre, nous avons essayé de dégager la réalité que le concept de chômage peut (ou faillit à) couvrir dans le contexte malien. Nous avons vu que le chômage, en tant que concept a été construit sur une vision normative de l'emploi. Celui-ci a été défini par un ensemble de caractéristiques dont la régularité, la stabilité et même la sécurité. Le caractère restrictif des critères du chômage - l'absence d'activité rémunérée, la disponibilité d'exercice dans les 15 jours suivants et la recherche effective d'un emploi - découle de la supposition que ces normes de l'emploi sont généralisées. En considérant l'absence d'activité rémunérée comme le premier critère du statut de chômage, la régularité de l'activité est supposée. La disqualification d'un individu au statut de chômeur à partir d'une seule heure de travail suppose non seulement cette régularité, mais aussi une indivision du temps du travail. L'exercice d'une heure est vu comme ne pouvant venir qu'avec un emploi à temps plein. Dans une économie, à forte dominante informelle, où les emplois se caractérisent par une forte irrégularité (nous avons vu le poids des emplois intermittents : occasionnels, temporaires, saisonniers), une grande précarité, cette vision normative est mise à mal. Elle conduit à exclure du statut de chômeur une main d'œuvre occupée mais située à la frontière séparant l'emploi et le chômage. Quant au critère de disponibilité, il peine aussi à se faire une base solide dans le contexte malien. Il sous-entend l'existence d'un appareil juridique fortement présent pour veiller au respect des engagements liants employeurs et employés. En l'absence de cet appareil ou en cas de sa faiblesse, l'exercice d'une activité rémunérée n'entrave pas systématiquement la liberté de migration d'un individu vers un nouvel emploi sur les quinze jours suivant l'enquête. La forte part de l'économie informelle dans l'emploi suggère que la disponibilité quasi immédiate et l'exercice d'activité ne s'excluent pas mutuellement. Enfin, avec le troisième critère, la recherche d'emploi, la voie est ouverte à une ambiguïté. Alors que sur la base des sondages, la recherche est approchée de façon assez subjective, car ne reposant que sur la déclaration des sondés, sur la base des demandes d'emploi recensées, elle semble très restreinte. Ces demandes, de par la concentration des bureaux de placement dans

---

les milieux urbains et de par l'entreprise plus facile des démarches par les individus instruits, échouent à refléter de façon pertinente les demandes d'emploi et, de ce fait, des bases solides d'ajustement des chiffres des enquêtes. Ces limites font que les chiffres sur le chômage en Afrique, et au Mali en ce qui nous concerne, sous-estiment profondément le chômage.

Nous avons vu dans le même chapitre que l'acceptation de l'emploi informel découle d'une vision extensive de l'emploi, progressivement alimentée par la résurgence des théories d'inspiration néoclassique. La mise en cause des normes de l'emploi dans l'explication du chômage a constitué de base pour accepter les «formes déviantes» d'emploi. L'instabilité, la précarité, les nouvelles structurations du temps de travail se font alors lire comme des traductions de la flexibilité du marché du travail, et non l'échec à généraliser un emploi normé dans l'économie. A partir de ce niveau, nous avons tourné notre attention vers l'emploi lui-même et ses caractéristiques au Mali pour essayer de comprendre comment et pourquoi le chômage a explosé et ceux malgré une approche extensive de l'emploi, qui est censée conduire à sa sous-estimation.

C'est avec cette optique que, dans le second chapitre, nous avons proposé une périodisation de la politique de l'emploi au Mali pour mieux comprendre l'espace de l'emploi. Nous avons distingué une Phase I allant de 1960 à 1983, une Phase II contenue entre 1983 et 1998 et une Phase III entamée depuis 1998. C'est dans la première que nous avons situé le moment décisif de la structuration de l'espace de l'emploi au Mali. L'orientation socialiste de la stratégie de développement avait conduit à la construction de la dynamique de l'emploi autour de l'emploi public. L'Etat malien s'était attribué un rôle d'employeur et de gestionnaire de la main d'œuvre. Le rôle d'employeur se traduisait par un recrutement massif des demandeurs d'emploi dans les entreprises publiques, présentes dans tous les secteurs et presque toutes les branches. Le rôle était d'autant plus poussé qu'il consistait aussi à assurer une intégration automatique des diplômés universitaires dans l'emploi public, l'administration ou les entreprises publiques. Le rôle de gestionnaire s'est, quant à lui, traduit par une régulation de la main d'œuvre au travers de l'instrument législatif. D'un côté, l'intermédiation était monopolisée entre les mains de l'Office National de la Main d'Œuvre par qui les sociétés publiques devaient passer, ainsi que les demandeurs d'emploi. De l'autre côté, le licenciement était soumis à une forte contrainte, dont la demande d'autorisation préalable. Si ce mode de gestion visait à protéger les employeurs et à favoriser dans l'économie malienne la justice sociale et la paix,

il s'est pourtant révélé porteur de profondes entraves au développement du secteur privé. En plus des contraintes législatives, ce secteur a été négligé dans l'offre de formation, qui a été plus tournée vers la satisfaction des besoins du secteur public, et dans le financement de l'économie, les entreprises publiques bénéficiant d'un traitement préférentiel. La Phase I a été le théâtre de la formation d'un environnement très rigide ; elle explique pourquoi l'emploi privé a peiné à prendre le relais quand l'État s'est vu assujéti à des politiques restrictives. La Phase II qui succède ne montre guère de directives précises pour l'emploi. L'exécution des politiques d'ajustement, à savoir le gel des recrutements et les plans de départs volontaires, va de paire ou est alternée avec la gestion de ses conséquences sociales (soutien à la reconversion). C'est dans la Phase III qu'a émergé un plan national visant à soutenir l'emploi public. C'est la PNE, dont le soutien à l'emploi va se poser sur la correction des défauts induits par les mesures de la Phase I. Nous avons relevé que la formation et le financement apparaissent comme les principaux éléments qui caractérisent le mieux les différents axes de déploiement de la PNE. Nous avons soutenu que c'est aussi au niveau de ces deux éléments que se dressent les barrières entre les chômeurs et les actifs occupés.

Pour mieux investiguer ces barrières, nous avons estimé une courbe du salaire pour le Mali dans le troisième chapitre. Nous avons trouvé une élasticité du salaire horaire au taux de chômage de -1,27. Nous avons pris les Cercles comme unité de bassin d'emploi. En limitant le mouvement de l'offre de travail par une hypothèse de migration-zéro entre les milieux urbains et les milieux ruraux des Cercles, l'élasticité augmente (en valeur absolue) à -1,63. Ceci semble normal dans la mesure où l'exode rural est un phénomène très intense au Mali comme dans plusieurs économies africaines ; il participe à l'allègement de la pression de l'offre excédentaire de travail sur les salaires. Cependant, quand on ajoute une dimension démographique au cloisonnement du marché du travail, l'élasticité chute. En fixant exclusivement la pression exercée par les chômeurs sur les travailleurs appartenant à la même classe d'âge qu'eux, l'élasticité tombe à -1,23. Cette baisse suggère que le revenu salarial n'est pas aussi réactif aux pressions du marché du travail autant que l'idée préconçue de la flexibilité de l'économie informelle peut le suggérer. Dans l'économie formelle, il y a de puissantes barrières attribuables aussi bien à la législation du travail, à l'inadéquation entre les besoins du secteur privé moderne et l'offre en termes de formation qu'aux difficiles conditions de finan-

---

cement. Pour la législation du travail, nous avons vu que malgré une révision du Code du travail en 1992, la licenciement reste assujéti à beaucoup de contraintes pour l'employeur. Ces contraintes exercent un fort effet dissuasif sur les employeurs informels quant à l'adoption des normes formelles. La sécurité qu'elles pourvoient aux employés, les mettant ainsi à l'abri des pressions exercés par les chômeurs, vient au prix d'une faible dynamique de l'emploi (et plus particulièrement dans sa variante formelle). Pour les formations, nous avons montré que le système éducatif du Mali a conservé pour une grande part sa structure qui répond plus aux besoins de l'emploi public que développé des formations demandées par la petite et moyenne entreprise qui constitue le cœur de l'informel avancé. En ce qui concerne le financement, nous avons montré que le système bancaire a développé une forte aversion envers le risque de par les garanties pourvues par l'Etat pendant le Phase I et que cette aversion porte préjudice à l'insertion des chômeurs.

Dans l'économie informelle aussi, nous avons identifié des barrières qui peuvent expliquer pourquoi les rémunérations ne sont que peu sensibles aux variations de l'offre excédentaire de travail. Elles sont principalement construites autour des réseaux (cercle familial, groupe ethnique, caste, etc.). Au sein de ceux-ci sont transmis des savoir-faires, dressés des carnets d'adresses (fournisseurs, clientèle) et facilité l'accès à des financements (épargnes familiales). L'appartenance d'un individu à un réseau lui permet l'accès aux ressources nécessaires pour s'insérer tandis que, réciproquement, son traitement préférentiel évince ceux qui sont extérieurs au réseau. De même que dans le formel, les barrières levées par les réseaux se manifestent principalement au niveau de la formation et du financement. Ce constant montre qu'il faut développer la formation et le financement pour soutenir les chances d'insertion des chômeurs et soutenir de façon viable les emplois créés.

Dans la seconde partie, nous nous sommes intéressé à la politique actuelle en matière d'emploi pour voir comment est-ce qu'elle agit à ces niveaux. Nous y avons dressés un bilan, plutôt critique. Nous avons commencé par le système institutionnel sur lequel la PNE se repose. A partir de défauts de ce système, nous avons trouvé des explications quant aux peines de la PNE à montrer des résultats signifiants malgré plus d'un décennie d'exécution. Tout d'abord, nous avons noté que le système est miné par un phénomène de doublonnage. La similarité récurrente des structures aussi bien dans leur forme que dans leurs missions se

révèle être la source de nombreux problèmes, chacun éloignant de l'objectif de lutte contre le chômage et de soutien à l'emploi en les termes qui sont nécessaires. Le doublonnage crée un environnement de concurrence entre les structures et introduit une politique de chiffres. Ces derniers visant plus à maintenir des budgets qu'à représenter des réalisations concrètes perdent beaucoup en contenu qualitatif. La qualité des formations dispensées au sein du système et la pérennité des emplois soutenus (projets financés ou garantis) ne font que peu l'objet d'intérêt. L'ambiance de concurrence entrave aussi l'évaluation du système. Le doublonnage pénalise beaucoup le chiffrage global du coût de la politique d'emploi ainsi que la ventilation des budgets entre les mesures et les structures. Il devient dès lors difficile de redresser la politique par des corrections constantes et d'éviter des échecs.

Pour sortir de la généralité, nous avons pris un exemple pour illustrer les nombreuses faiblesses de la PNE dans le cinquième chapitre, les stages de qualification. Nous avons vu que si ces stages tentent de répondre au besoin en formation, ils traduisent une véritable disproportion entre les ressources mobilisées et les couches ciblées. Ils visent des individus hautement qualifiés, opérant généralement ou visant à opérer dans le secteur formel, et essentiellement urbains tandis que le cœur de l'économie malienne se situe dans l'économie informelle et sa répartition géographique est faite au profit des espaces ruraux. Nous avons montré que l'atmosphère de concurrence alliée à un faible système de contrôle et de surveillance a fait de cette mesure l'une des plus coûteuses de la politique d'emploi au Mali depuis près de vingt et pourtant aux résultats très mitigés. La mesure faillit en tant que mesure active car elle ne répond pas réellement au besoin en formation (l'absence de qualité et d'inadéquation avec la majeure partie de l'économie nationale). En tant que mesure passive aussi, les stages ont montré un échec. Ils reportent dans le temps la pression sur le marché du travail et, avec elle, certaines tensions sociales, mais n'affranchissent nullement la scène politico-économique de la nécessité de gérer le problème. Les échecs de cet exemple montre qu'il y a un manque de cohérence entre les objectifs de la PNE et les mesures. Les traductions opérationnelles des plans devant mener aux objectifs ont encore besoins d'être réfléchies au Mali. Pour ce faire, l'examen de l'offre de travail peut se révéler très utile.

C'est pour cela que nous avons entrepris ce travail dans la troisième partie de la thèse. Dans le sixième chapitre, nous avons estimé la probabilité de participation des individus au

---

marché du travail. Nous avons posé le postulat que le retrait dans l'inactivité est bien souvent la conséquence d'un découragement plutôt que d'un choix reposé sur les ressources non salariales. Pour une partie de la main d'œuvre, il se justifierait par les nombreuses difficultés à s'insérer dans le monde professionnel. Pour soutenir cette thèse, nous avons posé un seuil de validation de l'hypothèse de participation d'un inactif au marché du travail (90%). Avec ce seuil, est apparu une masse additionnelle que nous avons rangé du côté des chômeurs. Le profil des individus que cette masse compte soutient notre postulat. Ils sont, pour une bonne partie, des chefs de famille, suggérant la grande difficulté à trouver dans l'inactivité «volontaire» un choix soutenable. Nous avons aussi noté que, pour plus de la moitié, le chef du ménage opère dans l'économie informelle en tant qu'auto-employé. Les aléas de ce statut ainsi que la grande précarité qui caractérise l'informel fragilisent encore plus la soutenabilité de l'inactivité. Nous avons pris la masse additionnelle comme un outil pouvant participer à l'élargissement du concept de chômage. Nous l'avons pris comme base de calcul de l'indicateur de nous avons appelé la *propension à tomber dans l'inactivité*, la probabilité qu'un chômeur soit rangé comme inactif. A partir de cet indicateur, nous avons proposé une formule de correction du taux de chômage, pris sur sa base conventionnelle. En attendant de bases solides de révision des critères du chômage, nous avons trouvé dans cette propension un moyen d'améliorer le pouvoir informationnel du taux de chômage. Nous avons aussi déduit du profil de la masse additionnelle des éléments de critiques de la politique d'emploi ainsi que des pistes pour son amélioration. Il s'agit d'une plus grande attention à l'endroit des couches plus âgées (milieu de la trentaine et début de la quarantaine) et du développement autour des réseaux professionnels.

Dans le dernier chapitre, nous avons proposé une étude sur la prospection. En premier lieu, nous avons essayé d'estimer le rôle de la solidarité familiale dans la durée du chômage des individus pour savoir si elle alimente des comportements pernicieux ou pas. Nous avons vu qu'il existe un lien négatif et significatif entre la durée du chômage et le montant de transfert perçu par les chômeurs ; l'élasticité du second à la première oscille entre -0,289 et -0.299. Pourtant, ce lien ne soutient pas nécessairement la thèse d'un encouragement au chômage. Pour procéder aux tests économétriques, nous avons compartimenté les stratégies de prospection du chômage et celles présidant au transfert. La difficulté croissante que nous avons

eu avec cette hypothèse suggérait en réalité, qu'en plus du transfert, l'espace familial conditionne aussi l'accès des chômeurs aux réseaux professionnels, par lesquelles l'insertion passe le plus. Nous avons ensuite vu que la réaction négative du transfert à la durée ne traduit pas forcément une stratégie de dissuasion du chômeur à la recherche trop sélective car le chômage peut signifier la réorientation d'une main d'œuvre préalablement utilisée dans les activités internes du ménage (production domestique pour permettre l'allocation d'une autre force de travail aux activités de marché) ou profitable aux revenus générés (participation à des activités menées par un membre du ménage, généralement le chef; exemple : enfants aidant les exploitations familiales parallèlement aux études). Dans de tel cas, c'est le transfert qui devient la variable déterminée. Nous avons ensuite tester le salaire de réservation des chômeurs en confrontant le poids de la durée du chômage avec celui du taux de chômage. Nous avons vu c'est le second élément qui est significatif, suggérant le niveau du salaire de réservation reflète plus une stratégie de positionnement des chômeurs par rapport à leurs « concurrents » qu'il ne traduit un ajustement de la stratégie de prospection sur la durée du chômage. L'estimation du taux de sortie du chômage aussi montre que le pouvoir de la pression de marché prévaut sur celui du salaire demandé à la sortie du chômage. Dans l'ensemble, les résultats de ce chapitre montrent que les réseaux professionnels constituent une composante importante à intégrer et à consolider dans la politique d'emploi.

Dans cette thèse, nous avons répondu aux trois questions que nous avons posées dans l'introduction :

- Nous avons montré que le chômage n'augmente pas parce qu'il est compté différemment, mais malgré qu'il l'est. Ceci suggère que la réalité que l'indicateur recouvre dépasse sa portée et progresse plus vite qu'il ne semble en rendre compte ;
- Nous avons montré que les règles de fonctionnement du marché du travail (dont la législation du travail surtout) entrave la dynamique de l'emploi, mais que c'est particulièrement les inadéquations au niveau de la formation et les difficultés en matière de financement qui entravent l'insertion de la masse croissante de chômeurs ;
- Nous avons aussi montré que l'explosion du chômage peut être attribuable aux politiques d'emploi dans la mesure où celles-ci échouent à soutenir l'emploi en des termes pérennes. Les traductions structurelles et opérationnelles de la PNE manquent de cohé-

---

rences avec ses objectifs. Le phénomène de doublonnage mine la cohérence structurelle, introduit entre les structures de pilotage une concurrence qui pervertit à son tour les mesures de par la prévalence des chiffres produits sur la soutenabilité des emplois créés ou aidés.

### **Perspectives de développement**

Pour consolider les critiques et les recommandations formulées à partir des tests conduits dans cette thèse, d'études supplémentaires se révèlent nécessaires, voire indispensables. Ces études devraient couvrir à la fois le marché et l'espace familial pour bien rendre compte des spécificités socio-culturelles des individus, en plus de leurs caractéristiques économiques (âge, niveau d'instruction, expérience, etc.).

Tout d'abord, il serait nécessaire de détailler l'historique des individus sur le marché du travail. Ceci pourrait aussi bien passer par des enquêtes sporadiques, mais aux questionnaires bien développés, que par des suivis, produisant ainsi des données en panel. L'avantage serait de clarifier les circonstances des transitions d'un statut à un autre. On pourrait alors :

- Estimer combien de temps il peut falloir à un chômeur avant de tomber réellement dans l'inactivité : la PTI serait alors libérée du choix arbitraire d'un seuil validation de l'hypothèse d'activité pour reposer sur une hypothèse (tout aussi arbitraire mais plus fondée) de prolongation de la présence d'un individu dans la main d'œuvre disponible ;
- Connaître la durée s'écoulant entre l'entrée dans et la sortie du chômage : on pourrait alors modéliser la durée du chômage. Plus encore, on pourrait estimer le taux de sortie du chômage. Et sachant que ce taux signifie le concours de l'arrivée d'une opportunité et la satisfaction du chômeur par rapport au salaire offert/accessible (cette deuxième condition pouvant être considérée comme toujours satisfaite, sur la base du niveau de pauvreté du pays), il permet d'examiner en profondeur les éléments déterminants l'arrivée des opportunités, dont spécifiquement les réseaux. L'efficacité de ceux-ci peut être déterminée à partir de leur impact dans la sortie du chômage (à quel nombre de connaissances un chômeur fait-il appel en moyenne ? combien de chômeurs ont trouvé un emploi grâce à un membre de leur réseau ? l'insertion par le réseau est-il contingent à la taille du réseau ou à sa qualité, à savoir sa position sectorielle, démographique



et/ou géographique?). A partir de là, on pourrait clairement établir les réseaux avec lesquels les structures de pilotage de la PNE devraient développer des partenariats et même définir les termes de ceux-ci ;

- Dégager les caractéristiques majeures des emplois dont les occupants tombent généralement dans le chômage : on pourrait alors en déduire une vision plus restrictive de l'emploi. Ceci bénéficierait aux estimations reposant sur une vision assez compartimentée du statut de chômeur par rapport à celui de travailleurs. Nous avons vu avec la courbe du salaire que, si avec les données en coupe, le problème de double appartenance d'un individu ne se posait pas, ceci ne signifiait pas moins une définition imprécise des frontières séparant l'emploi entouré de barrières et le chômage dans un sens plus vraisemblable (donc plus large). La restriction de l'emploi permettrait de revoir le comportement de la courbe du salaire à la lumière d'informations plus solides.

Il faudrait aussi mettre l'évolution des individus sur le marché du travail en relation avec les conditions familiales. Ceci consisterait à concevoir les paramètres familiaux en variables car observés dans le temps. Il s'agit de :

- L'effectif du ménage : cet effectif ne modifie pas seulement la moyenne du revenu du ménage, mais aussi la répartition des responsabilités. Sa modification peut souvent être précédée (se marier après avoir trouvé un emploi, par exemple) ou suivi d'un changement profond dans la situation de marché d'un ou plusieurs membres du ménage (prendre un nouvel ou second emploi après la naissance d'un enfant, par exemple).
- Ajuster le montant du transfert par l'incorporation du coût de la vie sur le lieu de résidence : sachant que le transfert s'ajoute à une satisfaction des besoins fondamentaux d'un chômeur (hébergement, nourriture, etc.), il y a un niveau de base qui est calculable selon le lieu de résidence et ajustable (possession d'un moyen de déplacement, possession d'appareils électroniques, etc.).
- Préciser les liens précis entre les membres d'un ménage : ceci permettrait de savoir si les privilèges et/ou responsabilités qui sont subordonnés à la place dans la hiérarchie varient avec la structure de la famille (polygame ou monogame), le nombre d'enfants par épouse (frères et sœurs utérins). Ces informations permettraient de prendre en compte autant que possible les dynamiques internes aux ménages.

# Références bibliographiques

- AGIER, M. (1981). Étrangers, logeurs et patrons. l'improvisation sociale chez les commerçants soudanais de lomé. *Cahiers d'études africaines*, 21(81):pp. 251–265.
- AKERLOF, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4):pp. 543–69.
- ALTONJI, J. G., HAYASHI, F. et KOTLIKOFF, L. J. (1992). Is the extended family altruistically linked? direct tests using micro data. *The American Economic Review*, 82(5):pp. 1177–1198.
- AMIN, S. (1965). *Trois expériences africaines : le Mali, la Guinée et le Ghana*. Études Tiers-Monde. PUF.
- AMIN, S. (1971). *L'Afrique de l'Ouest bloquée : 1880-1970*. Éditions de Minuit.
- ASSIDON, E. (1992). *Les théories économiques du développement*. Repères. La Découverte.
- AZARIADIS, C. (1975). Implicit contracts and underemployment equilibria. *The Journal of Political Economy*, 83(6):1183–1202.
- BAD (1998a). *Mali : programme de restructuration du secteur des entreprises publiques (PRSEP). Rapport d'évaluation de la performance de projet (REPP)*. Groupe de la Banque Africaine de Développement.
- BAD (1998b). *Mali : programmes d'ajustement structurel. Rapport d'évaluation de la performance de projet (REPP)*. Groupe de la Banque Africaine de Développement.
- BAD, BANQUE MONDIALE (2009). *Rapport sur la compétitivité en Afrique 2009*. Forum Économique Mondial.

- BAILY, M. N. (1974). Wages and employment under uncertain demand. *The Review of Economic Studies*, 41(1):37–50.
- BANQUE MONDIALE (2005). *Mali - Une évaluation du climat des investissements*. Programme régional sur le développement des entreprises, Bamako.
- BANQUE MONDIALE (2010). *Doing Business 2011 : Making a difference for entrepreneurs*. Groupe Banque Mondiale, Washington D.C.
- BECKER, G. (1962). Investment in human capital : A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, LXX(5):9–49.
- BECKER, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press.
- BECKER, G. (1974). A theory of social interactions. *Journal of Political Economy*, 82:1063–1093.
- BECKER, G. S. (1981). Altruism in the family and selfishness in the market place. *Economica*, 48(189):1–15.
- BEHRMAN, J. R. (1997). *Handbook of Population and Family Economics*, volume 1, chapitre Intrahousehold distribution and the family, pages 125–187. Elsevier.
- BELL, B. (1997). *Wage Curve or Phillips Curve ?* Nuffield College, Oxford.
- BELL, B., NICKELL, S. et QUINTINI, G. (2002). Wage equations, wage curves and all that. *Labour Economics*, 9:pp. 341–360.
- BEN-PORATH, Y. (1980). The f-connection : Families, friends, and firms and the organization of exchange. *Population and Development Review*, 6:1–30.
- BERGSTROM, T. C. (1996). Economics in a family way. *Journal of Economic Literature*, 34(4):pp. 1903–1934.
- BERNHEIM, B. D., SHLEIFER, A. et SUMMERS, L. H. (1985). The strategic bequest motive. *The Journal of Political Economy*, 93(6):pp. 1045–1076.
- BEVERIDGE, W. H. (1944). *Full Employment in a Free Society*. London : George Allen and Unwin.

- 
- BHAUMIK, S. (2001). Intergenerational transfers : The ignored role of time. Rapport technique, Mimeographed Max Planck Institute.
- BIT (1972). *Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing productive Employment in Kenya*. Organisation Internationale du Travail.
- BIT (1982). *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la treizième conférence internationale des statisticiens du travail*. Organisation Internationale du Travail, Genève.
- BIT (1993). *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel, adoptée par la quinzième conférence internationale des statisticiens du travail*. Organisation Internationale du Travail, Genève.
- BIT (2002). *Travail décent et économie informelle*. Numéro Rapport VI de Conférence Internationale du Travail. Organisation Internationale du Travail, Genève.
- BIT (2003). *Résolution concernant les statistiques des revenus et des dépenses des ménages, adoptée par la conférence internationale des statisticiens du travail*. Organisation Internationale du Travail, Genève.
- BIT (2009). *Key Indicators of the Labour Market*. Geneva, sixth edition édition.
- BLANCHARD, O. (2005). *Macroeconomics*. Pearson.
- BLANCHARD, O. et FITOUSSI, J.-P. (1998). Croissance et chômage. Rapport technique, Conseil d'Analyse Économique.
- BLANCHARD, O. et KATZ, L. F. (1997). What we know and do not know about the natural rate of unemployment. *The Journal of Economic Perspectives*, 11(1):51–72.
- BLANCHARD, O. et KATZ, L. F. (1999). Wage dynamics : Reconciling theory and evidence. *The American Economic Review*, 89(2):69–74.
- BLANCHARD, O. J. et SUMMERS, L. H. (1986). *NBER Macroeconomics Annual 1986*, volume 1, chapitre Hysteresis And The European Unemployment Problem, pages 15–90. National Bureau of Economic Research.

- BLANCHFLOWER, D. G. et OSWALD, A. J. (1990). The wage curve. *The Scandinavian Journal of Economics*, 92(2):215–235.
- BLANCHFLOWER, D. G. et OSWALD, A. J. (1994). *The Wage Curve*. MIT Press.
- BLANCHFLOWER, D. G. et OSWALD, A. J. (1995). An introduction to the wage curve. *The Journal of Economic Perspectives*, 9(3):153–167.
- BROWNING, M. et CHIAPPORI, P. A. (1998). Efficient intra-household allocations : A general characterization and empirical tests. *Econometrica*, 66(6):1241–1278.
- BUCHELI, M. et GONZÁLEZ, C. (2007). An estimation of the wage curve for uruguay. Rapport technique, Departamento de Economía Facultad de Ciencias Sociales Udelar.
- CAHUC, P. et ZYLBERBERG, A. (1996). *Économie du travail , la formation des salaires et les déterminants du chômage*. Ouvertures Economiques. De Boeck Université.
- CAHUC, P. et ZYLBERBERG, A. (2003). *La microéconomie du marché du travail*. Répères. La Découverte.
- CAMPBELL, C. et ORSZAG, J. (1998). A model of the wage curve. *Economics Letters*, 59:119–25.
- CARD, D. (1995). Review : The wage curve : A review. *Journal of Economic Literature*, 33(2):785–799.
- CARTELIER, J. (1995). *L'économie de Keynes, Ouvertures Economiques, De Boeck*. Ouvertures économiques. Balises. De Boeck Université.
- CARTER, M. R. et KATZ, E. G. (1997). *Intrahousehold Resource Allocation in Developing Countries : Models, Methods, and Policy*, chapitre Separate Spheres and Conjugal Contract : Understanding the Impact of Gender-Biased Development, page 341 pages. Numéro 6. Baltimore et Londres : The John Hopkins University Press.
- CASES, C. et LOLLIVIER, S. (1993). A structural model of transition from unemployment with multiple issues. Working Paper 9332, CREST.

- 
- CASTEL, O. (2006). De l'économie informelle à l'économie populaire solidaire : concepts et pratiques. *In L'économie informelle : une alternative contrainte à l'exclusion économique et sociale ?*, Neuchâtel Suisse.
- CESNU (2007). *Étude sur la mesure du secteur informel et de l'emploi informel*. Conseil économique et social des Nations Unies.
- CHAMBAS, G., LESUEUR, J.-Y. et PLANE, P. (1995). *Ajustement, Education, Emploi*, chapitre Les relations salaire-emploi-productivité, pages 123–152. *Economica*.
- CHAMI, R. (1998). Private income transfers and market incentives. *Economica*, 65:557–580.
- CHARMES, J. (1996). Emploi, informalisation, marginalisation ? L'Afrique dans la crise et sous l'ajustement, 1975-1995. *In* COUSSY, J. et VALLIN, J., éditeurs : *Crise et population en Afrique : crises économiques, politiques d'ajustement et dynamiques démographiques*, numéro 12 de Les Etudes du CEPED, pages 495–519. CEPED.
- CHARMES, J. (1998). *Emploi et qualification au Mali : Principales sources d'information, connaissances actuelles, besoins des utilisateurs et projets de suivi*. Observatoire de l'Emploi et de la Formation - ANPE Mali, Bamako.
- CHIAPPORI, P.-A. (1991). Nash-bargained household decisions : A rejoinder. *International Economic Review*, 32(3):pp. 761–762.
- CLOWER, R. (1960). Keynes and the classics : A dynamical perspective. *Quarterly Journal of Economics*, 74(2):pp. 318–323.
- COGNEAU, D., RAZAFINDRAKOTO, M. et ROUBAUD, F. (1993). Le secteur informel est-il la panacée ? *Chroniques du Sud* 13, ORSTOM.
- COX, D. (1987). Motives for private income transfers. *Journal of Political Economy*, 95:pp. 508–546.
- COX, D. et JAPPELLI, T. (1990). Credit rationing and private transfers : Evidence from survey data. *The Review of Economics and Statistics*, 72(3):pp. 445–454.
- COX, D. et JIMENEZ, E. (1990). Achieving social objectives through private transfers : A review. *The World Bank Research Observer*, 5(2):pp. 205–218.

- COX, D. et RANK, M. R. (1992). Inter-vivos transfers and intergenerational exchange. *The Review of Economics and Statistics*, 74(2):pp. 305–314.
- CRÉPON, B. et DESPLATZ, R. (2001). Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires. *Économie et Statistique*, 348(8):3–24.
- DAES (2009). *Perspectives de la population mondiale (révision 2008)*. New York.
- de SOTO, H. (1994). *L'autre sentier : la révolution informelle dans le Tiers-Monde*. La Découverte.
- DESSAU, J. (1975). *L'Afrique de l'indépendance politique à l'indépendance économique*, chapitre Le Mali : une expérience partielle d'indépendance économique. PUG.
- DIARRAH, C. O. (1990). *Le Mali : Bilan d'une gestion désastreuse*. L'Harmattan.
- DNSI (1998). *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH)*. Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique, Mali.
- DOEF (1996). *Bilan de l'emploi 1996 : étude sur le secteur informel*. Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Bamako.
- DOEF (1997). *Emploi/Chômage au Mali*. Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Bamako.
- DOEF (2000). *Activité, emploi et chômage à Bamako : Premier résultats de l'enquête emploi de 2000*. Observatoire de l'Emploi et de la Formation et Afristat.
- DOEF (2003). *Bilan de l'emploi 2002 : Étude sur la structure des emplois dans la Fonction Publique*. ANPE Mali, Bamako.
- DOEF (2004). *Activité, emploi et chômage au Mali : Enquête Permanente Auprès des Ménages de 2004*. ANPE Mali, Bamako.
- DOEF (2006). *Suivi et évaluation des plans d'emploi des projets agréés au code des investissements du Mali*. ANPE Mali, Bamako.
- DOEF (2007a). *Bilan de l'emploi 2007 : Étude sur la structure des emplois dans la Fonction Publique*. ANPE Mali, Bamako.

- 
- DOEF (2007b). *Rapport d'Analyse Situation du Marché du Travail en 2006*. ANPE Mali, Bamako.
- DOEF (2008). *Activité, emploi et chômage au Mali : Enquête Permanente Auprès des Ménages de 2007*. ANPE Mali, Bamako.
- DOEF (2009). *Bulletin Semestriel d'Information sur le Marché du Travail*. Numéro 0-5. ANPE Mali, Bamako.
- DOERINGER, P. D. et PIRELLI, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington.
- DORMONT, B., FOUGÈRE, D. et PRIETO, A. (2001). L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi. *Économie et Statistique*, 343:3–28.
- DUNLOP, J. T. (1944). *Wage determination under Trade-Unions*. McMillan.
- EISNER, R. (1995). *A New View of the NAIRU*. Northwestern University, manuscript édition.
- FORTIN, B. et LACROIX, G. (1997). A test of the unitary and collective models of household labour supply. *Economic Journal*, 107(443):933–955.
- FREYSSINET, J. (2004). *Le chômage*. Repères. La Découverte.
- FRIEDMAN, M. (1968). The role of monetary policy. *American Economic Review*, 58(1):1–17.
- GALLISSOT, R. (1991). *Tiers-mondes : l'informel en question ?*, chapitre Société formelle ou organique et société formelle, page 285. L'Harmattan, Paris.
- GAUTIÉ, J., GAZIER, B. et SILVERA, R. (1994). *Les subventions à l'emploi : analyses et expériences européennes*, volume 59. La Documentation française.
- GOLDSMITH, A. et DARITY, A. (1992). Social psychology, unemployment exposure and equilibrium employment. *Journal of Economic Psychology*, 13(3):449–471.
- GOLDSMITH, R. (1969). *Financial Structure and Development*. New Heaven.
- GOTTFRIES, N. (1992). Insiders, outsiders, and nominal wage contracts. *Journal of Political Economy*, 100(2):252–70.



- GRONAU, R. (1977). Leisure, home production, and work—the theory of the allocation of time revisited. *Journal of Political Economy*, 85(6):1099–1123.
- HADDAD, L. J., HODDINOTT, J. et ALDERMAN, H. (1994). Intrahousehold resource allocation : an overview. Policy Research Working Paper Series 1255, The World Bank.
- HAM, J. C. et REA, A. (1987). Unemployment insurance and male unemployment duration in canada. *Journal of Labor Economics*, 5:pp. 325–53.
- HAMERMESH, D. S. (1991). Labor demand : What do we know ? what don't we know ? NBER Working Papers 3890, National Bureau of Economic Research.
- HAMERMESH, D. S. (1993). *Labour Demand*. Princeton University Press.
- HARRIS, J. R. et TODARO, M. P. (1970). Migration, unemployment and development : A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1):126–142.
- HART, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in ghana. *Journal of Modern African Studies*, 11:61–89.
- HAWRYLYSHYN, O. (1976). The value of household services : A survey of empirical estimates. *Review of Income and Wealth*, 22(2):101–31.
- HEBBINK, G. E. (1991). Employment by level of education and production factor substitutability. *De Economist*, 139:pp. 379–400.
- HECKMAN, J. J. et MACURDY, T. E. (1980). A life cycle model of female labour supply. *Review of Economic Studies*, 47(1):47–74.
- HOANG-NGOC, L. (1998). *Salaires et emploi : une critique de la pensée unique*. Syros.
- HODDINOTT, J. (1996). Wages and unemployment in an urban african labour market. *The Economic Journal*, 106(439):1610–1626.
- HOLTZ-EAKIN, D., JOULFAIAN, D. et ROSEN, H. S. (1993). The carnegie conjecture : Some empirical evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2):pp. 413–435.
- HOPKINS, N. S. (1972). *Popular Government in an African Town : Kita, Mali*, volume 246. Chicago : University of Chicago Press.

- 
- HUGON, P. (1980a). Dualisme sectoriel ou soumission des formes de production au capital : peut-on dépasser le débat? *Revue Tiers-Monde*, 82:235–259.
- HUGON, P. (1980b). Secteur informel et petite production marchande dans les villes du tiers-monde. *Revue Tiers-Monde*, 82.
- HUGON, P. (1993). *La France et l'Afrique : vade-mecum pour un nouveau voyage*, chapitre L'éducation, la formation et l'emploi. Karthala.
- HUSSON, M. (1991). Du salaire à l'emploi : une relation complexe. *La Revue de l'IRES*, 7.
- INSTAT (2006). *Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages 2006*. Institut National des Statistiques du Mali.
- JONES, W. I. (1976). *Planning and Economic Policy : Socialist Mali and Her Neighbors*. Three Continents Press.
- KASPER, H. (1967). The asking price of labor and the duration of unemployment. *The Review of Economics and Statistics*, 49(2):165–172.
- KATZ, L. F. et MEYER, B. D. (1990). Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(4):pp. 973–1002.
- KEYNES, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan.
- KIEFER, N. et NEUMANN, G. (1979). An empirical job-search model, with a test of the constant reservation-wage hypothesis. *Journal of Political Economy*, 87:89–107.
- KIEFER, N. M. et NEUMANN, G. R. (1981). Individual effects in a nonlinear model : Explicit treatment of heterogeneity in the empirical job-search model. *Econometrica*, 49(4):965–979.
- KINGDON, G. et KNIGHT, J. (1999). Unemployment and wages in south africa : a spatial approach. Working Paper Series 96, Centre for the Study of African Economies.
- KONRAD, K. A. et LOMMERUD, K. E. (1995). Family policy with non-cooperative families. *The Scandinavian Journal of Economics*, 97(4):pp. 581–601.
- KOOREMAN, P. et KAPTEYN, A. (1987 ol. 95). A disaggregated analysis of the allocation of time within the household. *Journal of Political Economy*, 95(2):223–249.

- LACHAUD, J.-P. (1976). *Contribution à l'étude du secteur informel en Côte d'Ivoire : le cas du secteur de l'habillement à Abidjan*. Thèse de doctorat, Université de Bordeaux 1, Bordeaux.
- LACHAUD, J.-P. (1989). *Le désengagement de l'État et les ajustements sur le marché du travail en Afrique francophone*, volume Série de Recherche. Institut International d'Études Sociales, Genève.
- LACHAUD, J.-P. (1993a). *Les écarts de salaires entre les secteurs public et privé en Afrique francophone : analyse comparative*. Numéro 53. Institut International d'Etudes Sociales, Genève.
- LACHAUD, J.-P. (1993b). *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique subsaharienne : analyse comparative*. Numéro 55. Institut International d'Etudes Sociales, Genève.
- LAFERRÈRE, A. et WOLFF, F.-C. (2005). *Handbook on the Economics on Giving, Reciprocity and Altruism*, chapitre Microeconomic Models of Family Transfers. NorthHolland.
- LAFFARGUE, J.-P. et SAINT-MARTIN, A. (1999). Inégalités, biais de progrès technique et imperfections de marché en France, de 1974 à 1993. *Économie et Prévision*, 138-139:pp. 89-110.
- LANCASTER, T. (1985). Simultaneous equation models in applied search theory. *The Journal of Econometrics*, vol. 28:pp. 113-26.
- LANCASTER, T. (1990). *The Econometric Analysis of Transition Data*. Econometric Society Monograph, Cambridge : Cambridge University Press.
- LAUTIER, B. (2004). *L'économie informelle dans le Tiers Monde*. La Découverte.
- LAUTIER, B., MIRAS, C. d. et MORICE, A. (1991). *L'État et l'informel*. L'Harmattan.
- LAYARD, R., NICKELL, S. et JACKMAN, R. (1991). *Unemployment : macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press, 2005 édition.
- LEIJONHUFVUD, A. (1968). *On keynesian economics and the economics of Keynes*. Oxford University Press.

- 
- LESUEUR, J.-Y. et PLANE, P. (1987). *Les services publics africains à l'épreuve de l'assainissement : une évaluation économique et sociale*. L'Harmattan.
- LESUEUR, J.-Y. et PLANE, P. (1994). Human resource management and the restructuring of public utilities : Water and electricity in africa. *International Labour Review*, 133(3):369–384.
- LEWIS, A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. Rapport technique 26, The Manchester School of Economic and Social Studies.
- LINDBECK, A. et SNOWER, D. J. (1988). Job security, work incentives and unemployment. *Scandinavian Journal of Economics*, 90(4):453–74.
- LINDBECK, A. et SNOWER, D. J. (1989). Macroeconomic policy and insider power. *American Economic Review*, 79(2):370–76.
- LIPPMAN, S. A. et MCCALL, J. J. (1976). The economics of job search : A survey. *Economic Inquiry*, 14(2):155–189.
- LIPSEY, R. G. (1960). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in uk, 1862-1957 : A further analysis. *Economica*, 27(105):1–31.
- LOLLIVIER, S. (1995). Activité des femmes mariées et hétérogénéité. *Annales d'Économie et Statistique*, 39:93–106.
- LOMMERUD, K. E. (1989). Marital division of labor with risk of divorce : The role of "voice" ; enforcement of contracts. *Journal of Labor Economics*, 7(1):113–27.
- LOMMERUD, K. E. (1997). Battle of the sexes : Non-cooperative games in the theory of the family. Rapport technique, Department of Economics, University of Bergen 174.
- LONGHI, S., NIJKAMP, P. et POOT, J. (2004). Spatial heterogeneity and the wage curve revisited. Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2004-054/3., Tinbergen Institute.
- LUCAS, Robert E, J. (1980). Two illustrations of the quantity theory of money. *American Economic Review*, 70(5):1005–14.

- LUCAS, R. E. J. et RAPPING, L. A. (1969). Real wage, employment and inflation. *The Journal of Political Economy*, 77(5):pp. 721–754.
- LUNDBERG, S. (1985). The added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 3(1):pp. 11–37.
- LUNDBERG, S. (1988). Labor supply of husbands and wives : A simultaneous equations approach. *The Review of Economics and Statistics*, 70(2):pp. 224–235.
- LUNDBERG, S. et POLLAK, R. A. (1993). Separate spheres bargaining and the marriage market. *The Journal of Political Economy*, 101(6):pp. 988–1010.
- LUNDBERG, S. et POLLAK, R. A. (1994). Noncooperative bargaining models of marriage. *The American Economic Review*, 84(2):pp. 132–137.
- LUNDBERG, S. J. (2008). *Frontiers in the economics of gender*, chapitre Gender and Household Decision-Making. Numéro 7 de Routledge Siena studies in political economy. Routledge.
- LUNDBERG, S. J., POLLAK, R. A. et WALES, T. J. (1997). Do husbands and wives pool their resources? evidence from the united kingdom child benefit. *The Journal of Human Resources*, 32(3):pp. 463–480.
- LYNCH, L. M. (1983). Job search and youth unemployment. *Oxford Economic Papers*, 35(0):271–82.
- MALINVAUD, E. (1977). *The theory of unemployment reconsidered*. Oxford : Basil Blackwell.
- MANKIW, N. G. et ROMER, D., éditeurs (1991a). *New Keynesian Economics - Vol. 1 : Imperfect Competition and Sticky Prices*, volume 1 de *MIT Press Books*. The MIT Press.
- MANKIW, N. G. et ROMER, D., éditeurs (1991b). *New Keynesian Economics - Vol. 2 : Coordination Failures and Real Rigidities*, volume 1 de *MIT Press Books*. The MIT Press.
- MANSER, M. et BROWN, M. (1980). Marriage and household decision-making : A bargaining analysis. *International Economic Review*, 21(1):pp. 31–44.
- MARCHAND, O. (1991). Statistiques du chômage : les écarts se creusent depuis cinq ans. *Économie et statistique*, 249(1):pp. 7–14.

- 
- MARNIESSE, S. (2000). Approches théoriques de la dynamique des microentreprises dans les pays en développement. Working Papers DT/2000/06, DIAL (Développement, Institutions & Analyses de Long terme).
- MARTIN, G. (1976). The economic development and planning in mali 1960-1968. *Canadian Journal of African Studies*, 10(1):23–27.
- MARUANI, M. (2002). *Les mécomptes du chômage*. Bayard, Paris.
- MASSIAH, G. et TRÉBILLON, J. F. (1998). *Villes en développement*. La Découverte.
- MCCALL, J. J. (1970). Economics of information and job search. *Quarterly Journal of Economics*, 84(1):113–126.
- MCELROY, M. B. et HORNEY, M. J. (1981). Nash-bargained household decisions : Toward a generalization of the theory of demand. *International Economic Review*, 22(2):pp. 333–349.
- MCKINNON, R. (1973). *Money and capital in economic development*. Brookings Institution.
- MENIL, G. d. (1971). *Bargaining : Monopoly Power Versus Union Power*. MIT Press.
- MEYER, B. D. (1990). Unemployment insurance and unemployment spells. *Econometrica*, vol. 58(4):pp. 757–82.
- MIHOUBI, F. (1997). Coûts des facteurs et substitution capital-travail : une analyse sur le secteur manufacturier. *Economie et Statistique*, 301-302:pp. 129–148.
- MINCER, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4):pp. 281–302.
- MINCER, J. (1962). On-the-job training : Costs, returns, and some implications. *The Journal of Political Economy*, 70(5):pp. 50–79.
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press for NBER.
- MODIGLIANI, F. et PAPADEMOS, L. (1975). Targets for monetary policy in the coming year. *Brookings Papers on Economic Activity*, 6(1975-1):141–166.

- MOFFITT, R. (1985). Unemployment insurance and the distribution of unemployment spells. *Journal of Econometrics*, 28(1):85–101.
- MOFFITT, R. et NICKOLSON, W. (1982). The effect of unemployment insurance on unemployment : The case of federal supplemental benefits. *The Review of Economics and Statistics*, 64(1):pp. 1–11.
- MOISSERON, J.-Y. (2000). *Marché du travail et compétitivité en Afrique sub-saharienne*, chapitre Le rôle de l'État dans le fonctionnement du marché du travail, pages 74–97. *Economica*.
- MORICE, A. (1985). A propos de l'économie populaire spontanée : pour une version sociopolitique de la reproduction urbaine. *Politique Africaine*, 18:114–124.
- MORICE, A. (1987). *Classes ouvrières d'Afrique noire*, chapitre Ceux qui travaillent gratuitement : un salairé confisqué, pages 45–76. Karthala, ORSTOM.
- MORTENSEN, D. T. (1970). Job search, the duration of unemployment, and the phillips curve. *The American Economic Review*, 60(5):pp. 847–862.
- MOSER, C. (1978). Informal sector or petty commodity production : Dualism or dependance in urban development. *World development*, 6(9-10):pp.1041–1064.
- NARENDRANATHAN, W., NICKELL, S. et STERN, J. (1985). Unemployment benefits revisited. *The Economic Journal*, 95(378):pp. 307–329.
- NIJKAMP, P. et POOT, J. (2005). The last word on the wage curve? *Journal of Economic Surveys*, 19(3):421–450.
- OCDE (1995). *Perspectives de l'emploi*, chapitre Les travailleurs découragés. OCDE.
- OCDE (1998). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1999*. OCDE.
- OSWALD, A. J. (1985). The economic theory of trade unions : An introductory survey. *Scandinavian Journal of Economics*, 87(2):160–93.
- PAPPS, K. (2001). Investigating a wage curve for new zealand. *The New Zealand Economic Paper*, 35:pp. 218–39.

- 
- PATINKIN, D. (1956). *La monnaie, l'intérêt et les prix : Une intégration de la théorie de la monnaie et de la théorie de la valeur*. PUF, deuxième édition (1972) édition.
- PERROT, A. (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail*. Repères. La Découverte.
- PHELPS, E. S. (1994). *Structural slumps : The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets*. Cambridge : Harvard University Press.
- PHILLIPS, A. W. (1958). The relationship between unemployment and the rate of change of money wages in the uk, 1861-1957. *Economica*, XXV:283–99.
- PIGOU, A. C. (1933). *The Theory of Unemployment*. Routledge.
- PISSARIDES, C. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. MIT Press.
- PLAVE BENNET, V. (1975). Military government in mali. *The Journal of Modern African Studies*, 13(2):249–266.
- PNA-ERP (2000). *Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté*. Observatoire de l'Emploi et de la Formation - Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Bamako.
- POLLAK, R. A. (1985). A transaction cost approach to families and households. *Journal of Economic Literature*, 23:581–608.
- RAMA, M. (2000). Wage misalignment in cfa countries : Were labour market policies to blame? *Journal of African Economies*, 9:pp. 475–511.
- RAMOS, R., DUQUE, J. C. et JORDI, S. (2009). Is the wage curve formal or informal? evidence for columbia. IZA Discussion Paper 4461, Institute for the Study of Labor (IZA).
- REY, H. (1994). Secteur informel et marché : le cas de la filière halieutique dans le delta central du niger. *Cahiers des sciences humaines (ORSTOM(IRD))*, 30(1-2):289–301.
- RIOUX, L. (2001). Salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu minimum d'insertion. *Économie et Statistique*, 6/7(346-347):137–151.
- RISAGER, O. (1992). Wage rivalry and insider-outsider relations : Evidence for skilled and unskilled men in denmark. *The Scandinavian Journal of Economics*, 94(4):pp. 543–559.



- ROBINSON, J. (1937a). *Essays in the Theory of Unemployment*. Macmillan.
- ROBINSON, J. (1937b). *Introduction to the Theory of Employment*. Macmillan.
- ROBINSON, J. (2002). *Essays in the theory of employment*, volume 2 de *The Palgrave Archive of Joan Robinson writings on economics*. Palgrave.
- ROSANVALLON, A. (1995). *Ajustement, Education, Emploi*, chapitre Etat et marché du travail, pages 69–93. *Economica*.
- ROSENBERG, R., GONZALEZ, A. et NARAIN, S. (2009). The new moneylenders : Are the poor being exploited by high microcredit interest rates? Occasional Paper 15, CGAP, Washington, D.C.
- ROSS, A. M. (1950). *Trade union wage policy*. University of California Press.
- RUEFF, J. (1931). L'assurance chômage : cause du chômage permanent. *Revue d'Économie Politique*, 45:211–251.
- SALAI, R., BAVEREZ, N. et REYNAUD, B. (1986). *L'invention du chômage*. PUF, Paris.
- SALOP, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review*, 69(1):pp. 117–125.
- SAMUELSON, P. A. (1956). Social indifference curves. *Quarterly Journal of Economics*, 70(1):1–22.
- SAMUELSON, P. A. (1958). An exact consumption loan model of interest with or without the social contrivance of money. *Journal of Political Economy*, 66:467–482.
- SAMUELSON, P. A. et SOLOW, R. M. (1960). Analytical aspects of anti-inflation policy. *The American Economic Review*, 50(2):177–194.
- SCHULTZ, P. T. (1990). Testing the neoclassical model of family labor supply and fertility. *Journal of Human Resources*, 25(4):599–634.
- SCHULTZ, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1):pp. 1–17.

- 
- SCHWARTZ, B. (1967). The social psychology of the gift. *American Journal of Sociology*, 73:pp. 1–11.
- SETHURAMAN, S. V. (1976). Le secteur urbain non structuré : concept, mesure et action. *Revue Internationale du Travail*, 114(1):69–81.
- SHAPIRO, C. et STIGLITZ, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3):433–444.
- SHAW, E. (1973). *Financial deepening in economic development*. Economic development series. Oxford University Press.
- SNEESSENS, H. (1993). *Courbe de Beveridge et demande de qualifications*. Numéro 1993019. Institut de Recherches Économiques et Sociales - Université catholique de Louvain.
- SOLOW, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1):79–82.
- STARK, O. (1995). *Altruism and Beyond. An Economic Analysis of Transfers and Exchanges Within Families and Groups*. Cambridge University Press, Cambridge.
- STIGLER, G. J. (1961). The economics of information. *Journal of Political Economy*, 69(3): 213–225.
- STIGLER, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 70(5):94–105.
- STIGLITZ, J. E. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in ldc's : The labor turnover model. *The Quarterly Journal of Economics*, 88(2):194–227.
- STIGLITZ, J. E. (1976). The efficiency wage hypothesis, surplus labour, and the distribution of income in l.d.c's. *Oxford Economic Papers*, 28:185–207.
- STRAUSS, J. et THOMAS, D. (1995). *Handbook of Development Economics*, volume 3, chapitre Human resources : Empirical modeling of household and family decisions, pages 1883–2023. Elsevier, 1 édition.

- STRYKER, J. D. (1974). The malian cattle industry : Opportunity and dilemma. *The Journal of Modern African Studies*, 12:441–457.
- SUSSMAN, M. B. (1953). Parental participation in mate selection and its effect upon family continuity. *Social Forces*, 32(1):pp. 76–81.
- SUSSMAN, M. B. (1965). *Social Structure and the Family : Generational Relations*, chapitre Relationships of adult children with their parents in the United States. NJ : Prentice-Hall.
- TCHIBOZO, G. (1998). *Économie du travail*. Les topos. Dunod, Paris.
- THOMAS, D. (1990). Intra-household resource allocation : An inferential approach. *Journal of Human Resources*, 25(4):635–664.
- TOBIN, J. (1980). Stabilization policy ten years after. *Brookings Papers on Economic Activity*, 11(1980-1):19–90.
- TODARO, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 59(1):pp. 138–148.
- TODARO, M. P. (1970). Labor migration and urban unemployment : Reply. *The American Economic Review*, 60(1):pp. 187–188.
- TOKMAN, V. (1990). *Nouvelles approches du secteur informel*, chapitre Le secteur informel en Amérique Latine : 15 ans après, pages 111–130. OCDE.
- TOURÉ, A. (2009). Rapport d'évaluation finale du programme emploi-jeunes (pej). Rapport technique, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- TRAORÉ, A. (2003). Le marché du travail au mali. Rapport technique, Global Polityc Network.
- TRAORÉ, M. et SISSOKO, Y. (2010). *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : Le cas du Mali*. Organisation Internationale du Travail.
- TURGOT, V. (1913-1923). *Œuvres de Turgot et documents le concernant*, volume 2. F. Alcan.
- ÜLGEN, F. (2003). *Théories de la firme et stratégies anticoncurrentielles*. Firme et marché. L'Harmattan.

- 
- Van den BERG, G. J. (1990). Nonstationarity in job search theory. *The Review of Economic Studies*, 57(2):pp. 255–277.
- VROEY, M. D. (1997). Le concept de chômage involontaire : de keynes aux nouveaux keynésiens. *Revue économique*, 48(6):pp. 1381–1408.
- WALRAS, L. (1874). *Éléments d'économie politique pure ou théorie de la richesse sociale*. Economica, 1988 édition.
- WHELAN, K. (1997). Wage curve vs. phillips curve : are there macroeconomic implications ? Finance and Economics Discussion Series 1997-51, Board of Governors of the Federal Reserve System (U.S.).
- WOLPIN, K. I. (1987). Estimating a structural search model : The transition from school to work. *Econometrica*, 55(4):pp. 801–817.
- WURZEL, E. G. (1988). Unemployment duration in west germany : An analysis of grouped data. Working Paper 88/2, Bonn University, Institut für Stabilisierungs und Strukturpolitik.
- YELLEN, J. L. (1984). Efficiency wage models of unemployment. *American Economic Review*, 74(2):pp. 200–205.



# Table des matières

<b>Introduction générale</b>	<b>1</b>
<b>Partie I Salaire, chômage et emploi au Mali</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 1 Le chômage : définition, évaluation et place dans la théorie</b>	<b>19</b>
1.1 Le chômage, un objet statistique et théorique . . . . .	21
1.1.1 Les limites du concept de chômage . . . . .	21
1.1.1.1 Les limites dans la définition : les hypothèses . . . . .	21
1.1.1.2 Les limites dans l'évaluation : les problèmes de comptabilisation . . . . .	31
1.1.2 Les interprétations de l'économie informelle par rapport au chômage et à l'emploi : reflets des mutations théoriques . . . . .	36
1.1.2.1 L'informel comme une dichotomie pathologique : une vision normative de l'emploi . . . . .	36
1.1.2.2 L'informel comme régulateur économique : une vision extensive de l'emploi . . . . .	39
1.2 Les grandes mutations du débat théorique sur le chômage . . . . .	43
1.2.1 Les théories néoclassique et keynésienne du salaire et de l'emploi .	46
1.2.1.1 La théorie néoclassique de l'emploi et du chômage . . . . .	46
1.2.1.2 La théorie keynésienne de l'emploi . . . . .	50
1.2.1.3 Les théories du déséquilibre : vers une synthèse . . . . .	54
1.2.2 Le retour du marché au cœur de l'explication du chômage . . . . .	56
1.2.2.1 Isolation du marché du travail et résurgence des idées néoclassiques . . . . .	56
1.2.2.2 Les piliers de la nouvelle économie du travail : le modèle WS-PS et le NAIRU . . . . .	62

1.2.2.3	Les explications de la rigidité des salaires dans les nouvelles théories du chômage . . . . .	67
<b>Chapitre 2 Caractérisation du marché du travail et périodisation de la politique de l'emploi</b>		<b>75</b>
2.1	Phase I : Un pilotage centralisé du marché du travail . . . . .	78
2.1.1	L'emploi public, principal instrument de gestion de la main d'œuvre	78
2.1.1.1	L'émergence de l'emploi public . . . . .	78
2.1.1.2	La gestion réglementaire du marché du travail . . . . .	80
2.1.2	De l'échec du plan à la crise de l'emploi . . . . .	83
2.1.2.1	L'échec du plan . . . . .	83
2.1.2.2	La crise l'emploi, une crise structurelle . . . . .	85
2.2	Phase II : Une gestion libérable du marché du travail . . . . .	86
2.2.1	Nouvelles stratégies d'effectifs et de salaires . . . . .	87
2.2.1.1	Réduction des effectifs . . . . .	87
2.2.1.2	Nouvelle politique salariale . . . . .	88
2.2.1.3	Modification de la structure de l'emploi public . . . . .	90
2.2.2	Quelle lecture pour la nouvelle orientation ? . . . . .	92
2.2.2.1	Limites d'une thèse de flexibilisation du marché . . . . .	92
2.2.2.2	L'extension au reste de l'économie . . . . .	95
2.3	Phase III : Vers une politique active de marché . . . . .	97
2.3.1	Domaines d'action . . . . .	99
2.3.1.1	Les principaux domaines d'action de la PNE . . . . .	99
2.3.1.2	Politiques de demande, politiques d'offre . . . . .	100
2.3.2	Objectifs de la PNE . . . . .	104
2.3.2.1	Les sept objectifs . . . . .	104
<b>Chapitre 3 Frontières de l'emploi et rigidités du marché du travail</b>		<b>109</b>
3.1	La courbe du salaire dans la théorie . . . . .	112
3.1.1	Les rationalisations théoriques de la courbe du salaire . . . . .	113
3.1.1.1	Le modèle des contrats implicites . . . . .	113
3.1.1.2	Le modèle de tire-au-flanc . . . . .	115
3.1.1.3	Le modèle des négociations salariales . . . . .	117
3.1.2	Précisions, limites et critiques . . . . .	119
3.1.2.1	La courbe du salaire dans le contexte malien . . . . .	119

---

3.1.2.2	La courbe du salaire face aux courbes de l'offre de travail et de Phillips . . . . .	123
3.2	Modèle spatial et modèle démographique . . . . .	127
3.2.1	Spécifications du modèle . . . . .	127
3.2.1.1	Modèle et variables . . . . .	127
3.2.1.2	Statistiques descriptives et tests de spécification . . . . .	133
3.2.2	La courbe du salaire et les rigidités . . . . .	134
3.2.2.1	La rigidité du salaire et la structure démographique . . . . .	137
3.2.2.2	Approche sectorielle de la rigidité du salaire . . . . .	142

**Partie II Un bilan de la Politique Nationale de l'Emploi 171**

**Chapitre 4 Les structures de la politique d'emploi : doublonnage et faible efficacité 177**

4.1	Présentation des structures selon le corps . . . . .	178
4.1.1	L'ANPE : d'un office à une agence . . . . .	179
4.1.1.1	L'ONMOE . . . . .	179
4.1.1.2	L'ANPE . . . . .	180
4.1.2	L'APEJ : d'un programme à une agence . . . . .	182
4.1.2.1	Le PEJ . . . . .	182
4.1.2.2	L'APEJ . . . . .	183
4.1.3	Structures périphériques . . . . .	185
4.1.3.1	Les structures gouvernementales . . . . .	185
4.1.3.2	Le PNA/ERP . . . . .	187
4.2	Classification des organes selon les missions . . . . .	188
4.2.1	Les structures et programmes de formation . . . . .	189
4.2.1.1	Les formations visant l'emploi salarié . . . . .	189
4.2.1.2	Les formations visant l'auto-emploi et le travail peu qualifié	192
4.2.2	Les structures de financement et de garantie . . . . .	196
4.2.2.1	Le financement . . . . .	196
4.2.2.2	La garantie : le Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FARE) . . . . .	198
4.2.3	Les structures d'intermédiation et d'information . . . . .	199
4.2.3.1	L'intermédiation . . . . .	199
4.2.3.2	L'information . . . . .	200



4.3	La PNE : doublons et résultats . . . . .	202
4.3.1	Causes et conséquences du doublonnage . . . . .	202
4.3.1.1	Causes : instrumentalisation politique des dispositifs de soutien à l'emploi . . . . .	204
4.3.1.2	Conséquences : émiettement des ressources et difficultés de lecture des résultats . . . . .	205
4.3.2	Evaluation du PEJ . . . . .	208
4.3.2.1	En matière de formation . . . . .	208
4.3.2.2	En matière de soutien à l'entrepreneuriat . . . . .	212
4.3.2.3	En matière de soutien à l'emploi rural . . . . .	214
<b>Chapitre 5 Les mesures d'activation du marché du travail : l'exemple des stages de qualification</b>		<b>219</b>
5.1	Les stages de qualification : historique, fond et forme . . . . .	221
5.1.1	Les grandes évolutions du dispositif . . . . .	221
5.1.1.1	L'époque ANPE . . . . .	221
5.1.1.2	L'intervention du Ministère du Développement Social, de la Solidarité et des Personnes Agées . . . . .	223
5.1.1.3	L'ère APEJ . . . . .	224
5.1.2	Une mesure d'activation du marché du travail dans le fond et dans la forme . . . . .	226
5.1.2.1	Dans le fond : une mesure de formation . . . . .	227
5.1.2.2	Dans la forme : compensation pour la formation et réduction du coût du travail . . . . .	230
5.2	Les échecs du dispositif . . . . .	234
5.2.1	Critiques par rapport aux postulats . . . . .	234
5.2.1.1	Emploi et employabilité . . . . .	234
5.2.1.2	Substituabilité des facteurs . . . . .	237
5.2.2	Echec en tant que mesure active : les comportements déviants . . . . .	238
5.2.2.1	Comportements opportunistes au niveau de l'employeur . . . . .	238
5.2.2.2	Les comportements opportunistes au niveau du stagiaire . . . . .	246
5.2.3	Échec en tant que mesure passive : déplacement du chômage dans le temps . . . . .	250
5.2.3.1	Instrument de gestion sociale du chômage . . . . .	250
5.2.3.2	Effet de déplacement du chômage dans le temps . . . . .	252

**Chapitre 6 La participation au marché du travail 267**

6.1 Déterminants de la décision de participation au marché du travail . . . . . 270

6.1.1 Les choix intra-familiaux au cœur des modalités d'offre de travail 270

6.1.1.1 L'inactivité comme l'issue d'un arbitrage économique . . 270

6.1.1.2 L'inactivité comme la conséquence d'une construction so-  
ciale . . . . . 274

6.1.2 Impact de l'inactivité sur le salaire de réserve de l'agent inactif . . 277

6.1.2.1 Dégradation du pouvoir de négociation de l'agent inactif 277

6.1.2.2 Seuil de tolérance à l'inactivité : vers une subordination  
de l'inactivité au chômage . . . . . 280

6.2 La probabilité de participation au marché du travail . . . . . 285

6.2.1 Variables et statistiques descriptives . . . . . 285

6.2.1.1 Modèle et variables . . . . . 285

6.2.1.2 Statistiques descriptives . . . . . 287

6.2.2 Résultats et commentaires . . . . . 289

6.2.2.1 Tests de spécification . . . . . 292

6.2.2.2 Commentaires . . . . . 292

6.2.3 Le cas particulier des [15-25[ ans : la relation ambiguë entre les  
études et la participation au marché du travail . . . . . 306

**Chapitre 7 La prospection d'emploi 313**

7.1 Le transfert familial et la durée du chômage . . . . . 316

7.1.1 La solidarité familiale comme forme d'indemnisation du chômage 316

7.1.1.1 Un altruisme contingent à la durée du chômage . . . . . 318

7.1.1.2 Précisions et remarques sur le modèle . . . . . 328

7.1.2 Test de la relation entre le transfert et la durée du chômage . . . 332

7.1.2.1 Variables et statistiques descriptives . . . . . 334

7.1.2.2 Résultats et commentaires . . . . . 337

7.2 Le salaire de réservation, la durée du chômage et le taux de sortie du chômage 345

7.2.1 Le modèle de la prospection . . . . . 345

7.2.1.1 Divergences des conclusions . . . . . 345

7.2.1.2 Présentation du modèle . . . . . 348

7.2.2 L'ancienneté au chômage, le salaire de réservation et le taux de  
sortie du chômage . . . . . 352

7.2.2.1	La relation entre l'ancienneté au chômage et le salaire de réservation . . . . .	352
7.2.2.2	Le taux de sortie du chômage . . . . .	359
	<b>Conclusion générale</b>	<b>375</b>
	<b>Références bibliographiques</b>	<b>385</b>
	<b>Liste des tableaux</b>	<b>411</b>
	<b>Table des graphiques</b>	<b>415</b>

# Liste des tableaux

1	Mali : quelques indicateurs clés . . . . .	11
1.1	Situation dans l'emploi . . . . .	30
1.2	Caractéristiques de la demande d'emploi (%) . . . . .	32
1.3	L'offre et la demande d'emploi . . . . .	34
1.4	Caractéristiques de l'offre d'emploi (%) . . . . .	35
1.5	Chômage néoclassique, chômage keynésien . . . . .	55
2.1	Effectifs par secteur et niveau professionnel dans les entreprises modernes, 31 décembre 1965 . . . . .	79
2.2	Rémunérations dans la Fonction Publique (2003, 2007) . . . . .	89
2.3	Parts des catégories socioprofessionnelles dans l'effectif de la fonction publique (1996-2007) . . . . .	90
2.4	Effectif dans la Fonction Publique du Mali (1987-2007) . . . . .	91
2.5	Recrutements dans la Fonction Publique Malienne (1996-2002) . . . . .	92
2.6	Classification théorique des domaine d'intervention de la PNE . . . . .	103
2.7	Périodisation de la politique d'emploi du Mali . . . . .	108
3.1	Motifs de la durée du travail (hebdomadaire) . . . . .	129
3.2	Statistiques descriptives . . . . .	134
3.3	Equation du salaire horaire ( $\ln(w_i)$ ) : spécifications avec $\ln(u_j^m)$ , $\ln(u_a)$ , $\ln(u_{aj})$ et $\ln(u_{aj}^m)$ . . . . .	135
3.3	Equation du salaire horaire ( $\ln(w_i)$ ) : spécifications avec $\ln(u_j^m)$ , $\ln(u_a)$ , $\ln(u_{aj})$ et $\ln(u_{aj}^m)$ . . . . .	136

3.4	Coefficients de corrélation de l'âge avec des déterminants du salaire (%) . . .	138
3.5	Taux de chômage par classe d'âge, milieu et genre (%) . . . . .	139
3.6	Part des classes d'âge dans le chômage (%) . . . . .	140
3.7	Les élasticités du salaire au taux de chômage selon les groupes . . . . .	143
3.8	Salaires moyens dans l'emploi public, privé formel et informel . . . . .	144
3.9	Salaire minimum et revenus mensuels moyens . . . . .	144
3.10	Coefficients de corrélation entre les salaires observés et les salaires fictifs du secteur privé formel . . . . .	148
3.11	Contraintes liées à la réglementation du travail (% des entreprises enquêtées)	150
3.12	Répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction, la zone de résidence et le sexe (%) . . . . .	153
3.13	Réponses aux demandes d'emprunts et accès au crédit fournisseur . . . . .	153
3.14	Répartition des emplois intermittents suivant le type et le milieu de résidence	162
4.1	Répartition des mesures de la PNE entre ses structures . . . . .	203
4.2	Coût de financement du PEJ (FCFA) . . . . .	209
4.3	Prévisions du PEJ (emplois) . . . . .	210
5.1	Placements effectués par l'ANPE de 1992 à 2007 . . . . .	223
5.2	Offre et demande de placements . . . . .	224
5.3	Placements effectués par l'ANPE de 1992 à 2007 . . . . .	225
5.4	Les allocations des stagiaires APEJ . . . . .	241
6.1	Repartition des inactifs selon le motif et la classe d'âge (%) . . . . .	287
6.2	Repartition des inactifs selon le motif et la zone de résidence (%) . . . . .	288
6.3	Statistiques descriptives sur les [25-65[ . . . . .	289
6.4	Répartition des chômeurs selon le sexe et le lien au chef de ménage(%) . . . .	290
6.5	Probabilité de participation au marché du travail [25-65[ . . . . .	290
6.5	Probabilité de participation au marché du travail [25-65[ . . . . .	291
6.6	Le taux de chômage par région sur les [25-65[ ans (%) . . . . .	299
6.7	Profils des «nouveaux chômeurs» . . . . .	304
6.8	Motifs de l'abandon des études chez les [15-25[ ans . . . . .	306

---

6.9	Probabilité d'activité sur les [15-25[ ans . . . . .	312
7.1	Statistiques descriptives (1) . . . . .	333
7.2	Les revenus salariaux du ménage et l'environnement du chômeur . . . . .	336
7.3	Régression instrumentée du transfert( $\ln(T)$ ) sur la durée du chômage( $\ln(t)$ ) .	338
7.4	Statistiques descriptives (2) . . . . .	354
7.5	Régression instrumentée du salaire de réservation ( $\ln(w_r)$ ) sur la durée du chômage ( $\ln(t)$ ) (GMM) . . . . .	356
7.6	Probabilité de sortie du chômage . . . . .	362



# Table des graphiques

1	Carte du Mali . . . . .	10
1.1	Equilibre du marché du travail . . . . .	49
1.2	Demande effective et emploi . . . . .	53
1.3	L'emploi et le salaire : trois zones . . . . .	58
1.4	La courbe de Phillips augmentée . . . . .	61
1.5	WS-PS . . . . .	64
2.1	Recettes et dépenses publiques (1968-1988) . . . . .	86
2.2	Financement des secteurs public et privé (1974) . . . . .	102
3.1	Taux de chômage par classes d'âge en 2004 (gauche) et en 2007 (droite) . . .	141
3.2	Distribution des salaires dans l'emploi public et le secteur privé formel (%) en 2004 (haut) et 2007 (bas) . . . . .	146
3.3	Distribution des salaires mensuels selon le secteur institutionnel (2004) . . . .	146
6.1	Taux de chômage prédits selon les seuils de validation de l'hypothèse d'activité 300	





## Résumé

L'objectif de cette thèse est de contribuer à une meilleure connaissance du marché du travail dans les économies en développement à dominante informelle. Le Mali est son cas d'étude. Dans la première partie, elle met en évidence la difficulté de comprendre le chômage au travers du statut ambigu des actifs de l'informel, oscillant entre le chômage et l'emploi. Nous y montrons que l'économie informelle exacerbe l'instabilité des frontières du chômage sans toutefois aliéner la rigidité des revenus du travail à la baisse. A l'aide d'une courbe du salaire, nous appréhendons cette dernière et examinons ses causes. La seconde partie de la thèse présente les dispositifs en matière d'emploi et montre que si, d'un côté, ils répondent pour une large part aux besoins du marché du travail et visent à corriger ses principales insuffisances - notamment en matière de financement et de formation -, de l'autre, leur mise en œuvre se révèle profondément défailante. Ceci explique les résultats mitigés de certaines mesures malgré plus de deux décennies d'application. Dans la troisième partie, l'attention est tournée vers l'offre de travail, à la faible connaissance de laquelle on peut attribuer une partie des échecs des dispositifs d'emploi. Nous y examinons le rôle de l'environnement familial dans la participation au marché du travail et dans la prospection d'emploi et montrons que plusieurs variables de cet espace peuvent contribuer à la formulation de meilleurs dispositifs.

**Mots-clés:** Chômage, économie informelle, rigidité du salaire, politiques d'emploi, prospection d'emploi, Mali

## Abstract

The aim of this thesis is to contribute to a better understanding of the labour market in developing informal-dominated economies. Mali is its study case. In the first part, it highlights the difficulty to approach unemployment through the ambiguous status of the informal workers, swinging between employment and unemployment. We show that the informal economy exacerbates the instability of the unemployment frontiers without alienating the wage stickiness, which we apprehend through a wage curve. The second part of the thesis presents the employment measures and shows that though, on one hand, they respond accurately to the labour market needs and aim to correct its shortcomings - particularly regarding the financing and training -, on the other hand, their execution is deeply flawed. That explains the mitigated results of some measures, in implementation for over two decades. In the third part, the attention is turned to the labour supply, the weak knowledge of which can partially explain the failures of the employment policies. We examine the role of the household environment in the participation decision and in the job search and show that many variables of this environment can contribute to improving the measures.

**Keywords:** Unemployment, informal economy, wage stickiness, employment policies, job search, Mali

