

MINISTERE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE, DE LA JEUNESSE ET DE  
BUT – UNE FOI  
LA CONSTRUCTION CITOYENNE

\*\*\*\*\*

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION



REPUBLIQUE DU MALI  
UN PEUPLE – UN

# Profil du chômage et du sous-emploi au Mali

Rédigé par :

M. René Comlan TOHOUENOU, Consultant

Mme Aoua Saran DEMBELE, Chercheur

M. N'Faly Siaman, Chargé d'études et de Recherche

**BAMAKO, SEPTEMBRE 2015**

*Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), Zone ACI 2000 à côté du Pôle Universitaire Amadou  
HAMPATE BA, BP. 1923-Bamako-ACI 2000 (Mali) / Tél: (+223) 20 29 09 61*

# Table des matières

<b>Sigles et abréviations .....</b>	<b>ii</b>
<b>Résumé .....</b>	<b>iii</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Compréhension du phénomène .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Marché du travail et promotion de l'emploi. ....</b>	<b>6</b>
1.1.1 Définition et concepts du chômage .....	6
1.1.2 Définition et concepts du sous-emploi.....	7
<b>1.2 Réglementation du marché du travail .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Politiques de promotion de l'emploi. ....</b>	<b>10</b>
<b>II. Elaboration du profil du chômage et du sous-emploi.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Sources de données .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Mesure du chômage et du Sous-emploi .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Indicateurs retenus .....</b>	<b>14</b>
<b>III. Statistiques du chômage.....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Taux de chômage .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Structure du chômage. ....</b>	<b>19</b>
<b>3.3 Evolution du taux de chômage. ....</b>	<b>22</b>
<b>3.4 Causes principales de la perte de l'emploi précédent.....</b>	<b>24</b>
<b>3.5 Attentes des chômeurs auprès de l'ANPE ou BPP/ETT pour sortir du chômage .....</b>	<b>25</b>
<b>IV. Résultats statistiques du sous-emploi.....</b>	<b>27</b>
<b>4.1 Taux de sous-emploi selon les caractéristiques sociodémographiques. ....</b>	<b>27</b>
<b>4.2 Répartition de la durée du travail.....</b>	<b>29</b>
<b>4.3 Structure du sous-emploi .....</b>	<b>30</b>
<b>V. Estimation logistique du chômage et du Sous-emploi .....</b>	<b>34</b>
<b>5.1 Rappel théorique de la régression logistique.....</b>	<b>34</b>
<b>5.2 Estimation logistique du chômage.....</b>	<b>35</b>
<b>5.3 Estimation logistique du sous-emploi. ....</b>	<b>38</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>44</b>

## Sigles et abréviations

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des jeunes
BIT	Bureau International du Travail
BPP/ETT	Bureau Privé de Placement/ Entreprise à Travail Temporaire
BTS/DEUG	Brevet de Technicien Supérieur/ Diplôme d'Etudes Universitaire et de Gestion
CSCR	Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
DEF	Diplôme d'Etudes Fondamentales
DNFP	Direction Nationale de la Formation Professionnelle
DOEF	Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation
EMOP	Enquête Modulaire Permanente auprès des ménages
EPAM	Enquête Permanente Auprès des Ménages
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FCFA	Francs de la Communauté Financière Africaine
FIER	Projet de Formation professionnelle, d'Insertion et de l'Entrepreneuriat des jeunes Ruraux
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
IER	Institut d'Economie Rurale
ITS	Impôt sur le Traitement de Salaire
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONMOE	Office National de la Main d'Œuvre et de l'Emploi
PAO	Plan d'Action Opérationnel
PEJ	Programme Emploi-Jeunes
PILE	Programme d'Initiatives Locales pour l'Emploi
PNA/ERP	Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PROCEJ	Projet de Développement des Compétences et Emploi des Jeunes
PRODEFPE	Programme Décennal de la Formation Professionnelle pour l'Emploi
PROMIER	Programme Multisectoriel d'Investissements à fort coefficient d'emploi en milieu rural
RDP	Revue des dépenses publiques
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SMIG	Salaire Minimum Inter Garanti
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

## Résumé

Ce rapport d'étude porte sur les données de 2014 de l'Enquête Modulaire et Permanente auprès des ménages. Pour mener à bien ce travail, nous avons d'abord fait une analyse descriptive portant sur le chômage et le sous-emploi ensuite utilisé un modèle économétrique pour identifier les causes du chômage et du sous-emploi lié à la durée du travail. Il évalue l'ampleur de ces deux phénomènes suivant les différentes caractéristiques des individus tout en présentant leur hétérogénéité et aide à identifier les déterminants empiriques qui en découlent.

Le chômage et le sous-emploi sont des variantes du marché de travail qui est en pleine effervescence au Mali. Ce problème affecte particulièrement les femmes, les jeunes et, s'agissant du milieu institutionnel, le secteur informel qui à lui seul abrite plus de 95% des actifs occupés, n'est pas en reste. Les institutions internationales comme le Bureau International du Travail (BIT) ou l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont distingué trois sortes de sous-emploi : le sous-emploi visible, c'est-à-dire lié au temps de travail; le sous-emploi invisible, lié au revenu; et le sous-emploi global qui mesure toutes les distorsions du marché de travail dans un système économique donné et qui englobe les deux premières. Dans ce rapport, nous avons principalement étudié le sous-emploi visible et le chômage. Le choix porté sur le modèle logistique est dû à sa facilité à pouvoir régresser une variable dépendante du type dichotomique à partir des variables de types divers; ainsi permet-il de classer la population active en situation de sous-emploi ou de chômeurs, afin d'établir le profil d'un chômeur et d'un sous-employé au Mali. La première analyse économétrique a porté sur le chômage. A l'aide d'une batterie de tests, nous avons finalement retenu un modèle à neuf variables dont le pouvoir de discrimination s'estime à près de 94%. Les principaux déterminants qui en découlent sont : le sexe, la zone de résidence, le niveau d'instruction, l'âge, l'âge au carré, le quintile des ménages, les migrants de retour, la taille du ménage et l'état matrimonial des individus. Le deuxième modèle a servi à expliquer le sous-emploi visible. Sa construction s'est avérée un peu délicate et a retenu treize variables, pour un taux de discernement égal à 89,5%. Ici, les caractéristiques les plus en vue sont : le sexe, la zone de résidence, le niveau d'instruction, le groupe d'âge, le revenu de l'activité principale, le secteur institutionnel, la taille de l'entreprise, la religion, le nombre de jour de travail hebdomadaire, l'ancienneté dans l'emploi actuel, la promotion dans l'emploi actuel, le secteur d'activité principale et la taille du ménage.

Toutefois, si les interprétations qui dérivent de ces modèles (analyse logistique du chômage et celle du sous-emploi) sont assez conformes avec celles de l'analyse empirique, c'est certainement parce qu'il s'agit de phénomènes liés à la conjoncture, et donc facilement observables à partir du rythme de vie des populations.

## Introduction

Le chômage et le sous-emploi de façon générale et celui des jeunes qualifiés et des femmes de façon particulière, constitue de nos jours la menace la plus grave sur le processus de développement des sociétés et risque, si l'on n'intervient pas à travers des actions vigoureuses et appropriées, de réduire à néant les nombreux efforts entrepris par le Gouvernement (l'investissement dans l'éducation nationale dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale). C'est pourquoi, l'une des préoccupations majeures du gouvernement du Mali est de relever le défi de l'emploi.

En 2014, plus de la moitié des personnes au chômage selon la définition au sens élargi au Mali est formée par les femmes (52,6%). Au Mali, le chômage présente un caractère massif et persistant. Le taux de chômage au travers duquel on l'appréhende est très souvent élevé. Entre 2010 et 2014, le taux de chômage, surtout celui des jeunes de moins de 40 ans, évolue en dent de scie. Il est passé de 10% en 2010 pour arriver à 7,7% en 2013 et atteindre 9,3% en 2014. Du point de vue genre, en 2010 le taux de chômage des femmes était de 12,9%; en 2013 ce même taux a diminué pour arriver à 9,7% et ensuite atteindre 10,6% en 2014.

La réduction du chômage devrait être l'un des objets fondamentaux de l'étude des économies des pays en développement. Le chômage des jeunes et le sous-emploi représentent des préoccupations croissantes dans le monde entier. Selon les estimations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 2012, 40% des chômeurs dans le monde sont constitués par des jeunes soit 75 millions de personnes en termes absolus. Le défi de l'emploi des jeunes en Afrique est énorme. En Afrique au sud du Sahara, les jeunes de 15-24 ans (au sens des Nations Unies) représentaient 20,2% de la population en âge de travailler avec 11,5% de taux de chômage. L'incapacité de relever ce défi pour les jeunes entraînerait de lourdes conséquences pour l'économie. Au-delà des coûts économiques, les taux élevés de chômage et du sous-emploi ont des ramifications sociales : activités criminelles, conflits armés (E. Zuehlke, 2009). L'absence d'opportunités permettant aux jeunes de subvenir à leurs besoins fondamentaux conduira à un état de pauvreté de ceux-ci, déjà objet de vulnérabilité liée au VIH/SIDA, d'insécurité alimentaire et de violence. Le Mali s'inscrit dans cette logique avec une forte pression démographique, avec un taux d'accroissement de la population de 3,6% (RGPH, 2009). Le manque d'opportunités d'emploi des jeunes et l'incapacité de la fonction publique à les recruter massivement constituent un défi de développement majeur auquel le pays fait face, ce qui se révèle être un obstacle pour l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement. Malgré une croissance économique moyenne de 4.8% sur la période 2010-2014 et la création des structures nationales visant à l'insertion professionnelle telles que l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (APEJ), le chômage parmi ceux-ci demeure un sujet de préoccupation. Ainsi, le taux de chômage des jeunes est passé de 10,1% à 9,3% sur la même période selon les enquêtes permanentes auprès des ménages (EPAM\_2010 / EMOP\_2014).

Confronté aux défis cités, les questions essentielles sur lesquelles nous nous focalisons dans cette étude sont :

- Quelle est l'ampleur du chômage et du sous-emploi de la population active au Mali ?
- Quelles sont les caractéristiques des chômeurs et des sous-employés ?
- Que faut-il faire pour résoudre le problème ?

L'objectif général de ce travail est de dresser une situation claire du chômage et du sous-emploi de la population active au Mali en 2014 à partir des données de l'Enquête Modulaire et Permanente auprès des ménages (EMOP). Plus spécifiquement cette étude vise à :

- a) Analyser le chômage et le sous-emploi des jeunes en identifiant les groupes socio-économiques qui contribuent le plus à ces phénomènes;
- b) Estimer un modèle sur les déterminants du chômage et du sous-emploi des jeunes ;
- c) Tirer des leçons, à partir des résultats produits et faire des recommandations qui pourront contribuer à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes.

Notre travail est divisé en cinq points essentiels. Dans le premier, nous passerons en revue l'appréhension du phénomène de sous-emploi et du chômage, c'est-à-dire les définitions, les concepts, l'évolution de la réglementation du marché du travail et les Politiques de promotion de l'emploi. Dans le point 2, on parle de la méthodologie de l'étude (sources de données, mesures du chômage et du sous et les indicateurs retenus pour l'étude). Les troisième et quatrième parties traitent des résultats statistiques du chômage et du sous-emploi lié à la durée du travail. Il s'agit de faire une analyse descriptive du chômage et du sous emplois selon les caractéristiques sociodémographiques qui nous conduit à une régression économétrique nous permettant d'identifier les variables qui expliquent ces deux éléments du marché du travail. Enfin, nous concluons le travail par quelques suggestions afin de favoriser la réduction de ces deux « fléaux » auxquels la population active fait face.

## **I. Compréhension du phénomène**

### **1.1 Marché du travail et promotion de l'emploi.**

#### **1.1.1 Définition et concepts du chômage**

Les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait, où:

- a) «pas en emploi» est évalué par rapport à la courte période de référence pour la mesure de l'emploi;
- b) la «recherche d'emploi» fait référence à toute démarche effectuée durant une période récente spécifiée comprenant les quatre semaines précédentes ou le mois précédent, visant à trouver un poste de travail ou de créer une entreprise ou une exploitation agricole. Cela comprend également la recherche d'emploi à temps partiel, informel, temporaire, saisonnier ou occasionnel, sur le territoire national ou à l'étranger. Voici quelques exemples de ces activités:
  - i) les démarches pour obtenir des ressources financières, des permis et licences; ii) la recherche de terrains, de locaux, de machines, d'équipements ou d'intrants pour l'agriculture;
  - iii) les recherches par relations personnelles ou d'autres types d'intermédiaires; iv) l'inscription à des bureaux de placement publics ou privés ou les contrats avec ces derniers;
  - v) la candidature directe auprès d'employeurs; les démarches sur les lieux de travail, dans les fermes ou à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs; vi) l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux ou en ligne concernant des postes de travail; vii) l'insertion ou l'actualisation de curriculum vitae sur les sites professionnels ou les réseaux sociaux en ligne;
- c) «actuellement disponibles» sert à tester si les personnes sont prêtes à occuper un poste de travail dans le présent, qui est évalué par rapport à une courte période de référence qui comprend celle utilisée pour la mesure de l'emploi: i) en fonction du contexte national, la période de référence peut être étendue pour inclure une période ultérieure courte n'excédant pas deux semaines au total, afin d'assurer une couverture appropriée des situations de chômage dans les différents groupes de population.

Sont inclus dans le chômage: a) les futurs travailleurs qui sont définis comme les personnes «pas en emploi», «actuellement disponibles», sans «recherche d'emploi» ci-dessus selon la 19<sup>ème</sup> Conférences Internationale des Statisticiens du Travail parce qu'elles ont déjà pris des dispositions pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, fixée en fonction de la durée générale d'attente pour commencer un nouveau poste de travail dans le contexte national, mais qui n'excède généralement pas trois mois; b) les participants aux dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion d'emploi et qui, de ce fait, n'étaient «pas en emploi», ni «actuellement disponibles», et sans «recherche d'emploi», parce qu'elles avaient reçu une offre pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, qui n'excède généralement pas trois mois; c) les personnes «pas en emploi» qui ont effectué des démarches pour migrer à l'étranger pour travailler en échange d'une rémunération ou d'un profit mais qui sont toujours en attente de l'opportunité de partir.

Pour faire une analyse structurelle du chômage, il peut être utile de collecter des informations sur la durée de la recherche de l'emploi, mesurée à partir du moment où les personnes au chômage ont commencé leurs activités de «recherche d'emploi», ou depuis la fin de leur dernier poste de travail occupé, en choisissant la période la plus courte.

Parmi les personnes au chômage, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en chômage de longue durée qui sont définies comme les personnes ayant une durée de recherche, au sens du paraGraphique précédent, de douze mois ou plus en incluant la période de référence. Pour suivre les politiques sociales d'indemnisation, il est possible d'utiliser un seuil de durée plus court (six mois ou plus).

### 1.1.2 Définition et concepts du sous-emploi

Les personnes en Sous-emploi lié au temps de travail sont définies comme toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus, où:

- a) le concept de «temps de travail» utilisé est les heures réellement travaillées ou les heures habituellement travaillées, selon l'objectif de la mesure (les situations à court ou à long terme) et selon les normes statistiques internationales sur le sujet;
- b) «davantage d'heures» désigne des heures additionnelles effectuées dans le même poste de travail, dans un (des) poste(s) de travail supplémentaire(s) ou dans un (des) poste(s) de substitution;
- c) le «seuil d'heures» se fonde sur la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, sur les valeurs médianes ou modales des heures habituellement effectuées de toutes les personnes en emploi, ou sur les normes relatives au temps de travail précisées dans la législation pertinente ou dans la pratique nationale et fixées pour des groupes spécifiques de travailleurs;
- d) «disponibles» pour faire davantage d'heures doit être établi par rapport à une courte période de référence fixée qui, dans le contexte national, reflète la durée habituelle nécessaire pour quitter un poste de travail afin d'en commencer un autre.

Parmi les personnes dans le Sous-emploi lié au temps de travail (c'est-à-dire qui souhaitaient et étaient «disponibles» pour travailler «davantage d'heures»), et en fonction du concept du temps de travail utilisé, il est possible d'identifier les groupes suivants:

- a) les personnes dont le nombre d'heures habituellement et réellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures»;
- b) les personnes dont le nombre d'heures habituellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures» mais dont le nombre d'heures réellement effectuées était supérieur au seuil;
- c) les personnes qui n'étaient «pas au travail» ou dont le nombre d'heures réellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures» pour des raisons économiques (par exemple, une baisse de l'activité économique, y compris la mise à pied temporaire et la pénurie de travail, ou les conséquences de la basse saison).

Pour identifier séparément les trois groupes de personnes en Sous-emploi lié au temps de travail, il est nécessaire de collecter les informations sur les heures habituellement et réellement effectuées. Les pays qui ne mesurent qu'un seul concept de temps de travail couvriront pour les heures habituellement effectuées la somme des groupes a) et b; pour les heures réellement effectuées le groupe c), à condition d'avoir collecté également les motifs de n'être «pas au travail» ou d'avoir travaillé en-dessous du «seuil d'heures».

Afin de mieux évaluer la pression sur le marché du travail exercée par les personnes en Sous-emploi lié au temps de travail, il peut être utile d'identifier séparément les personnes qui ont effectué des activités pour chercher à faire «davantage d'heures» durant une période récente qui peut comprendre les quatre dernières semaines ou le dernier mois calendaire.



## 1.2 Réglementation du marché du travail

Si le niveau de la réglementation sociale a connu de multiples évolutions, la réglementation du marché du travail est dominée par la volonté de protéger le salarié, écrit Jean-Michel Lattes. La réduction du temps de travail, les garanties de rémunération, la libre détermination collective des relations de travail, l'organisation et le renforcement de la représentation du personnel, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'encadrement du droit du licenciement, l'organisation de la prévention dans l'entreprise constituent les principaux jalons d'une évolution qui connaît son apogée avec les lois Auroux.

La réglementation du marché du travail doit, autant que possible, permettre que les jeunes trouvent un emploi décent, sans pour autant entraver leur mobilité sur le marché du travail ni créer un marché à deux vitesses, avec d'un côté un segment bien protégé pour les travailleurs en place et de l'autre un segment moins protégé pour les jeunes, lesquels supporteraient alors la totalité des ajustements. L'enquête dans les pays africains montre que les dispositions sur les indemnités de départ constituent la forme de protection de l'emploi qui nuit le plus à l'emploi des jeunes. Dans les pays en développement, les règles de protection de l'emploi servent souvent de solution de substitution bon marché à la fourniture d'une assurance sociale aux travailleurs. Le découplage entre la protection sociale et la situation vis-à-vis de l'emploi pourrait donc se révéler salutaire, car il renforcerait à la fois la flexibilité sur le marché du travail et la protection des jeunes vulnérables. Les comptes individuels d'épargne chômage peuvent apporter une contribution utile dans une telle démarche. De plus, il faut adopter une réglementation du travail plus souple, permettant aux jeunes de faire des stages ou de signer des contrats de courte durée afin d'acquérir une première expérience professionnelle et de faire la preuve de leur employabilité.

- *Réforme de la législation du travail et amélioration du fonctionnement du marché du travail*

Le marché du travail a plusieurs fonctions. La première est de répartir la main d'œuvre de la meilleure manière qui soit entre les différents secteurs d'activités et les employeurs. Par meilleure manière, il s'entend celle qui se traduit par la production (PIB) la plus grande possible. La deuxième fonction est de générer des informations (en termes de rémunérations, risques de chômage, etc.) qui vont permettre aux individus et aux ménages ainsi qu'aux décideurs publics de prendre des décisions au sujet des investissements en capital humain (formation, apprentissage, etc.). La troisième fonction est de permettre aux demandeurs d'emploi – pauvres et moins pauvres, qualifiés et moins qualifiés – d'obtenir un travail et une rémunération adéquate et stable. Le bon fonctionnement du marché du travail devient de plus en plus important à mesure que l'économie croît et se diversifie et que la répartition de la main d'œuvre entre les secteurs et les entreprises est continuellement remise à l'ordre du jour. Il est aussi crucial pour insérer les nouveaux arrivants sur le marché du travail, jeunes et moins jeunes, et éviter l'apparition de goulots d'étranglement (de manque de main d'œuvre plus ou moins qualifiée) dans certains secteurs économiques. Un bon fonctionnement du marché du travail peut être enfin une source d'avantage comparatif dans les branches d'activités en continuel renouvellement.

A priori la législation du travail joue un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail en influant sur les coûts d'embauche, de gestion et de licenciement de la main d'œuvre, la rémunération du travail (par l'intermédiaire du salaire minimum officiel), les formes de travail (permanent, temporaire, etc.) et plus généralement sur les conditions de travail (durée du travail, travail de nuit, travail des enfants de moins de 18 ans, etc.). Indirectement, la législation du travail a une influence sur la taille relative des activités formelles et informelles, la raison d'être de ces dernières étant souvent de contourner les obligations contenues dans la législation du travail.

La législation du travail en vigueur au Mali date de 1992. Un décret datant de 1996 en fixe les modalités d'application. Ensemble, ces deux textes constituent le cadre réglementaire du fonctionnement du marché du travail. La réglementation du travail au Mali est proche de celle en vigueur dans les autres pays de la sous-région. Le recours au contrat à durée déterminée y est même plus facile et le niveau du salaire minimum officiel du même ordre de grandeur. Un autre aspect central de la législation du travail à même d'avoir un impact dissuasif sur les décisions d'embauche concerne les coûts de licenciement et de gestion de la main d'œuvre.

La législation du travail au Mali ne couvre qu'une part infime de la main d'œuvre. L'enquête emploi pour 2014 indique que seulement 4,2 % des actifs occupés travaillent dans le secteur formel. De même, environ 3% travaillent dans le secteur public ce qui implique que seulement 1,3% des actifs travaillant dans le secteur privé sont soumis à la législation du travail. De cela, il faudrait retrancher les emplois informels dans les entreprises formelles, dont le nombre est inconnu. Une étude couvrant les pays en développement conclue à un impact positif et significatif mais limité de la rigidité de la législation du travail sur la taille relative du secteur informel (Djankov et Ramalho (2008)). Une autre étude (Freeman (2009)) relativise cette conclusion en montrant que le secteur informel croît même dans les pays à législation du travail très peu contraignante. A l'évidence, plus d'études sont nécessaires pour appréhender l'impact du cadre réglementaire du marché du travail sur l'emploi, formel et informel.

Pour ce qui est du Mali, la part congrue du secteur privé formel et l'importance du secteur informel suggèrent qu'une réforme de la législation du travail, se traduisant par une réduction des coûts d'embauche et de licenciement, n'aurait qu'un impact limité sur la répartition des actifs entre les deux secteurs. Une telle réforme peut consister en une suppression de la durée maximale légale des contrats à durée déterminée (comme cela a été fait au Burkina Faso) ou en une réduction des indemnités et une simplification des procédures de licenciement pour motif économique. Dans le plus long terme, cependant, l'impact d'une réforme peut être plus important, ce qui va contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Cela dit, même une légère augmentation de l'emploi formel aux dépens de l'emploi informel est appréciable en termes d'amélioration des rémunérations et autres conditions de travail pour les travailleurs concernés. C'est aussi appréciable en ce que les nouveaux emplois formels vont contribuer à augmenter les rentrées fiscales. C'est enfin appréciable parce que cette croissance des emplois formels va se traduire par un « turnover » plus important et une meilleure information sur le marché du travail régulier, ce qui va réduire les incitations à rester au chômage dans l'attente d'un travail dans le secteur formel. Les demandeurs d'emploi vont dans une plus grande mesure rester travailler en milieu rural ou dans le secteur informel en attendant que leur tour dans la file d'attente arrive. Entre temps, ils vont travailler et augmenter le PIB et diminuer le taux de chômage urbain.

La réforme de la réglementation peut aussi influencer sur la distribution des revenus par le biais de son incidence sur les prix que les consommateurs paient pour les différents biens et services. La part importante des services fournis par les équipements collectifs (qui figurent en général parmi les secteurs les plus réglementés) dans le panier de consommation des bas revenus donne à penser que ce groupe pourrait bénéficier davantage des réductions de prix induites par la réforme de la réglementation que les revenus plus élevés.

Tableau 1. Quelques évolutions de la réglementation du marché du travail

<b>Rubrique</b>	<b>Anciennes dispositions</b>	<b>Nouvelles dispositions</b>	<b>Conséquences</b>
Impôt sur traitements et salaires	Tous les salaires bruts annuels supérieurs ou égaux à 175 000 étaient soumis à l'ITS	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 : tous les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux 35 000 sont exonérés d'ITS A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 : tous les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux 40 000 sont exonérés d'ITS	Tous les salaires étaient soumis à y compris le SMIG mais avec le nouveau décret N°2015-0363/P-RM du 19 mai 2015 le SMIG n'est plus soumis à l'ITS ce qui aura pour conséquence un accroissement des salaires nets des travailleurs. Cette mesure peut être considérée comme favorisant le recrutement des travailleurs car elle contribue à réduire les charges fiscales.
Départ à la retraite	L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.	L'âge de départ à la retraite est au minimum 58 ans et maximum 62 ans.	Il y a un rallongement de 2 à 4 ans d'activité pour les employés et par ricochet une disponibilité moins rapide de leur emploi qui peut être largement compensé par le transfert des compétences.
Prise en charge des personnes malades	Charge sociales : Accidents de travail 1- 4% Prestations familiales 8 % Retraite 7% Invalidité-allocations survivant 2%	Aux anciennes charges sociales s'ajoute l'Assurance Maladie Obligatoire Assurance Maladie Obligatoire 6,56 %	La liste des bénéficiaires est élargi aux ascendants ce qui implique un plus grand appui aux employés et donne la possibilité aux employeurs d'adopter une assurance moins coûteuse que celle des compagnies privées quand bien même que ces assurances ne sont de même qualité.

### 1.3 Politiques de promotion de l'emploi.

Depuis 1998, le Mali met en œuvre, à travers diverses actions, une Politique Nationale de l'emploi (PNE) adoptée lors d'un Conseil Interministériel. Cette Politique Nationale de l'Emploi vise les objectifs prioritaires suivants :

- ✓ 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 génératrices de revenus ;
- ✓ accroître la demande de main-d'œuvre en zone urbaine et en zone rurale 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 de main-d'œuvre ;
- ✓ favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les différents domaines d'emplois : emploi moderne, emploi informel, emploi rural, emploi temporaire;
- ✓ rechercher à terme l'unification du marché du travail.

Si en 1996, l'ONMOE était le Service Public d'Emploi chargé de l'exécution de la Politique Nationale de l'Emploi, aujourd'hui de nombreuses initiatives ont été prises par les pouvoirs publics pour faire face aux problèmes de l'emploi au cours des deux dernières décennies. Il s'agit entre autres de :

- ✓ la création de la Direction Nationale de l'Emploi (DNE) et la Direction Nationale de la Formation Professionnelle (DNFP) ;
- ✓ la restructuration de l'ONMOE devenu ANPE ;
- ✓ la création du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)
- ✓ la restructuration du Fonds Auto-renouvelable pour l'Emploi (FARE) ;
- ✓ l'adoption du Document d'Orientatation sur l'Emploi des jeunes ;
- ✓ la création de l'APEJ et du FNEJ ; - la création de la Taxe Emploi jeunes ;
- ✓ la formulation et la mise en œuvre du PEJ I et II ;
- ✓ l'augmentation du taux de la taxe de formation professionnelle ;
- ✓ l'adoption du Plan d'Action de l'Union Africaine pour l'emploi ;
- ✓ la mise en œuvre du Programme National d'Actions en vue de la Réduction de la Pauvreté (PNA/ERP) ;
- ✓ l'identification et la formulation de nombreux projets et programmes pour la promotion et la création d'emploi(s) ;
- ✓ la création de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) ;
- ✓ la création de l'Institut National de l'Ingénierie de la Formation Professionnelle (INIFORP) etc.

Egalement, il existe au niveau du Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle un ensemble de politiques et programmes de promotion d'emplois et de la formation professionnelle :

- ✓ Politique Nationale active et globale de l'emploi ;
- ✓ Politique Nationale de la Formation Professionnelle ;
- ✓ Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de Réduire la Pauvreté (PNA/ERP) ;
- ✓ Programme Emploi-Jeunes (PEJ) ;
- ✓ Programme de création d'une Cellule d'Appui aux Investissements à Haute Intensité de Main d'œuvre (Cellule HIMO) ;
- ✓ Programme Multisectoriel d'Investissements à fort coefficient d'emploi en milieu rural (PROMIER) ;
- ✓ Programme d'Initiatives Locales pour l'Emploi (PILE) ;
- ✓ Bourse de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- ✓ Programme Décennal de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) ;
- ✓ Projet de Développement des Compétences et Emploi des Jeunes (PROCEJ) ;
- ✓ FIER.

Le Comité National Intersectoriel de suivi et d'évaluation de la Déclaration du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'Emploi et la Lutte contre la pauvreté de 2004 et son plan d'action, lors de l'atelier des 2 et 3 novembre 2011 à Bamako, a validé les conclusions et recommandations du rapport d'évaluation de la PNE, qui préconisait, entre autres, de :

- réaliser un audit organisationnel du Ministère chargé de l'Emploi pour rationaliser les interventions, réduire les doublons et réaliser des économies de ressources ;
- songer à réaliser une Revue des dépenses publiques (RDP) et d'un Cadre de Dépenses à Moyen Terme- Budget- Programmes centrés sur l'emploi ;
- formuler une politique nationale de l'emploi.

Il a été recommandé aussi que la mise en œuvre de la PNE soit soutenue par un cadre institutionnel et opérationnel rénové en vue de l'amélioration de la gouvernance, du renforcement du système

national d'information sur le marché du travail grâce à la création d'un Observatoire National de l'Emploi, ainsi que de la mise en œuvre efficace de la PNE, sous la forme d'un Plan d'Action Opérationnel (PAO).

Dans le cadre du PAO, il a été suggéré la mise en exergue, entre autres, des liens à établir avec les réflexions, stratégies et programmes des politiques nationales ayant une influence sur la mise en œuvre de la PNE ; le processus d'insertion dans les objectifs et actions prioritaires du CSCRP 2012-2017.

En somme, nous pouvons résumer les actions de politique d'emploi en ces volets :

- Les formations,
- La promotion de l'entrepreneuriat,
- L'appui institutionnel,
- La promotion du volontariat,
- Collecte et diffusion d'informations sur l'emploi.

## **II. Elaboration du profil du chômage et du sous-emploi**

Cette méthodologie porte essentiellement sur la statistique descriptive et l'analyse économétrique du chômage et du sous-emploi lié à la durée du travail.

### **2.1 Sources de données**

Les statistiques du travail peuvent être élaborées à partir d'une seule ou de plusieurs sources de données. Les enquêtes auprès des ménages sont généralement les plus appropriées pour collecter les statistiques du travail et de la main-d'œuvre portant sur la population résidente, leur participation dans tous les postes de travail et à toutes les formes de travail, en particulier dans l'économie informelle, et le travail de production pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré et le travail bénévole:

- a) Les enquêtes sur la main-d'œuvre sont les principales sources de statistiques pour surveiller les marchés du travail, la sous-utilisation de la main-d'œuvre, y compris le chômage et la qualité des postes de travail et des conditions de travail des personnes en emploi et dans le travail en formation non rémunéré. Elles représentent aussi une source utile lorsque l'objectif est d'appréhender les structures générales de la participation de la population aux différentes formes de travail. Pour atteindre ces objectifs, de courts modules complémentaires sur le travail de production pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré et le travail bénévole peuvent être ajoutés aux enquêtes sur la main-d'œuvre, et les questions posées à toutes les personnes interrogées ou seulement à un sous-échantillon, périodiquement ou en continu, selon le cas, en tenant compte de la charge pour les personnes interrogées et de la qualité globale de l'enquête, y compris les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non liées à l'échantillonnage;
- b) Des enquêtes auprès des ménages spécialisées sur des sujets comme l'utilisation du temps, l'éducation et la formation, le bénévolat, l'agriculture, le travail des enfants et les migrations de main-d'œuvre pourraient s'avérer plus appropriées pour une mesure globale et une analyse approfondie de la participation à des formes spécifiques de travail, ou pour se concentrer sur des sous-groupes spécifiques de la population. Les enquêtes sur l'utilisation du temps sont notamment une des sources principales de statistiques sur la participation au travail de production pour la consommation personnelle et au travail bénévole et sur le temps qui y est consacré, pour des analyses aux niveaux des personnes, des ménages et au niveau macroéconomique. Leur méthodologie, fondée sur l'utilisation d'agendas détaillés où les personnes interrogées inscrivent la répartition de leur temps entre les différentes activités réalisées durant une ou plusieurs journées de 24 heures pour une période de référence

donnée, les rend particulièrement bien adaptées pour appréhender les activités de travail et de non- travail effectuées simultanément ou par intermittence. Ceci en fait une source potentiellement utile pour élaborer des estimations du temps de travail total qui couvrent toutes les formes de travail. Il est également possible de les utiliser pour évaluer la qualité des estimations de l'emploi et du volume de travail dérivés d'autres enquêtes, et pour affiner les questionnaires d'autres enquêtes auprès des ménages;

- c) Les enquêtes générales auprès des ménages couvrant des sujets connexes comme le niveau de vie, le revenu et les dépenses des ménages et le budget des ménages peuvent être utilisées pour répondre aux besoins des statistiques du travail et de la main-d'œuvre en y incluant des modules spécifiques, dans la mesure où l'échantillon permet le calcul d'estimations d'un niveau de précision approprié. Ce sont des alternatives d'un bon rapport qualité-coût, lorsqu'il n'est pas possible d'effectuer une enquête sur la main-d'œuvre, et ce sont des sources importantes permettant l'analyse du lien entre les différentes formes de travail et les moyens d'existence du ménage, la pauvreté et d'autres résultats socio-économiques. D'autres enquêtes auprès des ménages qui se concentrent sur un sujet qui ne concerne pas particulièrement le travail, comme la santé et le logement, peuvent servir à produire, sur une période de référence courte ou longue, des mesures en particulier de l'emploi, du statut vis-à-vis de la main-d'œuvre ou de la forme de travail principale en tant que variables explicatives;
- d) Les recensements de population représentent une source principale de statistiques pour constituer des données de référence, préparer des bases d'échantillons pour les enquêtes auprès des ménages et pour produire des estimations sur de petites zones géographiques et de petits groupes. Ceci est particulièrement pertinent pour les non-ressortissants qui vivent dans le pays, les personnes vivant en collectivités et les personnes sans domicile fixe, ainsi que pour des groupes détaillés de professions. Cependant, des considérations pratiques et d'espace dans le questionnaire imposent des limites aux sujets relatifs au travail qui peuvent être inclus, si bien que la mesure peut se limiter à quelques questions essentielles sur le statut vis-à-vis de la main-d'œuvre et la forme de travail principale de la population, et pour appréhender les caractéristiques essentielles des personnes en emploi, dans le travail de production pour la consommation personnelle, et dans le travail en formation non rémunéré, conformément aux dernières recommandations internationales relatives à cette source.
- e) Les registres administratifs, lorsqu'ils sont élaborés pour être utilisés comme source statistique, peuvent être utiles pour produire des statistiques fréquentes et détaillées permettant des analyses des flux. Les registres des services de l'emploi des caisses de retraite, de la sécurité sociale et de la fiscalité, et des programmes de formation professionnelle et d'éducation fournissent des statistiques sur les personnes couvertes par le dispositif ou le registre concerné pour des périodes de référence d'un mois, d'un trimestre ou d'un an. En fonction du contexte national, ces statistiques peuvent couvrir les personnes dans des unités formelles du marché et hors du marché, les participants aux programmes de promotion de l'emploi, aux dispositifs d'apprentissage rémunéré ou non, et de stages organisés rémunérés ou non, ainsi que les bénéficiaires des allocations de chômage. Les administrations de l'emploi à l'étranger sont une source de données sur les résidents habituels qui sont les travailleurs frontaliers, les travailleurs à court terme, ou les travailleurs migrants qui ont des contrats à l'étranger et les administrations du travail en sont une source pertinente pour les titulaires de permis de travail.

Ces différentes sources statistiques sont à considérer comme complémentaires, à utiliser en combinaison pour en dériver des séries de statistiques complètes, lorsque c'est faisable.

Les principales sources de données utilisées dans ce rapport sont une analyse documentaire et les données d'enquête de l'EMOP\_2014, 3<sup>ème</sup> passage qui a pour objectifs essentiels de :

- étudier le comportement du marché du travail : les spécificités des actifs par rapport au marché du travail, des statistiques sur l'activité, l'emploi, le chômage, les revenus d'activité, les migrations de main d'œuvre ;
- mesurer les indicateurs du travail décent ;
- disposer de base de données et de méthodologies pour la mise en place et le suivi de l'offre de travail à travers des enquêtes légères et des analyses approfondies.

## **2.2 Mesure du chômage et du Sous-emploi**

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, mais ne se limitent pas:

- a) au Sous-emploi lié au temps de travail, lorsque le temps de travail des personnes en emploi est insuffisant par rapport à des situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper et sont disponibles pour le faire;
- b) au chômage, qui reflète la recherche active d'un poste de travail par des personnes qui ne sont pas en emploi mais qui sont disponibles pour cette forme de travail;
- c) à la main-d'œuvre potentielle, qui fait référence aux personnes qui ne sont pas en emploi qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais dont les conditions actuelles limitent leur recherche active et/ou leur disponibilité.

Ces mesures représentent la base permettant de produire des indicateurs phares pour le suivi du marché du travail. Pour un examen plus complet, elles peuvent être utilisées avec d'autres indicateurs relatifs au marché du travail comme le recommande dans la 19<sup>ème</sup> Conférences internationale des Statisticiens du Travail, en particulier avec l'emploi inadéquat lié aux qualifications et l'emploi inadéquat lié au revenu conformément aux normes statistiques internationales pertinentes.

Parmi les autres dimensions importantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, tant au niveau des personnes que de l'ensemble de l'économie, figurent l'inadéquation des compétences et la pénurie de travail en particulier chez les travailleurs indépendants.

## **2.3 Indicateurs retenus**

Les pays doivent sélectionner un ensemble d'indicateurs répondant aux principaux objectifs des statistiques afin de les diffuser aux périodicités appropriées, comme le recommande dans la 19<sup>ème</sup> Conférence internationale des Statisticiens du Travail. Il faut calculer des indicateurs pour la population dans son ensemble et les désagréger par sexe, groupes d'âge spécifiés (y compris des catégories distinctes pour les jeunes), niveau d'éducation atteint, région géographique, zones rurale et urbaine, et d'autres caractéristiques pertinentes compte tenu de la précision statistique des estimations.

Pour refléter le contexte national, l'ensemble devrait comprendre un choix d'indicateurs parmi les trois groupes cités dans la 19<sup>ème</sup> Conférence internationale des Statisticiens du Travail pour surveiller les performances du marché du travail, la participation au travail de production pour la consommation personnelle, au travail en formation non rémunéré et au travail bénévole, et pour évaluer le volume de travail.

Les trois groupes d'indicateurs destinés à surveiller les performances du marché du travail sont les suivants:

- a) le dénombrement des personnes dans la main-d'œuvre, des personnes hors de la main-d'œuvre, des personnes en emploi, des personnes en Sous-emploi lié au temps de travail, des

- personnes au chômage, de la main-d'œuvre potentielle et des producteurs d'aliments de subsistance;
- b) les taux calculés par rapport à la population en âge de travailler (par exemple le ratio emploi-population, le taux de participation à la main-d'œuvre, le taux des producteurs d'aliments de subsistance);
  - c) les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, qui nécessitent plusieurs des indicateurs phares suivants afin de refléter la nature de la sous-utilisation dans différents contextes et phases du cycle économique:

Les indicateurs retenus au cours de cette étude sont entre autres :

### IMT.1. Population au chômage

<b>Définition</b>	Elle comprend toutes les personnes de 15 à 64 ans qui au cours de la période de référence étaient « sans travail », c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié, « disponibles pour travailler » dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence, « à la recherche d'un travail », c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi.
<b>Objectif</b>	Le taux de chômage permet d'appréhender les défaillances ou les déséquilibres qui caractérisent le marché du travail. Il mesure la proportion, dans la population active, des personnes actives qui sont sans travail, disponibles pour travailler dans un emploi et à la recherche d'un travail.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de chômeurs par la population active
<b>Données requises</b>	Nombre de chômeurs ; population active
<b>Source de données</b>	enquêtes Emploi auprès des ménages et autres enquêtes auprès des ménages couvrant l'emploi.
<b>Type de désagrégation</b>	Le taux de chômage peut être désagrégé par sexe, âge, diplôme, niveau d'instruction, région, province, département, milieu (urbain, rural).
<b>Périodicité</b>	Annuelle

### IMT.2. Taux de chômage élargi

<b>Définition</b>	Le taux de chômage élargi est la proportion en pourcentage de la population active qui est disponible pour travailler, mais ne dispose pas d'un emploi.
<b>Objectif</b>	Le taux de chômage permet d'appréhender les défaillances ou les déséquilibres qui caractérisent le marché du travail. Il mesure la proportion, dans la population active, des personnes actives qui sont sans travail, disponibles pour travailler dans un emploi et à la recherche d'un travail.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de chômeurs par la population active
<b>Données requises</b>	Nombre de chômeurs ; population active
<b>Source de données</b>	Enquêtes Emploi auprès des ménages et autres enquêtes auprès des ménages couvrant l'emploi (enquêtes sur le secteur informel).
<b>Type de désagrégation</b>	Le taux de chômage peut être désagrégé par sexe, âge, diplôme, niveau d'instruction, région, province, département, milieu (urbain, rural).
<b>Périodicité</b>	Annuelle



### IMT.3. Taux de chômage BIT

<b>Définition</b>	C'est le pourcentage de la population active qui ne dispose pas d'emploi, qui est en recherche active durant la période de référence donnée et qui est disponible. La population au chômage reflète le degré d'incapacité d'une économie de fournir un emploi à sa main-d'œuvre. Elle comprend toutes les personnes qui, dépourvues d'un emploi, sont néanmoins disponibles et recherchent du travail. Dans certains cas, on peut inclure dans la population au chômage les travailleurs qui ne recherchent pas un emploi ; c'est une définition « souple » du chômage.
<b>Objectif</b>	Le taux de chômage permet d'appréhender les défaillances ou les déséquilibres qui caractérisent le marché du travail. Il mesure la proportion, dans la population active, des personnes actives qui sont sans travail, disponibles pour travailler dans un emploi et à la recherche d'un travail.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de chômeurs par la population active
<b>Données requises</b>	Nombre de chômeurs ; population active
<b>Source de données</b>	Recensement général de la population, enquête emploi, enquête niveau de vie des ménages (EPAM)
<b>Type de désagrégation</b>	Le taux de chômage peut être désagrégé par sexe, âge, diplôme, niveau d'instruction, région, province, département, milieu (urbain, rural).
<b>Périodicité</b>	Annuelle

### IMT.4. Taux de chômage des jeunes 15-24 ans

<b>Définition</b>	C'est la proportion en pourcentage des chômeurs âgés de 15 à 24 ans révolu par rapport à la population active de cette tranche d'âge. Cet indicateur désigne les personnes âgées de 15 à 24 ans qui sont sans emploi, disponibles à travailler et recherché activement un emploi.
<b>Objectif</b>	Cet indicateur permet d'évaluer la situation des jeunes sur le marché du travail. Les informations fournies par le chômage des jeunes illustrent les différents aspects du manque d'emplois pour les jeunes sur le marché du travail..
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de jeunes chômeurs par la population active des jeunes. Cependant, si l'on désire évaluer de façon pertinente la situation des jeunes sur le marché du travail, il faut étudier les quatre mesures ci-dessous. Ces mesures sont : a) le taux de chômage des jeunes exprimé en pourcentage de la population active de cette tranche d'âge, (b) le rapport entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage des adultes, (c) la proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs, et (d) la proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de jeunes.
<b>Données requises</b>	Nombre total de jeunes, nombre d'adultes, population active des jeunes, nombre total des chômeurs jeunes, population active des adultes.
<b>Sources de données</b>	Recensement de la population, les statistiques des bureaux de placement, enquêtes Emploi auprès des ménages et autres enquêtes auprès des ménages couvrant l'emploi (enquêtes sur le secteur informel).
<b>Type de désagrégation</b>	Cet indicateur peut être désagrégé par sexe, région, zone géographique (urbaine ou rurale), niveau d'instruction, nationalité, département.
<b>Périodicité</b>	Annuelle

### IMT.5. Taux de chômage des jeunes 15-35 ans

<b>Définition</b>	C'est la proportion en pourcentage des chômeurs âgés de 15 à 35 ans révolu par rapport à la population active de cette tranche d'âge.
<b>Objectif</b>	Cet indicateur permet d'évaluer la situation des jeunes sur le marché du travail. Les informations fournies par le chômage des jeunes illustrent les différents aspects du manque d'emplois pour les jeunes sur le marché du travail.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de jeunes chômeurs par la population active des jeunes. Cependant, si l'on désire évaluer de façon pertinente la situation des jeunes sur le marché du travail, il faut étudier les quatre mesures ci-dessous. Ces mesures sont : a) le taux de chômage des jeunes exprimé en pourcentage de la population active de cette tranche d'âge, (b) le rapport entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage des adultes, (c) la proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs, et (d) la proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de jeunes.
<b>Données requises</b>	Nombre total de jeunes, nombre d'adultes, population active des jeunes, nombre total des chômeurs jeunes, population active des adultes.
<b>Sources de données</b>	Recensement de la population, les statistiques des bureaux de placement, enquêtes Emploi auprès des ménages et autres enquêtes auprès des ménages couvrant l'emploi (enquêtes sur le secteur informel).
<b>Type de désagrégation</b>	Cet indicateur peut être désagrégé par sexe, région, zone géographique (urbaine ou rurale), niveau d'instruction, nationalité, département.
<b>Périodicité</b>	Annuelle

### IMT.6. Proportion de chômeurs découragés

<b>Définition</b>	Les travailleurs découragés sont des personnes qui désirent travailler mais qui ne sont pas dans la population active et pensent, pour diverses raisons, qu'il n'y a pas d'emplois disponibles pour elles.
<b>Objectif</b>	Il mesure la proportion des chômeurs découragés, dans la population au chômage, des personnes actives qui sont sans travail, disponibles pour travailler dans un emploi et mais pas à la recherche d'un travail.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de chômeurs découragés par la population au chômage.
<b>Données requises</b>	Nombre de chômeurs découragés ; population au chômage.
<b>Source de données</b>	enquêtes Emploi auprès des ménages, autres enquêtes auprès des ménages couvrant l'emploi (enquêtes sur le secteur informel) et sources administratives.
<b>Type de désagrégation</b>	La proportion de chômeurs découragés peut être désagrégé par sexe, âge, diplôme, niveau d'instruction, région, province, département, milieu (urbain, rural).
<b>Périodicité</b>	Annuelle

### IMT.7. Sous-emploi lié à la durée du travail

<b>Définition</b>	Cet indicateur désigne le nombre de personnes pourvues d'un emploi dont les heures de travail durant la période de référence sont insuffisantes par rapport à une autre situation d'emploi plus désirable que ces personnes sont disposées à occuper et pour laquelle elles sont disponibles. Les directives actuelles de l'OIT définissent le Sous-emploi comme une situation d'emploi inadéquat en ce qui concerne la durée et la productivité du travail.
<b>Objectif</b>	Cet indicateur permet d'affiner la description des problèmes liés à l'emploi et de voir dans quelle mesure les ressources humaines disponibles sont utilisées dans la production de l'économie pour promouvoir le plein emploi.
<b>Méthode de calcul</b>	Diviser le nombre de personnes touchées par le Sous-emploi lié à la durée du travail par la population active d'une part, par l'emploi total d'autre part.
<b>Données requises</b>	Nombre de personnes touchées par le Sous-emploi lié à la durée du travail ; population active ; effectifs des personnes occupées.
<b>Source de données</b>	Enquêtes auprès des ménages ; enquête emploi
<b>Type de désagrégation</b>	Cet indicateur peut être ventilé par sexe, âge, région, zone géographique (urbaine, rurale).

### III. Statistiques du chômage.

#### 3.1 Taux de chômage

Sur le plan national, le taux de chômage a augmenté entre 2013 et 2014. Ainsi, il passe de 7,3% en 2013 à 8,2% en 2014 (dont 9,3% pour les femmes et 7,3% pour les hommes).

Tableau 2. Taux de chômage selon les caractéristiques sociodémographiques

	Homme	Femme	Total
Zone de résidence			
Urbain	10,0	14,3	11,9
Bamako	10,5	12,8	11,5
Autre urbain	9,5	15,9	12,2
Rural	6,4	7,8	7,1
Niveau d'éducation			
Aucun niveau	6,2	7,6	6,9
Primaire	7,9	12,8	9,7
Secondaire	11,2	28,6	17,1
Supérieur	22,7	36,2	25,5
Diplôme obtenu			
N'a pas été à l'école	6,2	7,6	6,9
Aucun diplôme	7,8	12,7	9,6
DEF	9,6	13,4	10,8
CAP	11,1	27,7	17,8
BT	12,1	27,8	17,3
BAC	8,0	37,2	13,1
BTS/DEUG	20,6	37,2	25,2
Master 1	26,5	39,8	28,8
Master 2	7,0	29,5	11,7
Doctorat	6,4	0,0	5,3
Total	7,3	9,3	8,2

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Quelle que soit la zone de résidence, le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes. Le taux de chômage des femmes urbaines est nettement plus élevé que celui des femmes de Bamako. Par contre, pour les hommes le taux de chômage de Bamako est plus élevé de celui d'autre urbain. Bien vrai que le nombre de chômeurs en milieu rural est plus élevé que celui du milieu urbain compte tenue de l'immensité de cette zone, on constate que le taux de chômage en milieu rural est très inférieur par rapport au milieu urbain.

Les taux de chômage par niveau d'éducation nous révèle que le taux de chômage est proportionnel au niveau d'éducation, c'est-à-dire plus le niveau augmente, plus le taux de chômage est élevé. En effet, le taux de chômage pour les individus de niveau supérieur est de 25,5%, suivi du niveau d'instruction secondaire avec 17,1% et celui du primaire avec 9,7%. Quant au sans niveau d'éducation, le taux de chômage a été estimé à 6,9% dont 7,6% pour les femmes et 6,2% pour les hommes.

Selon le diplôme obtenu, les individus ayant le diplôme master 1 sont les plus touchés par le chômage. En effet, ce taux est de 28,8% dont 39,8% pour les femmes et ensuite viennent les diplômés de BTS/DEUG avec 25,2% qui frappe également beaucoup plus les femmes avec 37,2%. Les diplômés de doctorant sont les moins touchés par le chômage avec un taux de 5,3% dû probablement à un effectif très réduit de ces diplômés.

Toutes catégories confondues, les femmes représentent le plus fort taux de chômage.

### 3.2 Structure du chômage.

La situation de l'activité nous montre que parmi la population en âge de travailler (15 – 64 ans), 492310 individus sont des chômeurs assouplis dont 378 027 chômeurs au sens du BIT (sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour exercer un emploi).

Tableau 3. Répartition des chômeurs selon les caractéristiques sociodémographiques

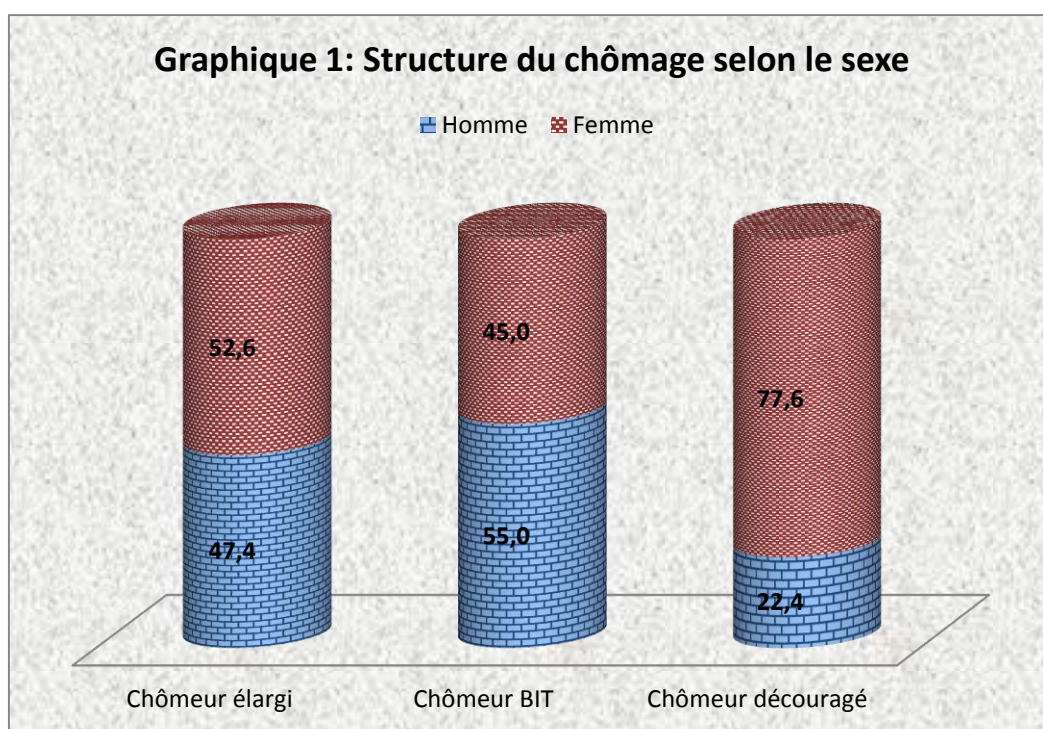
	Chômeur élargi		Chômeur BIT		Chômeur découragé	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sexe de l'individu						
Homme	233 502	47,4	207868	89,0	25 634	11,0
Femme	258 808	52,6	170159	65,7	88 649	34,3
Zone de résidence						
Bamako	84 490	17,2	56505	66,9	27 985	33,1
Autre urbain	82 722	16,8	53644	64,8	29 079	35,2
Rural	325 098	66	267878	82,4	57 219	17,6
REGION						
Kayes	60 737	12,3	49178	81,0	11 559	19,0
Koulikoro	83 620	17	53344	63,8	30 276	36,2
Sikasso	142 379	28,9	137938	96,9	4 441	3,1
Ségou	44 272	9	39403	89,0	4 869	11,0
Mopti	34 284	7	33203	96,8	1 081	3,2
Tombouctou	14 946	3	3390	22,7	11 556	77,3
Gao	27 583	5,6	5066	18,4	22 517	81,6
Bamako	84 490	17,2	56505	66,9	27 985	33,1
Classe d'âge de travail						
15 - 24 ans	187 460	38,1	132583	70,7	54 877	29,3
25 - 35 ans	161 787	32,9	122969	76,0	38 818	24,0
36 - 40 ans	44 844	9,1	39885	88,9	4 959	11,1
41 - 64 ans	98 219	20	82590	84,1	15 629	15,9
Niveau d'éducation						
Aucun niveau	303 223	61,6	245712	81,0	57 511	19,0
Maternelle	397	0,1	397	100,0	0	0,0
Fondamental 1	79 400	16,1	56365	71,0	23 035	29,0
Fondamental 2	46 312	9,4	32083	69,3	14 229	30,7
Secondaire	36 542	7,4	24545	67,2	11 997	32,8
Supérieur	26 436	5,4	18925	71,6	7 511	28,4
Diplôme obtenu						
N'a pas été à l'école	302 820	61,5	245712	81,1	57 108	18,9
Aucun diplôme	114 052	23,2	80348	70,4	33 704	29,6
DEF	12 314	2,5	8497	69,0	3 817	31,0
CAP	14 178	2,9	9441	66,6	4 737	33,4
BT	19 379	3,9	12669	65,4	6 710	34,6
BAC	3 130	0,6	2434	77,8	696	22,2
BTS/DEUG	6 638	1,3	5005	75,4	1 633	24,6
Master 1	18 890	3,8	13342	70,6	5 548	29,4
Master 2	578	0,1	578	100,0	0	0,0
Doctorat	330	0,1	0	0,0	330	100,0
Total	492 310	100	378027	76,8	114 283	23,2

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Pour un effectif total de 492 310 chômeurs, nous avons 114 283 chômeurs découragés, soit 23,2% de l'ensemble des chômeurs et 76,8% sont des chômeurs au sens strict du BIT. Les femmes représentent 52,6% de l'ensemble des chômeurs dont 65,7% sont des chômeurs BIT et 34,3% sont découragés. Quant aux hommes, ils représentent 47,4% des chômeurs dont seulement 11% sont des chômeurs découragés. Du point de vue géographique, le plus grand nombre de chômeurs a été observé

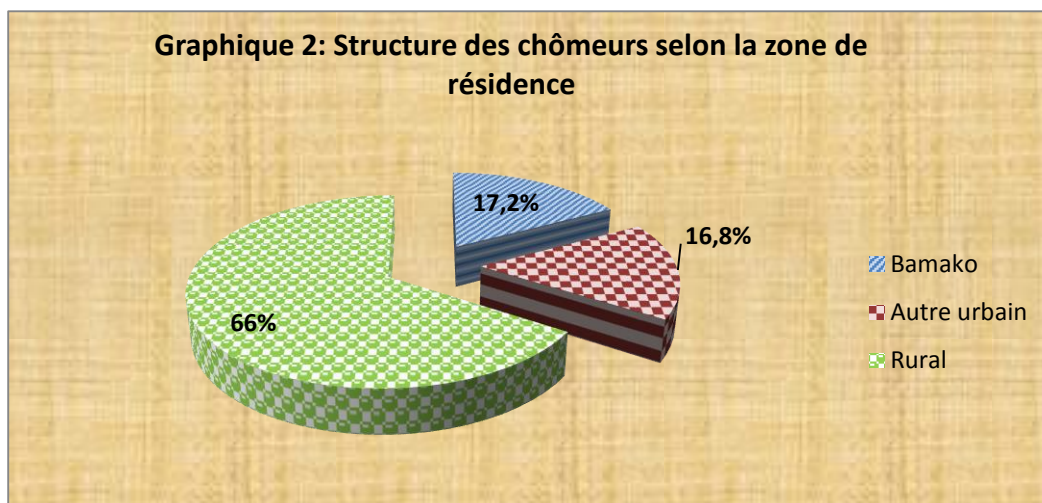
dans la région de Sikasso avec 28,9% (dont 96,9% sont des chômeurs BIT), suivie du district de Bamako avec 17,2% (dont 33,1% sont des chômeurs découragés) et les régions de Koulikoro avec 17% (36,2% de chômeurs découragés) et de Kayes avec 12,3% (dont 19% découragés) de l'ensemble des chômeurs. On constate également que le plus grand pourcentage de chômeurs découragés a été observé dans les régions de Gao et de Tombouctou avec respectivement 81,6% et 77,3%.

A l'exception des sans niveau, on constate que plus le niveau d'éducation augmente, moins le nombre de chômeurs diminue. On remarque aussi qu'il n'y a pas de chômeur découragé pour les maitrisard, par contre tous les chômeurs diplômés de doctorat sont des chômeurs découragés, c'est-à-dire les doctorants sans emploi ne font pas la recherche active d'emploi, mais sont disponible pour faire le travail.

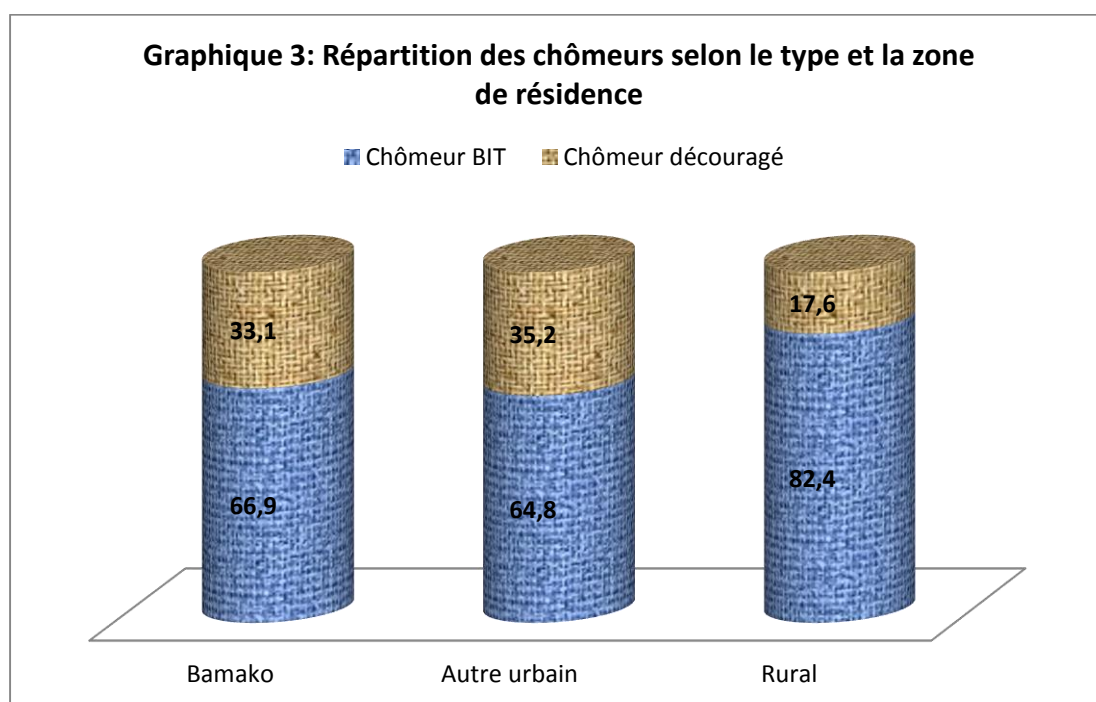


La répartition des chômeurs élargis selon le sexe nous montre que 52,6% sont des femmes et 47,4% des hommes. De même, plus de trois quart des chômeurs découragés sont des femmes. Par contre, si on se réfère à la définition du chômeur au sens strict du BIT, on constate qu'il y a plus de chômeurs hommes que de femme (55% pour les hommes contre 45% pour les femmes).

**Graphique 2 : Structure du chômage selon la zone de résidence.**

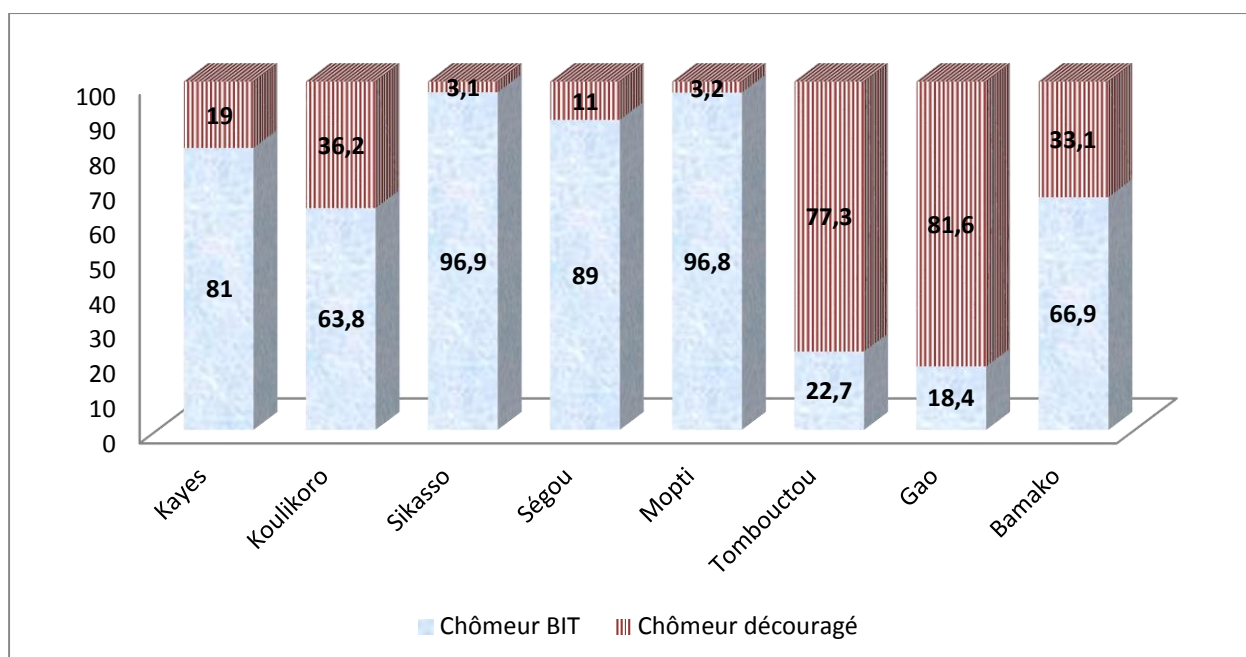


La plupart des chômeurs vivent dans le milieu rural avec 66%, suivi de Bamako avec 17,2% et autre urbain avec 16,8%. Etant donné que la plupart des entreprises et les institutions se trouvent à Bamako et dans les capitales régionales, nous pouvons affirmer que comparativement au milieu rural, il y a plus d'opportunité d'emploi (diversifiés) dans le milieu urbain. En plus du manque de diversité, le manque d'infrastructure (ressources, routes, transports, services de l'emploi) peut favoriser l'accroissement de la proportion des chômeurs. Par ailleurs la population globale (plus de 75%) du Mali se trouve en milieu rural.



Le chômeur élargi est composé de chômeur au sens strict du BIT et de chômeur découragé. Ce graphique nous montre qu'en milieu rural, seulement 17,6% de ses chômeurs sont découragés contre 35,2% dans autre urbain et 33,1% à Bamako.

**Graphique 4 : Structure du chômage selon la région.**



Au regard de ce graphique, on constate que la recherche d'emploi est plus accentuée dans les régions de Sikasso, de Mopti, de Ségou et Kayes avec des parts respectives des chômeurs découragés par rapport aux chômeurs élargis de 3,1% ; 3,2% ; 11% et 19%. Par contre dans les régions du nord (Tombouctou et Gao), la plupart des chômeurs sont des chômeurs découragés.

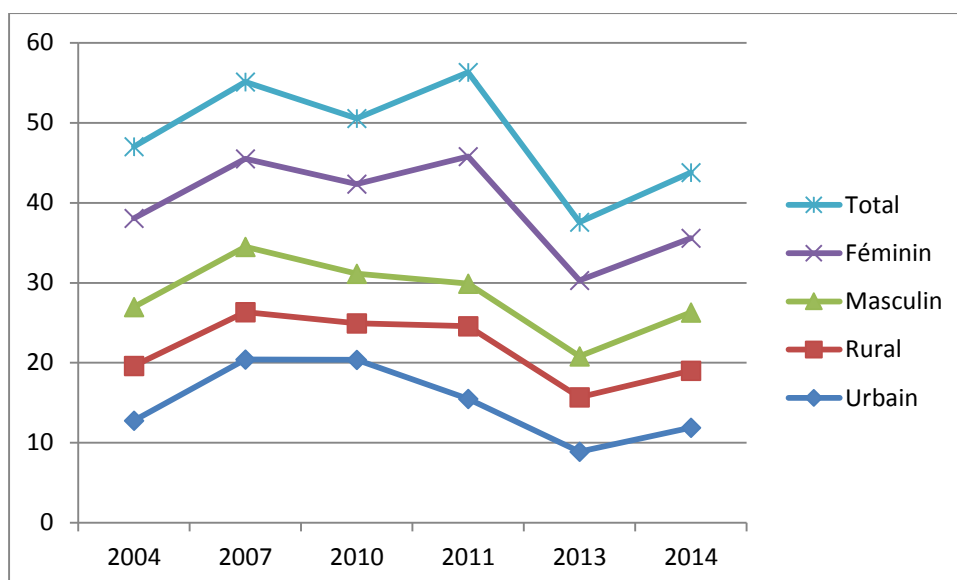
### 3.3 Evolution du taux de chômage.

Tableau 4. Evolution du taux de chômage par genre et par zone géographique.

	2004	2007	2010	2011	2013	2014
Urbain	12,79	20,42	20,39	15,5	8,9	11,9
Rural	6,81	5,92	4,57	9,1	6,8	7,1
Masculin	7,38	8,18	6,18	5,3	5,1	7,3
Féminin	11,08	10,98	11,21	15,9	9,5	9,3
Total	8,98	9,63	8,22	10,5	7,3	8,2
Source	EPAM	EPAM	EPAM	EMOP	EPAM*	EMOP

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

**Graphique 5 : Evolution du taux de chômage par genre et par zone géographique.**



De 2007 à 2013, le taux de chômage a baissé dans l'ensemble, mais de 2013 à 2014 il a commencé par s'élever pour arriver, globalement, au niveau du taux de 2011. La crise majeure qu'a connue le Mali pendant cette période est l'un des principaux facteurs ayant entraîné la hausse du taux de chômage.

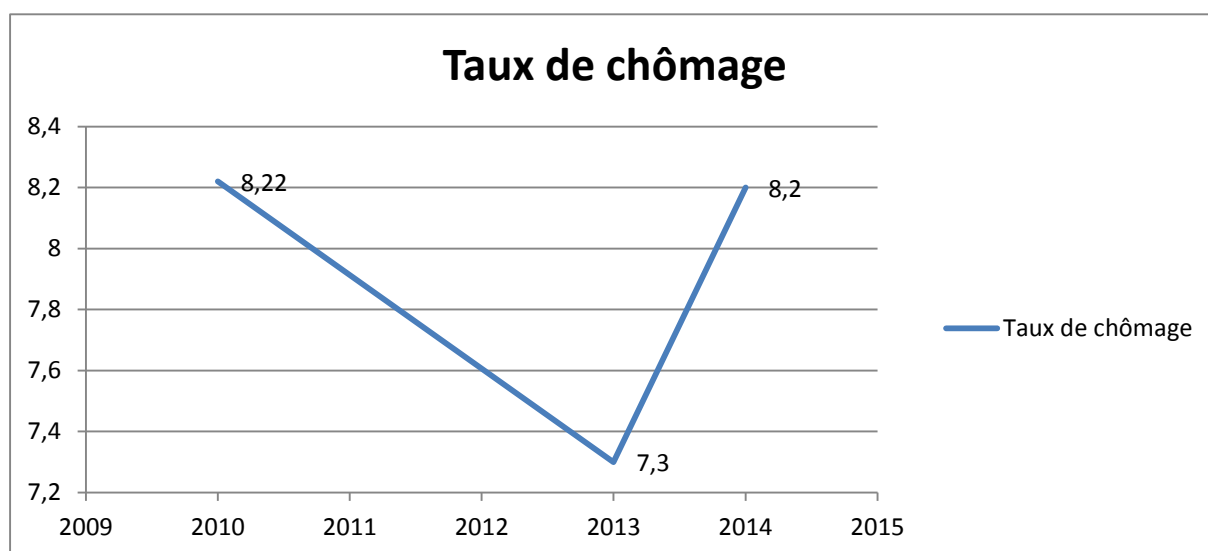


Tableau 5. Evolution du taux de chômage selon l'âge entre 2010 et 2014.

Age	2010			2013			2014		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
15 - 19 ans	5,31	11,23	7,99	6,3	13,5	9,9	10,2	12,7	11,3
20 - 24 ans	11,09	17,42	14,00	5,6	12,1	9	10,4	11,4	10,9
25 - 29 ans	8,61	20,13	14,06	8,1	8,6	8,4	9,0	11,9	10,6
30 - 34 ans	6,74	7,95	7,24	3,7	8,1	6	6,0	9,4	7,6
35 - 39 ans	5,91	7,90	6,68	4,2	6,1	5,1	4,5	7,5	6,0
40 - 44 ans	4,09	6,64	5,00	3,5	5,7	4,5	5,7	6,0	5,8
45 - 49 ans	5,62	5,85	5,71	3,4	7,2	5,1	8,0	5,7	7,0
50 - 54 ans	4,37	5,12	4,61	4,6	7,9	6,1	4,2	5,6	4,8
55 - 59 ans	1,46	7,47	3,13	3,3	8	5,2	5,8	5,4	5,6
60 - 64 ans	3,38	0,00	2,29	5,4	16,6	10,2	5,0	6,5	5,5
Ensemble	6,18	11,21	8,22	5,1	9,5	7,3	7,3	9,3	8,2

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Graphique 6 : Evolution du taux de chômage entre 2010 et 2014.



De 2010 à 2013, le taux de chômage a baissé à tous les niveaux pour atteindre 7,3% en 2013. Cependant de 2013 à 2014, globalement, il y a une hausse du taux de chômage. Ainsi le taux de 2014 est presque égal à celui de 2010 soit 8,22%.

### 3.4 Causes principales de la perte de l'emploi précédent

Sur un effectif total de 492 310 chômeurs, 99 617 ont déjà travaillé et 392 693 sont en quête de leur premier emploi. Ce tableau nous montre la répartition des chômeurs ayant déjà travaillé selon la raison principale de la perte de l'emploi antérieur, la zone de résidence et le sexe.

Tableau 6. Répartition des chômeurs ayant déjà travaillé selon les principales raisons de la perte d'emploi

Raison principale de perte d'emploi	Bamako			Autre urbain			Rural			Total		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Compression du personnel	0,0	0,0	0,0	8,2	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	,9
Fermeture d'entreprise	24,5	5,4	13,2	4,2	1,1	2,9	0,0	0,0	0,0	2,6	2,1	2,5
Restructuration	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	,4	0,0	,3
Licenciement	0,0	0,0	0,0	,8	,8	,8	0,0	0,0	0,0	,1	,2	,2
Fin de contrat	31,2	5,5	15,9	15,5	6,9	12,1	1,4	0,0	1,1	5,9	3,8	5,4
Rémunération insuffisante	6,6	12,9	10,3	0,0	8,3	3,3	0,0	0,0	0,0	,5	6,6	2,1
Insatisfaction conditions travail	0,0	2,4	1,4	4,3	4,2	4,2	1,7	0,0	1,4	2,0	2,0	2,0
Travail inintéressant	0,0	38,6	22,9	5,4	6,2	5,7	,4	0,0	,3	1,1	14,5	4,6
Autre raison	37,7	35,4	36,3	58,7	72,5	64,1	96,5	100,0	97,1	86,0	70,9	82,1
Total	5 876	8 558	14 434	11 414	7 365	18 779	56 336	10 068	66 404	73 626	25 992	99 617

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Outre d' « Autre raison », c'est le travail « Inintéressant » qui constitue la raison principale de perte d'emploi. Au niveau des hommes, en plus d' « Autre raison », la « Fin de contrat » est la principale cause de perte de l'emploi, par contre pour les femmes, c'est le travail inintéressant qui arrive en deuxième position, suivi de la rémunération insuffisante.

Du point de vue géographique, la compression du personnel n'a pas été notifiée comme raison principale de la perte d'emploi, dans le district de Bamako et en milieu rural tandis que dans Autre urbain seul les hommes ont signalé la compression du personnel comme raison de perte d'emploi. De même pour la restructuration et le licenciement, à Bamako et en zone rurale, la totalité des chômeurs qui ont perdu leur emploi pour "Insatisfaction condition travail" et travail inintéressant sont des femmes. De même, en milieu rurale, toutes les femmes ont perdu leur emploi antérieur à cause d'autre raison qu'on ignore.

Il est à noter que la modalité « Autre raison » ne permet pas d'approfondir les raisons liées à la perte d'emploi.

### 3.5 Attentes des chômeurs auprès de l'ANPE ou BPP/ETT pour sortir du chômage

Parmi les 492310 chômeurs, seulement 15 475 se sont prononcé par rapport à la question "Qu'attendez-vous de l'ANPE et des BPP/ETT ?". La plupart des individus ne connaissent pas les structures d'intermédiation. Cependant, il faut signaler le manque de bureau de placement (public et privé) au niveau des campagnes (milieu rural).

Tableau 7. Attentes des chômeurs auprès de l'ANPE selon les caractéristiques sociodémographique

	Attentes du chômeur de l'ANPE ou BPP/ETT				
	Propositions d'embauche	Formation	Stage	Autres	Total
Sexe de l'individu					
Homme	8 470	411	301	124	9 305
Femme	5 145	284	741	0	6 170
Zone de résidence					
Bamako	4 642	0	670	0	5 311
Autre urbain	4 123	467	372	124	5 086
Rural	4 850	227	0	0	5 078
REGION					
Kayes	481	0	0	0	481
Koulikoro	7 084	95	220	0	7 399
Sikasso	111	369	0	0	479
Ségou	850	0	0	0	850
Mopti	0	0	86	0	86
Tombouctou	132	231	65	0	428
Gao	317	0	0	124	441
Bamako	4 642	0	670	0	5 311
Classe d'âge de travail					
15 - 24 ans	3 065	183	67	0	3 315
25 - 35 ans	9 476	511	974	124	11 085
36 - 40 ans	825	0	0	0	825
41 - 64 ans	250	0	0	0	250
Niveau d'éducation					
Aucun niveau	223	95	0	0	318
Maternelle	0	0	0	0	0
Fondamental 1	0	0	0	0	0
Fondamental 2	158	231	0	0	389
Secondaire	4 789	369	587	124	5 869
Supérieur	8 445	0	454	0	8 899
Total	13 615	695	1 041	124	15 475

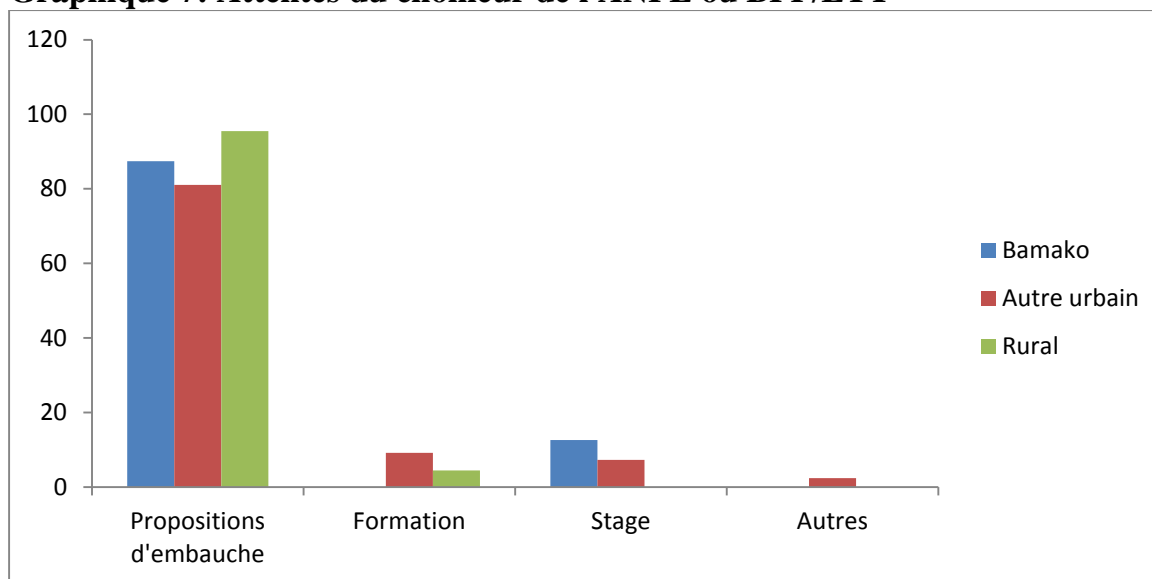
Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Tableau 8. Attentes des chômeurs auprès de l'ANPE selon les caractéristiques sociodémographique

Attentes du chômeur de l'ANPE ou BPP/ETT	Bamako			Autre urbain			Rural			Total		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Propositions d'embauche	85,2	88,3	87,4	85,9	75,9	81,1	95,5	0,0	95,5	91,0	83,4	88,0
Formation	0,0	0,0	0,0	7,0	11,6	9,2	4,5	0,0	4,5	4,4	4,6	4,5
Stage	14,8	11,7	12,6	2,5	12,5	7,3	0,0	0,0	0,0	3,2	12,0	6,7
Autres	0,0	0,0	0,0	4,7	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,8
Total	1 590	3 721	5 311	2 637	2 449	5 086	5 078	0	5 078	9 305	6 170	15 475

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

**Graphique 7: Attentes du chômeur de l'ANPE ou BPP/ETT**



L'écrasante majorité des chômeurs soit 88% attendent des propositions d'embauche. Il n'y a qu'une faible proportion qui souhaitent avoir des formations (4,5%) et des stages (6,7%). Les individus de Bamako attendent de l'ANPE ou BPP/ETT des propositions d'embauche et des stages avec respectivement 87,4% et 12,6% tandis que le milieu rural attend des propositions d'embauche (95,5%) et des formations (4,5%) qui sont tous des hommes.

## IV. Résultats statistiques du sous-emploi.

### 4.1 Taux de sous-emploi selon les caractéristiques sociodémographiques.

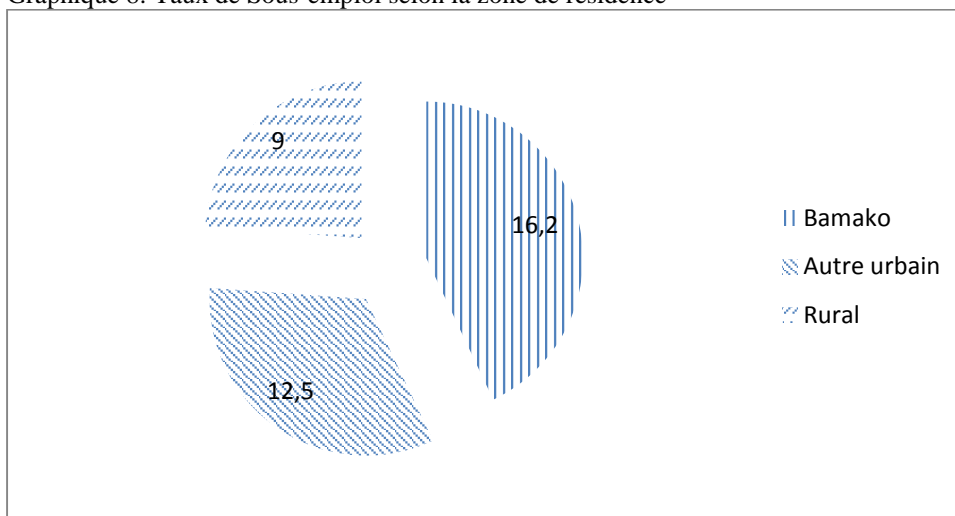
Tableau 9. Répartition du taux de sous-emploi selon les caractéristiques socio-démographiques

	Taux de Sous-emploi		
	Homme	Femme	Total
Zone de résidence			
Bamako	4,8	30,9	16,2
Autre urbain	5,6	22,3	12,5
Rural	2,8	15,9	9,0
Région			
Kayes	4,4	14,2	9,6
Koulikoro	5,3	23,1	13,1
Sikasso	2,3	20,0	11,4
Ségou	1,2	9,4	4,7
Mopti	1,1	13,2	6,6
Tombouctou	4,5	24,9	12,6
Gao	13,3	29,4	17,0
Bamako	4,8	30,9	16,2
Classe d'âge de travail			
15 - 24 ans	3,9	16,7	9,9
25 - 35 ans	3,6	19,4	11,6
36 - 40 ans	3,0	17,0	9,5
41 - 64 ans	2,9	18,7	9,3
Niveau d'éducation			
Aucun niveau	3,0	17,6	10,4
Maternelle	0,0	60,0	22,0
Fondamental 1	3,0	21,9	10,1

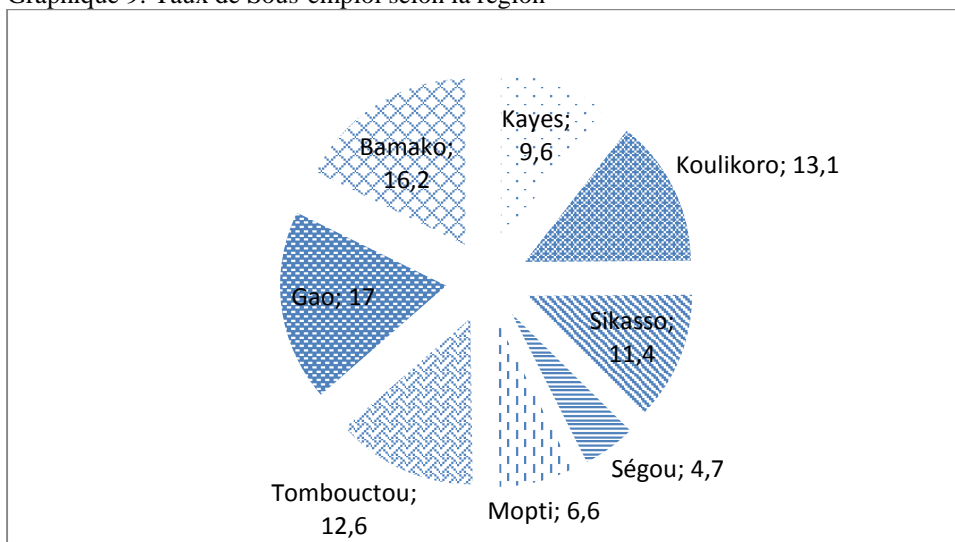
Fondamental 2	6,9	24,8	12,3
Secondaire	2,8	7,5	4,2
Supérieur	3,9	5,1	4,2
Total	3,4	18,2	10,2

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

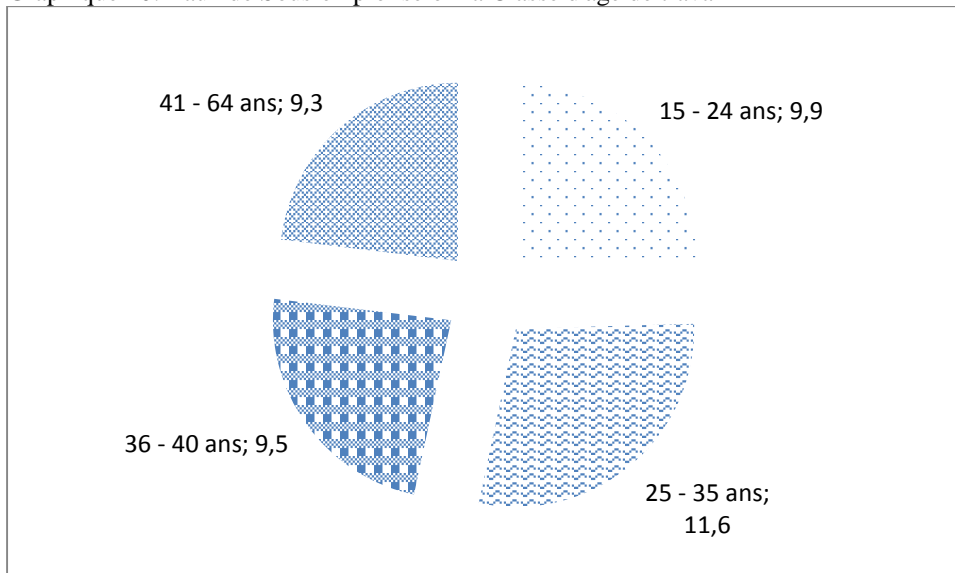
Graphique 8: Taux de Sous-emploi selon la zone de résidence



Graphique 9: Taux de Sous-emploi selon la région



Graphique 10: Taux de Sous-emploi selon la Classe d'âge de travail



## 4.2 Répartition de la durée du travail

Tableau 10. Répartition des heures travaillées selon le milieu de résidence et le secteur institutionnel

Secteur institutionnel	Milieu	Moins de 35 heures		35 - 48 heures		Plus de 48 heures		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Secteur public	Urbain	21 317	20,6	71 473	69,1	10 573	10,2	103 363	100
	Rural	22 156	45,7	25 451	52,5	830	1,7	48 438	100
	Total	43 474	28,6	96 924	63,8	11 402	7,5	151 800	100
Entreprise privée formelle	Urbain	6 549	11,5	38 802	67,9	11 819	20,7	57 170	100
	Rural	451	2,9	6 595	43,1	8 270	54,0	15 316	100
	Total	7 000	9,7	45 397	62,6	20 090	27,7	72 486	100
Entreprise privée informelle	Urbain	211 141	22,0	417 002	43,5	329 642	34,4	957 785	100
	Rural	501 544	17,1	1 668 527	57,0	758 181	25,9	2 928 252	100
	Total	712 685	18,3	2 085 529	53,7	1 087 823	28,0	3 886 037	100
ONG, Organisations internationales, association	Urbain	1 096	9,1	7 017	58,5	3 885	32,4	11 999	100
	Rural	7 883	13,5	28 752	49,1	21 948	37,5	58 583	100
	Total	8 980	12,7	35 770	50,7	25 833	36,6	70 582	100
Employés de maison	Urbain	13 983	12,5	49 511	44,2	48 479	43,3	111 972	100
	Rural	168 519	14,0	720 604	60,0	312 273	26,0	1 201 396	100
	Total	182 501	13,9	770 115	58,6	360 752	27,5	1 313 369	100
Total	Urbain	254 086	20,5	583 805	47,0	404 398	32,6	1 242 289	100
	Rural	700 554	16,5	2 449 929	57,6	1 101 502	25,9	4 251 985	100
	Total	954 640	17,4	3 033 734	55,2	1 505 900	27,4	5 494 274	100

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Graphique 11: Répartition des heures travaillées selon le secteur institutionnel

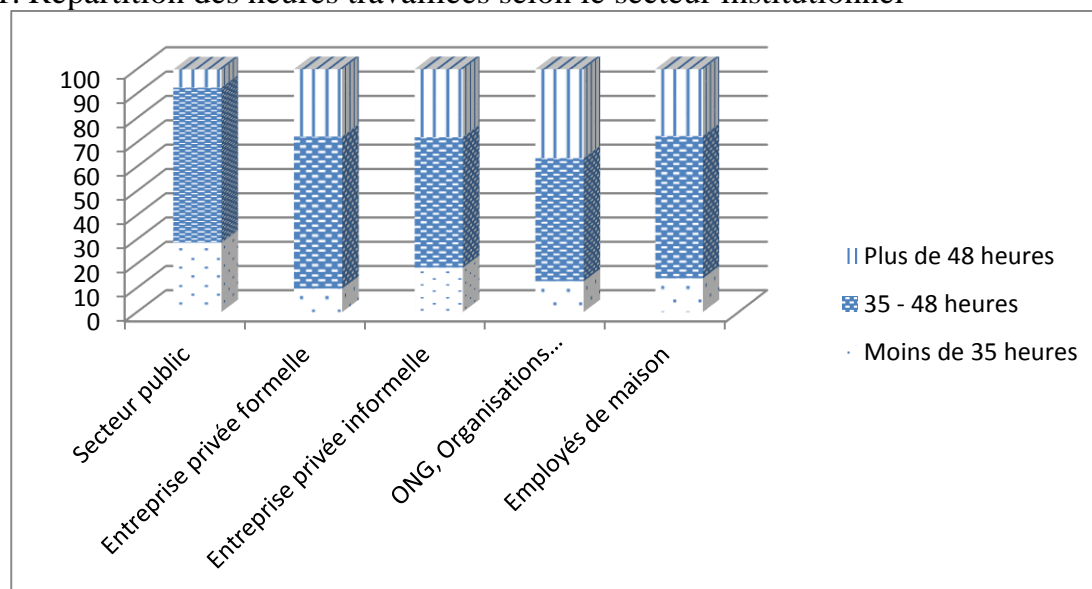


Tableau 11. Répartition des heures travaillées selon le sexe

Heure de travail en classe	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 35 heures	203340	21,30	751300	78,70	954640	17,40
35 - 48 heures	1478226	48,73	1555509	51,27	3033734	55,20
Plus de 48 heures	1275929	84,73	229971	15,27	1505900	27,40
Total	2957495	53,83	2536780	46,17	5494274	100

Les hommes travaillent beaucoup plus 48 heures (84,73%) que les femmes (15,27%) tandis que dans la tranche de 35 à 48 heures, la tendance se renverse, mais l'écart n'est pas aussi énorme avec 48,7% pour les hommes et 51,27% pour les femmes. Par contre, lorsqu'il s'agit de moins de 35 heures travaillées, la proportion de femme est beaucoup plus importante soit 78,7% contre 21,3% pour les hommes.

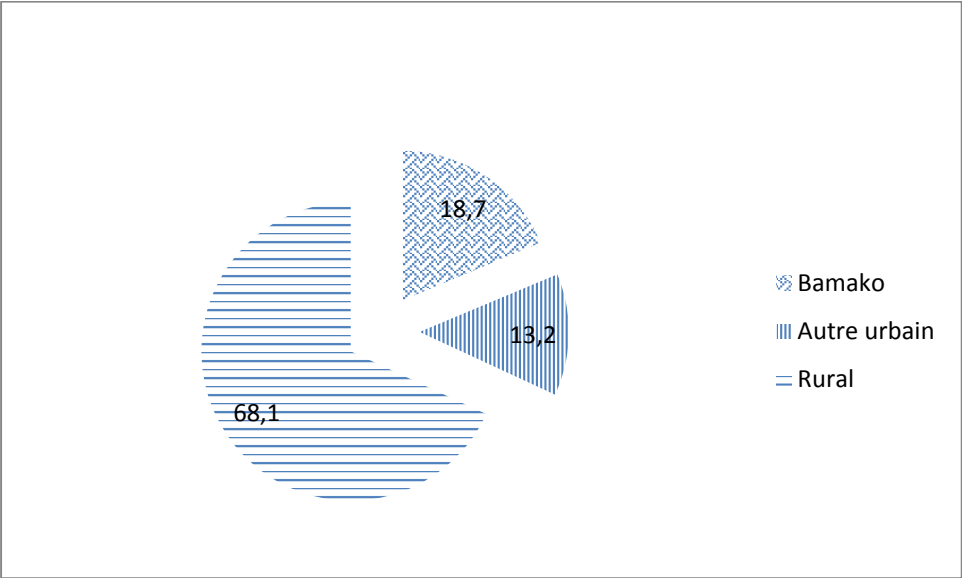
### 4.3 Structure du sous-emploi

Tableau 12. Répartition de la population sous-employée selon les caractéristiques sociodémographique

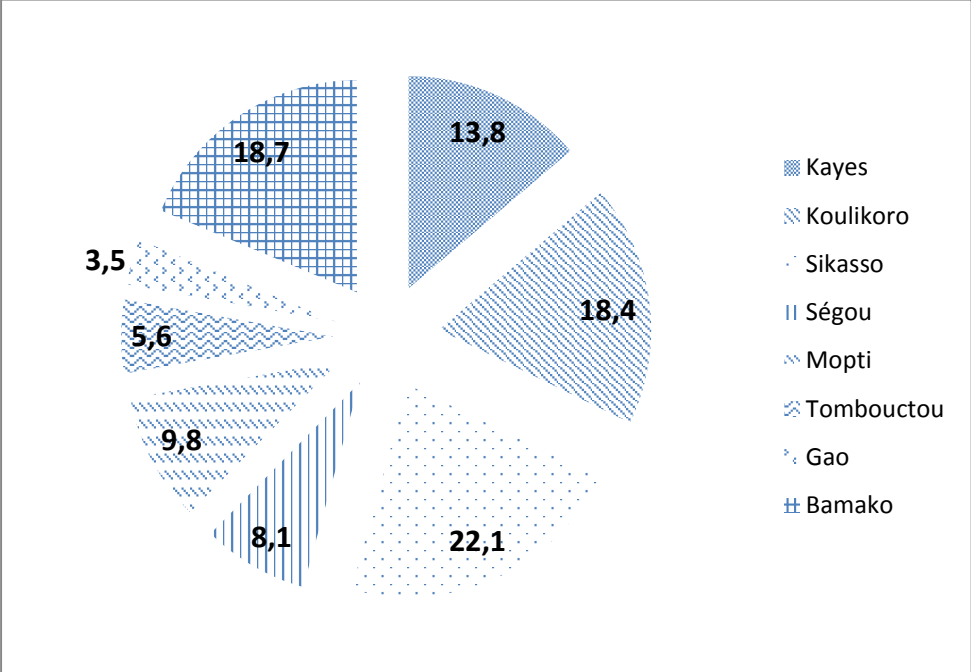
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Zone de résidence						
Bamako	17440	17,6	87401	18,9	104841	18,7
Autre urbain	19629	19,8	54530	11,8	74159	13,2
Rural	62234	62,7	319381	69,2	381616	68,1
REGION						
Kayes	16568	16,7	60587	13,1	77155	13,8
Koulikoro	23504	23,7	79875	17,3	103379	18,4
Sikasso	12104	12,2	111641	24,2	123746	22,1
Ségou	6421	6,5	39075	8,5	45496	8,1
Mopti	4843	4,9	50297	10,9	55140	9,8
Tombouctou	6771	6,8	24528	5,3	31299	5,6
Gao	11652	11,7	7908	1,7	19560	3,5
Bamako	17440	17,6	87401	18,9	104841	18,7
Classe d'âge de travail						
15 - 24 ans	30995	31,2	116758	25,3	147753	26,4
25 - 35 ans	29886	30,1	166849	36,2	196736	35,1
36 - 40 ans	10609	10,7	51449	11,2	62058	11,1
41 - 64 ans	27813	28,0	126256	27,4	154068	27,5
Niveau d'éducation						
Aucun niveau	60015	60,4	363308	78,8	423323	75,5
Primaire	33217	33,4	93431	20,3	126648	22,6
Secondaire	3547	3,6	3885	,8	7432	1,3
Supérieur	2525	2,5	688	0,1	3213	0,6
Total	99303	100,0	461312	100,0	560615	100,0

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Graphique 12: Structure du Sous-emploi selon la zone de résidence.



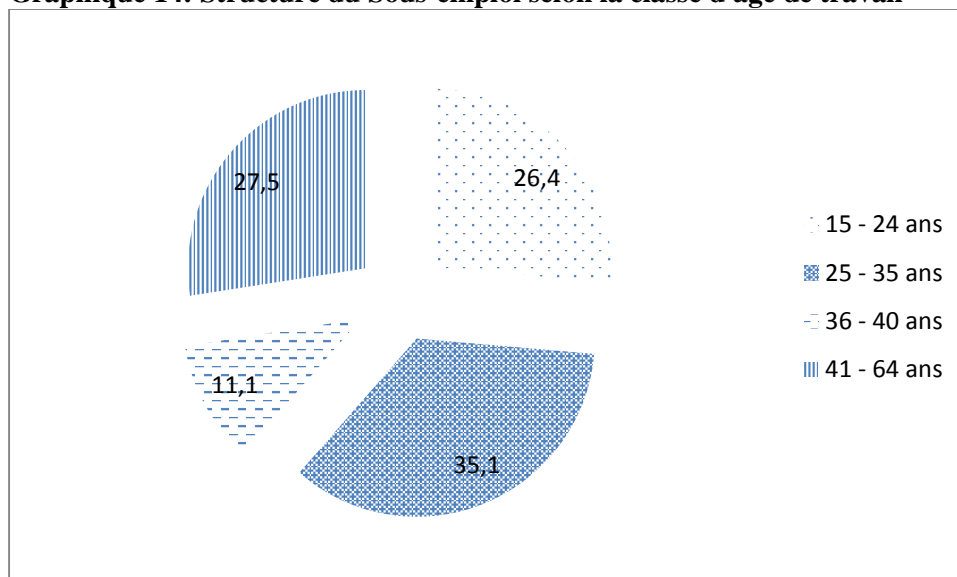
Graphique 13: Structure du Sous-emploi selon les régions



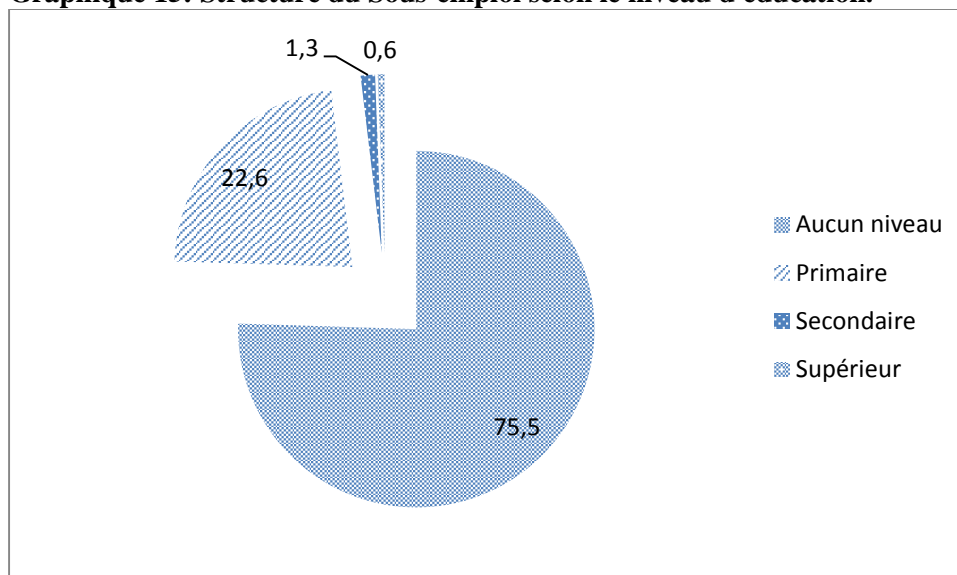
Les régions de Koulikoro, Sikasso et Bamako représente les plus grandes proportions de personnes sous employées avec respectivement 18,4%, 22,1% et 18,7%.



**Graphique 14: Structure du Sous-emploi selon la classe d'âge de travail**



**Graphique 15: Structure du Sous-emploi selon le niveau d'éducation.**



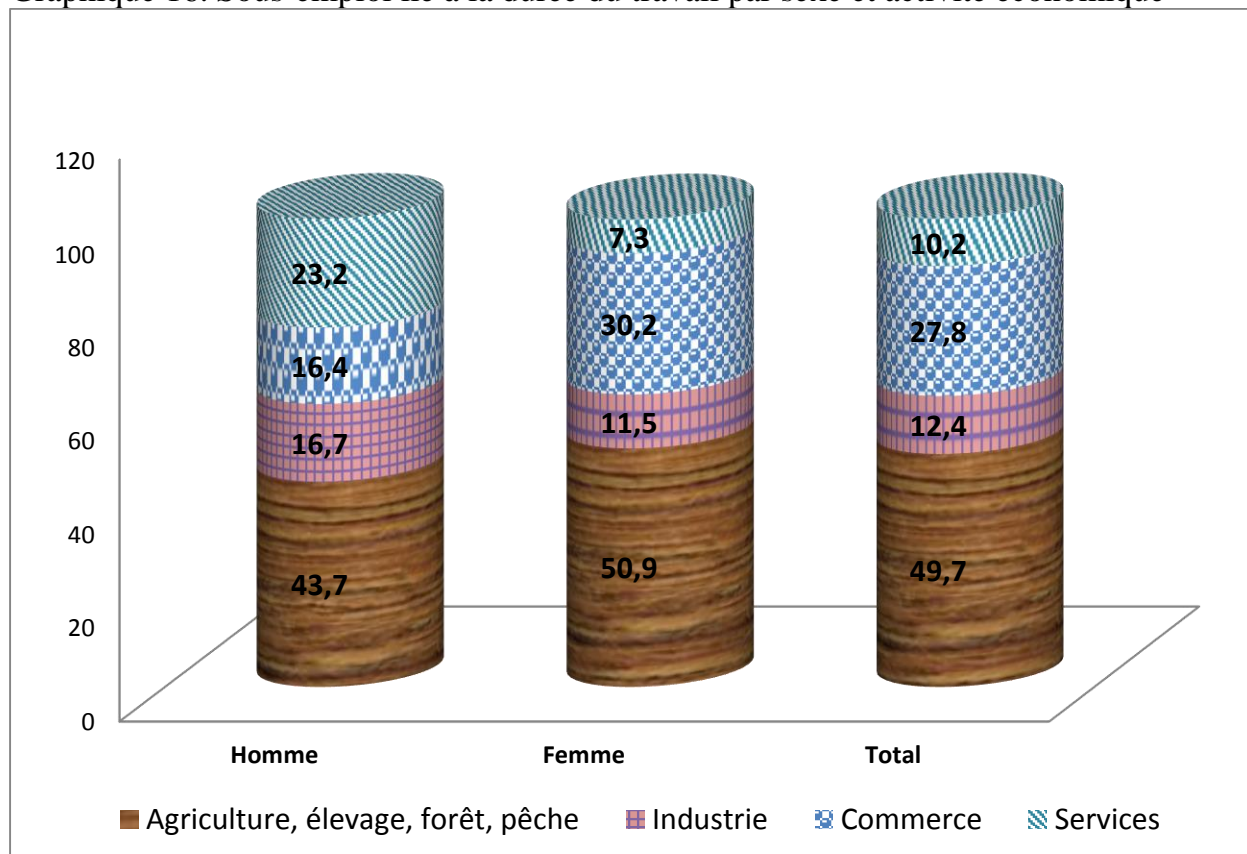
Les personnes ayant « Aucun niveau » représentent la grande proportion des Sous-employés soit 75,5% suivi de ceux ayant le niveau « Primaire » 22,6%.

Tableau 13. Répartition de la population sous-employée par sexe et par secteur d'activité économique

Secteur d'activité économique	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture, élevage, forêt, pêche	43 381	43,7	235 018	50,9	278 399	49,7
Industrie	16 547	16,7	53 001	11,5	69 548	12,4
Commerce	16 315	16,4	139 443	30,2	155 758	27,8
Services	23 060	23,2	33 850	7,3	56 910	10,2
Total	99 303	100,0	461 312	100,0	560 615	100,0

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Graphique 16: Sous-emploi lié à la durée du travail par sexe et activité économique



Les majeures parties des personnes sous-employées sont dans la catégorie « Agriculture, élevage, forêt et pêche ». Sur 99 303 hommes impliqués dans l'étude, 43,7% sont sous-employés dans cette catégorie contre 50,9% des 461 000 femmes.

## V. Estimation logistique du chômage et du Sous-emploi

Les analyses que nous venons de réaliser nous renseignent sur l'état du chômage et du Sous-emploi des jeunes. Elles ne permettent pas d'établir les vraies causes du chômage et du sous-emploi et ne font que traiter les variables de façon successive. L'identification des déterminants de ces phénomènes permet d'appréhender leurs relations avec les variables sociodémographiques et procéder ainsi à un meilleur ciblage des jeunes qui sont en situation de chômage et du Sous-emploi. Pour réaliser ce travail, nous avons eu recours à un modèle binary logistique avec pour variables expliquées les variables dichotomiques Chomeur\_elargi et APsousemplo prenant les **modalités Oui et Non** et un ensemble de caractéristiques des individus comme variables explicatives.

### 5.1 Rappel théorique de la régression logistique

La régression logistique propose de tester un modèle de régression dont la variable dépendante est dichotomique (codée 0-1) et dont les variables indépendantes peuvent être continues ou catégorielles. La régression logistique binomiale s'apparente beaucoup à la régression linéaire. Le poids de chaque variable indépendante est représenté par un coefficient de régression et il est possible de calculer la taille d'effet du modèle avec un indice semblable au coefficient de détermination (pseudo  $R^2$ ). Toutefois, elle ne nécessite pas la présence d'une relation linéaire entre les variables puisque la variable dépendante est dichotomique.

Un modèle de régression logistique permet aussi de prédire la probabilité qu'un événement arrive (valeur de 1) ou non (valeur de 0) à partir de l'optimisation des coefficients de régression. Ce résultat varie toujours entre 0 et 1. Lorsque la valeur prédite est supérieure à 0,5, l'événement est susceptible de se produire, alors que lorsque cette valeur est inférieure à 0,5, il ne l'est pas.

Généralement, les modèles de régression logistique comprennent plus d'une variable indépendante. Il s'agit donc d'une technique d'analyse multi-variée.

#### Hypothèse nulle

L'hypothèse nulle générale est que la combinaison des variables indépendantes (le modèle) ne parvient pas à mieux expliquer la présence/absence de la variable dépendante qu'un modèle sans prédicteur. Comme c'était le cas pour la régression multiple, la confirmation de cette hypothèse nulle marque la fin de l'interprétation du modèle.

Lorsque cette hypothèse nulle est rejetée, ceci signifie qu'il y a au moins un prédicteur du modèle qui est associé significativement à la variable dépendante. Il faut alors interpréter les valeurs des coefficients du modèle ( $b_1, b_2, b_3 \dots b_n$ ) et déterminer lequel ou lesquels sont significatifs.

Les méthodes de régression disponibles sont les mêmes que pour la régression linéaire. Toutefois, le critère de sélection pour les méthodes progressives est différent.

## 5.2 Estimation logistique du chômage

### 5.2.1. Le choix des variables

#### 5.2.1.1. La variable expliquée :

La variable retenue dans l'étude est le chômage au sens élargi qui est désignée par Chomeur\_elargi, variable dichotomique égale à 1 si l'individu est chômeur au sens élargi, 0 sinon

#### 5.2.1.2. Les variables explicatives :

Dans cet exemple, nous chercherons à identifier les variables qui permettent de prédire le plus efficacement la probabilité d'être un chômeur au sens élargi du terme dans la population active au Mali. Nous vérifierons donc l'effet de la population active généré par le sexe (sexe), par les quintiles de dépenses (quintile2), par le niveau d'éducation (Education2), la zone de résidence (Strate), l'état matrimonial de l'individu (Matrimonial2), l'âge (Age), l'âge au carré (expérience), la migration (MRMigrant) et la taille du ménage (TailleP3) sur la présence ou non d'un chômeur au sens élargi. Toutes les variables prédictives évaluées sont catégorielles, mise à part les variables taillesP3, Age et expérience qui sont des variables continues.

### 5.2.2. Estimation et interprétation des résultats du modèle

#### 5.2.2.1. Estimation

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,000	3	1,000
2	40001,658	8	,000
3	34226,795	8	,000
4	51021,072	8	,000
5	45643,472	8	,000
6	55849,007	8	,000
7	51052,916	8	,000
8	45489,659	8	,000
9	47308,219	8	,000

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 9 <sup>a</sup>	Femme	,442	,003	16795,986	1	,000	1,556	1,545	1,566
	Rural			3881,507	2	,000			
	Bamako	-,088	,005	333,304	1	,000	,916	,907	,925
	Autre urbain	,229	,005	2550,972	1	,000	1,258	1,246	1,269
	Aucun niveau			31079,791	3	,000			
	Fondamental	,101	,004	714,343	1	,000	1,107	1,099	1,115
	Secondaire	,676	,007	10374,260	1	,000	1,965	1,940	1,991
	Supérieur	1,306	,008	25620,354	1	,000	3,692	3,634	3,752
	Age	-,047	,001	3569,270	1	,000	,954	,952	,955
	Age au carré	,000	,000	1292,480	1	,000	1,000	1,000	1,000
	Quintile 5			63204,170	4	,000			
	Quintile 1	-1,371	,007	40655,326	1	,000	,254	,251	,257
	Quintile 2	-,956	,006	28423,232	1	,000	,385	,380	,389
	Quintile 3	-,300	,005	4188,732	1	,000	,741	,734	,747
	Quintile 4	-,092	,004	488,336	1	,000	,912	,904	,919
	Non migrant	-,515	,006	7854,150	1	,000	,597	,590	,604
	Taille du ménage	,004	,000	403,573	1	,000	1,004	1,003	1,004
	Marié			5264,882	2	,000			
	Célibataire	,333	,005	5179,809	1	,000	1,396	1,383	1,408
	Séparé/divorcé/veuf	,079	,009	73,859	1	,000	1,082	1,063	1,101
	Constant	-,951	,016	3517,826	1	,000	,386		

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Model if Term Removed					
Variable		Model Log Likelihood	Change in -2 Log Likelihood	df	Sig. of the Change
Step 9	sexe1	-1603862,404	16873,631	1	,000
	Strate	-1597313,575	3775,973	2	,000
	Education2	-1609419,786	27988,397	3	,000
	Age	-1597186,444	3521,712	1	,000
	experience	-1596063,141	1275,106	1	,000
	Quintile2	-1632318,325	73785,474	4	,000
	MRmigrant	-1598999,504	7147,832	1	,000
	TailleP3	-1595623,957	396,737	1	,000
	Matrimonial2	-1598050,185	5249,194	2	,000

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	108957,895	4	,000
	Block	108957,895	4	,000
	Model	108957,895	4	,000
Step 2	Step	45095,492	1	,000
	Block	154053,387	5	,000
	Model	154053,387	5	,000
Step 3	Step	27084,782	3	,000
	Block	181138,169	8	,000
	Model	181138,169	8	,000
Step 4	Step	10417,407	1	,000
	Block	191555,576	9	,000
	Model	191555,576	9	,000
Step 5	Step	6614,178	1	,000
	Block	198169,754	10	,000
	Model	198169,754	10	,000
Step 6	Step	8264,243	2	,000
	Block	206433,997	12	,000
	Model	206433,997	12	,000
Step 7	Step	3752,795	2	,000
	Block	210186,792	14	,000
	Model	210186,792	14	,000
Step 8	Step	1286,695	1	,000
	Block	211473,486	15	,000
	Model	211473,486	15	,000
Step 9	Step	396,737	1	,000
	Block	211870,223	16	,000
	Model	211870,223	16	,000

Classification Table <sup>a</sup>					
		Observed	Predicted		
			Chomeur_elargi		Percentage Correct
			Non	Oui	
Step 1	Chomeur_elargi	Non	5494274	0	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 2	Chomeur_elargi	Non	5494274	0	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 3	Chomeur_elargi	Non	5494274	0	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 4	Chomeur_elargi	Non	5494274	0	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 5	Chomeur_elargi	Non	5493797	477	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 6	Chomeur_elargi	Non	5493797	477	100,0

		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 7	Chomeur_elargi	Non	5493797	477	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 8	Chomeur_elargi	Non	5493797	477	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
Step 9	Chomeur_elargi	Non	5493797	477	100,0
		Oui	492310	0	,0
	Overall Percentage				91,8
a. The cut value is ,500					

### 5.2.2.2. Interprétation des résultats

Les résultats obtenus à partir de l'estimation du modèle confirment que l'importance relative du chômage élargi varie avec les différentes caractéristiques de la population active.

L'estimation met en évidence l'importance du genre dans la population active. Ainsi, on notera par exemple que le fait d'être une femme augmente la probabilité d'être au chômage de 56% (1,556-1) comparativement au fait d'être homme. Les quintiles de dépenses et la migration agissent tous négativement aussi avec des coefficients significativement nuls avec une diminution des probabilités respectivement de 75% pour le quintile 2, 62% pour le quintile 3, 26% pour le quintile 4, 40% pour les non-migrants. D'où les individus issus des ménages se trouvant dans des quintiles inférieurs ont une probabilité plus élevée d'être chômeur comparativement à ceux se situant dans le dernier quintile. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les individus aisés (des quintiles supérieurs) ont des réseaux sociaux, ce qui leur permet d'être plus compétitifs sur le marché du travail par rapport à ceux du premier quintile. De même, l'âge agit négativement avec un coefficient significatif nul avec une probabilité de 5%. La variable zone de résidence est aussi un facteur dominant dans l'explication du chômage des individus. En effet, la population urbaine a 26% plus de risque d'être au chômage et celle de Bamako à un risque de 9% comparativement à celle du milieu rural. Cela pourrait s'expliquer par une forte participation de la population occupée dans la branche agricole en milieu rural. Un autre résultat intéressant est l'influence de l'éducation sur le chômage. Une augmentation du niveau d'éducation accroît la probabilité de la population active d'être dans une position de chômage. Le niveau d'éducation participant de la même hausse, mais à des seuils différents. Les individus du niveau supérieur ont plus 3 fois plus de risque d'être tombé du chômage, 2 fois plus risque chez les niveaux secondaires et les individus de niveau fondamental ont 10% de risque d'être chômeur comparativement aux individus qui n'ont aucun niveau d'éducation. De même, l'état matrimonial est également un facteur déterminant pour le chômage. En référence aux mariés, les célibataires ont 40% de risque d'être chômeur et les Séparé/divorcé/veuf ont 8% de risque.

Dans l'ensemble, le modèle prédit correctement plus de neuf dixième (92%) de la classification observée des individus. Autrement dit, les individus pour lesquels la prédiction de chômage élargi est identique à l'observation constituent 92% de l'ensemble.

## 5.3 Estimation logistique du sous-emploi.

### 5.3.1. Le choix des variables

#### 5.3.1.1. La variable expliquée :

La variable retenue ici pour l'analyse logistique du Sous-emploi lié à la durée du travail, c'est-à-dire travailler moins de 35 heures de façon involontaire est désignée par APsousemploi. Tout comme le chômage aux sens élargi, la variable APsousemploi conserve les mêmes valeurs que celles utilisées pour coder la variable Chomeur\_elargi, soit 0 pour les individus qui ne sont pas Sous-employés et 1 pour ceux qui le sont.

#### 5.3.1.2. Les variables explicatives :

La littérature économique et les travaux empiriques concernant le sous-emploi et ses déterminants conduisent à une relative facilitée dans la sélection des variables susceptibles d'expliquer ces phénomènes. Expressément, nous avons travaillé avec les principales variables susceptibles d'expliquer le sous-emploi lié à la durée du travail. Ce sont les variables relatives aux caractéristiques des membres du ménage et les variables décrivant la structure des emplois. Ainsi :

Ainsi, parmi les caractéristiques des membres du ménage on retient le sexe, le groupe d'âge, la zone de résidence, le statut matrimonial, l'éducation, la religion et la taille du ménage.

- Le sexe a pour modalité 1 pour le masculin et 2 pour le féminin ;
- APtaille représente la taille du ménage, c'est-à-dire le nombre de personnes vivant dans un ménage. C'est une variable continu qui varie entre 1 et 74.
- L'éducation est prise en compte à travers la variable Education2 avec les modalités aucun niveau, fondamental, secondaire et supérieur, obtenu par l'individu dans le ménage.
- Strate représente la zone de résidence de l'individu avec des catégories telles que Bamako, autre urbain et rural;
- clage2 désigne l'âge de l'individu au moment de l'enquête codé en classes : [Moins de 25 ans[, [25 , 35[, [36 , 40[ et plus de 45 ans. Les moins de 15 ans et les 65 ans et plus sont exclus de cette analyse ;
- religion renseigne sur les convictions religieuses du travailleur et possède quatre modalités : musulman, catholique, protestant, et autres/sans religion. Cette variable a été créée à partir de la variable M08 et que ces codifications prennent en compte les significations des codes et veillent à ce que les modalités des nouvelles variables aient la même importance.

Les variables explicatives dérivant de la structure des emplois sont :

- la variable APTravailhebdo\_heures, le nombre de jours de travail dans la semaine recodé en Jtravail\_semaine dont les niveaux sont : les jours ouvrables (au plus 3 jours et 4 – 6 jours), et jusqu'au week-end (6 – 7 jours);
- APAnciennete\_emploi, l'ancienneté dans l'emploi en termes d'années, est codée Anciennete\_emploi et définie à quatre niveaux : au plus 5 ans, de 6 à 10 ans, de 11 à 20 ans, et plus de 20 ans;
- le secteur institutionnel nommé secteurinstitut comporte comme modalités secteur public, entreprise privée formelle, entreprise privée informelle, ONG/organisation internationale/association et l'employé de maison;
- le revenu mensuel d'activité principale APRemuneration\_mensuelle est transformée en Revenu\_activité ayant deux modalités : moins de 29 000 FCFA (SMIG arrondi) et 29 000 FCFA et plus ;
- APTaille mesure la Taille de l'entreprise de l'activité principale, avec les modalités : une personne (auto-emploi), 3 à 5 personnes, 6 à 10 personnes, 11 à 50 personnes et plus de 50 personnes;

- APsecteur permet de savoir si un employé travaille dans une entreprise du secteur formel ou informel
- AP8a3a renseigne sur l'obtention d'une promotion au sein de l'entreprise et se code APPromotion; elle est de type dichotomique.

### 5.3.2. Estimation et interprétation des résultats du modèle

#### 5.3.2.1. Estimation

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,000	0	.
2	997,601	4	,000
3	13460,723	7	,000
4	14923,885	7	,000
5	13814,929	8	,000
6	13149,415	8	,000
7	11685,857	8	,000
8	16947,129	8	,000
9	15214,068	8	,000
10	7600,940	8	,000
11	10970,492	8	,000
12	9170,387	8	,000
13	10354,869	8	,000

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	368352,661	2	,000
	Block	368352,661	2	,000
	Model	368352,661	2	,000
Step 2	Step	255159,524	4	,000
	Block	623512,184	6	,000
	Model	623512,184	6	,000
Step 3	Step	166571,018	1	,000
	Block	790083,202	7	,000
	Model	790083,202	7	,000
Step 4	Step	18479,265	2	,000
	Block	808562,467	9	,000
	Model	808562,467	9	,000
Step 5	Step	20740,487	2	,000
	Block	829302,954	11	,000
	Model	829302,954	11	,000
Step 6	Step	10981,581	1	,000
	Block	840284,534	12	,000
	Model	840284,534	12	,000
Step 7	Step	10045,060	3	,000
	Block	850329,594	15	,000
	Model	850329,594	15	,000
Step 8	Step	4983,310	3	,000
	Block	855312,904	18	,000
	Model	855312,904	18	,000
Step 9	Step	5300,289	3	,000
	Block	860613,193	21	,000
	Model	860613,193	21	,000
Step 10	Step	10200,976	3	,000
	Block	870814,169	24	,000
	Model	870814,169	24	,000
Step 11	Step	3054,614	1	,000
	Block	873868,783	25	,000
	Model	873868,783	25	,000
Step 12	Step	3179,186	3	,000
	Block	877047,969	28	,000
	Model	877047,969	28	,000
Step 13	Step	40,783	1	,000
	Block	877088,752	29	,000
	Model	877088,752	29	,000



Classification Table <sup>a</sup>					
	Observed		Predicted		
			Sous-emploi lié à la durée du travail		Percentage Correct
			Non	Oui	
Step 1	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4715236	67775	98,6
		Oui	459069	99419	17,8
	Overall Percentage				90,1
Step 2	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4763691	19319	99,6
		Oui	507630	50859	9,1
	Overall Percentage				90,1
Step 3	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4744056	38954	99,2
		Oui	482322	76166	13,6
	Overall Percentage				90,2
Step 4	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4727918	55092	98,8
		Oui	466860	91629	16,4
	Overall Percentage				90,2
Step 5	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4733549	49461	99,0
		Oui	462206	96282	17,2
	Overall Percentage				90,4
Step 6	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4734256	48754	99,0
		Oui	463992	94496	16,9
	Overall Percentage				90,4
Step 7	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4737561	45449	99,0
		Oui	462944	95545	17,1
	Overall Percentage				90,5
Step 8	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4737965	45045	99,1
		Oui	462471	96017	17,2
	Overall Percentage				90,5
Step 9	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4736246	46764	99,0
		Oui	462390	96098	17,2
	Overall Percentage				90,5
Step 10	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4730211	52799	98,9
		Oui	453531	104958	18,8
	Overall Percentage				90,5
Step 11	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4728347	54663	98,9
		Oui	452939	105550	18,9
	Overall Percentage				90,5
Step 12	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4729242	53768	98,9
		Oui	453279	105210	18,8
	Overall Percentage				90,5
Step 13	Sous-emploi lié à la durée du travail	Non	4729242	53768	98,9
		Oui	453235	105254	18,8
	Overall Percentage				90,5
a. The cut value is ,500					

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 13 <sup>m</sup>	Plus de 20 ans			14029,948	3	,000			
	Au plus 5 ans	,667	,006	11811,984	1	,000	1,948	1,925	1,971
	6 - 10 ans	,375	,006	4191,596	1	,000	1,454	1,438	1,471
	11 - 20 ans	,164	,005	995,938	1	,000	1,179	1,167	1,191
	29000 FCFA et plus			16194,640	2	,000			
	Rien du tout	,728	,007	11294,634	1	,000	2,071	2,043	2,099
	Moins de 29000 FCFA	,614	,005	14482,424	1	,000	1,848	1,830	1,867
	Musulman			6286,670	3	,000			
	Catholique	,424	,011	1608,383	1	,000	1,528	1,496	1,560
	Protestante	,382	,016	589,672	1	,000	1,465	1,420	1,510

	Autre/sans religion	,610	,009	4447,694	1	,000	1,840	1,808	1,874
	Employés de maison			3905,822	3	,000			
	Secteur public	-2,306	,100	534,125	1	,000	,100	,082	,121
	Entreprise privée formelle	-,091	,005	398,530	1	,000	,913	,905	,921
	Entreprise privée informelle	-1,989	,033	3655,885	1	,000	,137	,128	,146
	Plus de 5 jours			294648,915	2	,000			
	Au plus 3 jours	3,107	,006	236113,677	1	,000	22,357	22,078	22,639
	4 - 5 jours	1,233	,004	100308,824	1	,000	3,431	3,405	3,457
	Plus de 50 personnes			62782,392	4	,000			
	1 personne (auto-emploi)	2,487	,077	1049,857	1	,000	12,023	10,344	13,974
	2-5 personnes	1,495	,077	379,625	1	,000	4,459	3,837	5,183
	6-10 personnes	1,195	,077	241,927	1	,000	3,304	2,842	3,840
	11-50 personnes	1,165	,077	229,104	1	,000	3,207	2,758	3,729
	Plus de 40 ans			10168,735	3	,000			
	Moins de 25 ans	-,491	,006	7242,168	1	,000	,612	,605	,619
	25- 35 ans	-,066	,005	189,965	1	,000	,936	,928	,945
	36 - 40 ans	-,057	,006	97,163	1	,000	,945	,934	,956
	Pas de promotion	,584	,007	6715,332	1	,000	1,792	1,768	1,818
	Rural			18864,485	2	,000			
	Autre urbain	,683	,005	16985,043	1	,000	1,980	1,960	2,000
	Bamako	,418	,005	6515,772	1	,000	1,519	1,503	1,534
	Secteur formel	-,634	,093	46,501	1	,000	,531	,442	,637
	Taille du ménage	,011	,000	3099,085	1	,000	1,011	1,010	1,011
	Féminin	1,279	,004	85541,265	1	,000	3,592	3,561	3,623
	Aucun niveau			2902,077	3	,000			
	Primaire	-,108	,004	641,842	1	,000	,897	,890	,905
	Secondaire	-,737	,015	2362,317	1	,000	,479	,465	,493
	Supérieur	,143	,021	46,634	1	,000	1,154	1,108	1,202
	Constant	-7,297	,119	3734,853	1	,000	,001		
a. Variable(s) entered on step 1: Jtravail_semaine.									
b. Variable(s) entered on step 2: APTaille.									
c. Variable(s) entered on step 3: Sexe.									
d. Variable(s) entered on step 4: Strate.									
e. Variable(s) entered on step 5: Revenu_activité.									
f. Variable(s) entered on step 6: APPromotion.									
g. Variable(s) entered on step 7: secteurinstitut.									
h. Variable(s) entered on step 8: Religion.									
i. Variable(s) entered on step 9: Anciennete_emploi.									
j. Variable(s) entered on step 10: clage2.									
k. Variable(s) entered on step 11: TailleP3.									
l. Variable(s) entered on step 12: Education2.									
m. Variable(s) entered on step 13: APSecteur.									

Source : Calculs de l'ONEF à partir des données de l'EMOP (2014)

Model if Term Removed <sup>a</sup>					
Variable		Model Log Likelihood	Change in -2 Log Likelihood	df	Sig. of the Change
Step 13	Anciennete_emploi	-1357688,509	13865,803	3	,000
	Revenu_activité	-1359342,342	17173,470	2	,000
	Religion	-1353668,339	5825,463	3	,000
	secteurinstitut	-1353798,342	6085,470	3	,000
	Jtravail_semaine	-1512324,203	323137,191	2	,000
	APTaille	-1385079,951	68648,687	4	,000
	clage2	-1355947,567	10383,919	3	,000
	APPromotion	-1354455,947	7400,679	1	,000
	Strate	-1360141,805	18772,394	2	,000
	APSEcteur	-1350776,142	41,069	1	,000
	TailleP3	-1352275,487	3039,759	1	,000
	sexe1	-1401526,990	101542,765	1	,000
	Education2	-1352360,054	3208,893	3	,000
a. Based on conditional parameter estimates					

### 5.3.2.2. Interprétation des résultats

Le modèle a permis avec un pouvoir discriminant de 91.8%, d'énumérer quelques points saillants du phénomène :

Tout comme par le passé, le sexe féminin agit positivement sur le sous-emploi avec un coefficient significativement nul. En effet, les femmes ont plus de 3 fois de risque d'être sous-employé comparativement aux hommes. De même, la taille du ménage et la promotion dans l'entreprise agissent de façon positive dans le sous-emploi avec des probabilités respectives de seulement 1% ( $1,011 - 1$ ) et de 79% ( $1,792 - 1$ ). La proportion d'un actif occupé du secteur formel fait diminuer la probabilité d'être employé de 47% ( $=.531-1=47\%$ ) si la proportion diminue de 1%. La résidence à Bamako ou dans autre milieu urbain, comparativement à la résidence en milieu rural, augmente la probabilité d'être sous employé. Cette augmentation est de 98% ( $1.980-1$ ) pour Bamako et de 52% ( $1.519-1$ ) pour autre urbain.

En se référant aux individus qui ont une expérience de plus de 20 ans, les autres expérimentés ou non (au plus 5 ans, 6 – 10 ans et 11 – 20 ans) ont tendance à augmenter significativement la probabilité d'être sous-employé avec des coefficients significativement nuls et des probabilités respectivement de 95%, 45% et 18%.

Un autre aspect de ce phénomène se vérifie au niveau du revenu de l'activité principal du travailleur. En effet, comparativement aux actifs occupés ayant un revenu supérieur au SMIG, ceux qui ne gagnent rien du tout ont plus de 2 fois de risque d'être sous-employé et ceux qui mensuellement gagnent moins que le salaire minimum (29 000FCFA) en ont une probabilité de 85% de faire involontairement moins de 35 heures par semaine dans leur emploi principal. Ceci peut traduire l'abandon volontaire de l'emploi principal par les travailleurs pour s'acquitter des tâches secondaires afin de pouvoir arrondir les fins des mois.

La taille de l'entreprise, aussi bien que le nombre de jours de travail par semaine augmentent significativement la probabilité de sous-emploi d'un actif occupé, comparaison faite respectivement aux entreprises dont l'effectif dépasse 50 personnes et aux qui travaillent même le week-end. Pour la taille de l'entreprise, l'effet d'augmentation de risque de sous-emploi est particulièrement important pour les auto-emplois et les entreprises dont la taille est comprise entre 2 à 5 personnes. Autrement-dit, plus la taille de l'entreprise augmente, plus les travailleurs courent un risque d'être sous-employé. En ce qui concerne le nombre de jour de travail par semaine, on constate qu'un employé qui travaille au plus 3 jours dans la semaine et dans l'intervalle 4 à 5 jours ont respectivement 22 fois et 4 fois de risque d'être sous-employé par référence à l'employé qui travaille même pendant le week-end. Les convictions religieuses ont aussi tendance à augmenter la probabilité pour un employé de tomber dans le sous-emploi. Comparativement à la religion musulmane, la probabilité pour un catholique d'être sous-employé est de 53% et celle d'un protestant est de 53%. La probabilité pour les actifs occupés qui pratiquent autre religion en dehors des religions musulmane et chrétienne ou qui ne pratique aucune religion d'être tombé dans le sous-emploi est de 84% ( $1.840 - 1$ ).

Le facteur âge agit négativement sur le sous-emploi avec des coefficients significativement nuls. La probabilité pour les jeunes occupés de 15 – 25 ans diminue de 39% et celle des autres classes d'âge également diminue de 6% chacun en se référant aux employés âgés de 40 à 64 ans. De même, le secteur institutionnel participe de la même négativité avec des probabilités différentes, 90% ( $.100 - 1$ ) pour le secteur public, 86% ( $.128 - 1$ ) pour le secteur privé informel et seulement 10% ( $.913 - 1$ ) pour le secteur formel comparativement aux employés de maison. Le facteur formel du secteur

d'activité de l'emploi dans le privé joue favorablement un rôle prédominant dans le suremploi d'un employé.

Le niveau d'éducation a aussi tendance à agir significativement et négativement sur le sous-emploi lié à la durée du travail à l'exception du niveau d'éducation supérieur qui agit positivement avec une probabilité de 15% ( $1.154 - 1$ ). Par référence au sans niveau d'instruction, les actifs occupés de niveau fondamental diminuent la probabilité de 10% d'être sous-employé tandis que ceux du niveau secondaire la diminuent de 52%.

Dans l'ensemble, le modèle prédit correctement plus du neuf dixième (92%) de la classification observée de la population occupée de 15 à 64 ans. Autrement dit, les ménages pour lesquels la prédiction de classe est identique à l'observation de classe constituent 92% de la population active occupée.

## Conclusion

Dans ce rapport, nous avons essayé de faire un état des lieux sur le chômage et le sous-emploi de façon générale et une attention particulière pour les femmes et les jeunes au Mali, d'analyser leurs contours et leurs profils, et d'identifier leurs déterminants.

L'analyse basée sur les données de l'enquête modulaire et permanente auprès des ménages (EMOP 2014) nous a permis de déterminer les taux de chômage et du sous-emploi au Mali qui s'établissent respectivement à 8,2% et 10,2%. Comparativement à l'année 2013, le taux de chômage a augmenté de un point de pourcentage, par contre le taux de sous-emploi a diminué de 2,4 points de pourcentage. L'analyse du chômage par niveau d'éducation fait ressortir des disparités de genre et son importance chez les femmes de niveau supérieur avec un taux de chômage de 36,2%, et chez les femmes vivant en milieu urbain avec un taux de 14,3% contre 7,8% en milieu rural de la même catégorie. Quant au sous-emploi, il nous révèle que ceci est un phénomène toujours un phénomène urbain au Mali avec un taux de sous-emploi des femmes de 30,9% à Bamako ; 22,3% dans autre urbain et 15,9% dans le milieu rural. Sur le plan national, les femmes sont les plus touchées par le chômage et le sous-emploi avec des taux respectivement de 9,3% et de 18,2% par référence aux hommes (7,3% de taux de chômage et 3,4% de taux de sous-emploi).

L'utilisation d'un modèle économétrique nous a permis d'identifier les facteurs qui entrent en ligne de compte dans l'explication du chômage et du sous-emploi. Certaines variables ou modalités comme le revenu de l'activité principale, l'âge, la non-migration et l'habitation au district de Bamako ont des effets négatifs avec des coefficients significativement nuls sur le chômage. De même, exception faite du niveau supérieur, les variables ou modalité comme l'éducation, le secteur formel, le groupe d'âge et le secteur institutionnel agissent négativement sur le sous-emploi. D'autres variables ou modalité, à savoir, l'éducation, le statut matrimonial, le milieu de résidence et le sexe contribuent à accentuer le chômage tandis que l'expérience dans l'entreprise, le revenu d'activité, la religion, le nombre de jour de travail, la taille de l'entreprise, la zone de résidence et aussi le niveau supérieur et le fait d'être femme contribuent également à favoriser le sous-emploi par rapport aux différentes modalités de référence retenues.

Le chômage était, est et sera un thème d'actualité dans la mesure où il est un facteur d'appréciation de l'état économique d'une population, d'une société, d'une nation. Au-delà de la situation économique, le degré de développement, voire du bien-être, peut-être, à des égards, lié aux taux de chômage. En effet, moins il y a de chômeur plus il y aura des personnes susceptibles de participer à la production des biens et services. Ces personnes sont donc plus actives ; elles travaillent or selon Voltaire : «Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice, le besoin ».

Il est donc d'un grand intérêt pour les décideurs politiques à travers divers niveau d'obtenir des informations pertinentes sur les personnes affectées par le chômage total ou partiel, entendez le Sous-emploi. Ces informations seront alors utilisées pour prendre les décisions nécessaires susceptibles de favoriser un accroissement de la population participant activement à la production des biens et services.

Au regard des résultats trouvés dans cette étude, nous formulons quelques recommandations suivantes en vue de réduire le chômage et le sous-emploi :

- Favoriser la création d'emploi en augmentant l'effectif des emplois créés dans les entreprises existantes ;
- Décentraliser les entreprises au niveau communal en créant des nouvelles entreprises ;
- Mettre une politique en place pour inciter les entreprises privés informelles à aller vers le secteur formel ;

- Inciter les jeunes à se former d'avantage. Il est indispensable d'améliorer la qualification des travailleurs. Un haut niveau de formation augmente leurs capacités d'adaptation et d'innovation et les rend plus entreprenants et plus performants. C'est ici le lieu de réclamer la revalorisation et la pratique effective du Salaire Minimum Inter Garanti ;
- Se contraindre à respecter les normes horaires de travail qui pourra probablement augmenter le revenu d'activité. Cependant, l'assiduité et la constance au travail doivent demeurer une préoccupation des pouvoirs publics qui gagneraient à réévaluer et à améliorer les conditions de travail, dans le souci de maintenir un taux de sous-emploi visible toujours plus faible ;
- Mettre un accent sur la qualité de l'enseignement, particulièrement pour les femmes ;
- Mener des politiques de sensibilisation vers les filières porteuses afin de leur rendre accessible. Ainsi, bien ciblées et exécutées, ces politiques permettront d'atténuer le chômage, le sous-emploi et aussi la migration.

## BIBLIOGRAPHIE

- ✦ Arrêté n°1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996 portant application du Code du Travail.
- ✦ Arrêté n°99-0892/MF-SG du 18 mai 1999 portant modalités de déduction de l'assiette imposable des primes et indemnités versées en complément du salaire.
- ✦ Convention Collective de l'Enseignement Privé Catholique.
- ✦ Convention Collective des Banques, des Assurances et des Etablissements Financiers ;
- ✦ Convention Collective des Bâtiments et Travaux Publics ;
- ✦ Convention Collective des Centres de Santé Communautaires
- ✦ Convention Collective des Entreprises Minières, Géologiques et Hydrogéologiques
- ✦ Convention Collective des Industries Alimentaires ;
- ✦ Convention Collective des Industries de la métallurgie et de la Mécanique générale.
- ✦ Convention Collective des Sociétés de Surveillance et de Prestations de Services ;
- ✦ Convention Collective des Systèmes Financiers Décentralisés ;
- ✦ Décret N° 05-164/ P-RM du 6 avril 2005 fixant les modalités d'application du statut général des fonctionnaires.
- ✦ Décret N°00-038/p-RM du 27 janvier 2000, modifié, fixant les conditions de travail du personnel de l'Administration relevant du Code du Travail.
- ✦ Décret N°00-513/P-RM du 25 octobre 2000 fixant la procédure de règlement des droits à pension de retraite de l'Etat.
- ✦ Décret n°01-154/P-RM du 29 mars 2001 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'ANPE.
- ✦ Décret n°01-577/PM-RM du 12 Décembre 2001 fixant les modalités d'exécution du Programme National d'Action pour l'Emploi en vue de la réduction de la pauvreté.
- ✦ Décret n°03-193/P-RM du 12 mai 2003 Fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de la Direction Nationale de la Formation Professionnelle.
- ✦ Décret n°03-380/P-RM du 19 septembre 2003 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'APEJ.
- ✦ Décret n°03-381/P-RM du 19 septembre 2003 fixant l'organisation et les modalités de gestion du Fonds National pour l'Emploi des Jeunes.
- ✦ Décret n°04-041/P-RM du 19 février 2004 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement des Unités de Formation et d'Appui aux Entreprises.
- ✦ Décret N°04-567/P-RM du 08 décembre 2004 fixant les modalités d'application de la loi n°99-047 du 28 décembre 1999 instituant l'assurance volontaire à certains régimes de prévoyance sociale de l'INPS.
- ✦ Décret N°05-434/p-RM du 13 octobre 2005 fixant les conditions de travail du personnel enseignant contractuel de l'Etat.
- ✦ Décret N°05-435/p-RM du 13 octobre 2005 fixant les conditions de travail du personnel enseignant contractuel des Collectivités territoriales.
- ✦ Décret N°10-577 –P-RM du 26 octobre 2010 fixant les délais et les modalités de conclusions des conventions entre les prestataires de santé et la caisse nationale d'assurance maladie
- ✦ Décret N°10-578/P-RM du 26 octobre 2010 fixant le taux de cotisations du régime de l'assurance maladie obligatoire
- ✦ Décret N°10-579/P-RM du 26 octobre 2010 portant approbation de la convention type de délégation de gestion dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire

- ✚ Décret N°10-580/PR-M du 26 octobre 2010 fixant les principes de la tarification préférentielle et les taux de couverture des prestations de soins de santé de l'assurance maladie obligatoire et de l'assistance médicale.
- ✚ Décret N°2011-051/p-RM du 10 février 2011 fixant les conditions d'emploi du personnel de l'Administration relevant du Code du Travail.
- ✚ Décret N°2015-0362/P-RM du 19 mai 2015 fixant le taux des allocations familiales.
- ✚ Décret N°2015-0363/P-RM du 19 mai 2015 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti.
- ✚ Décret N°2015-0364/p6RM du 19 mai 2015 portant majoration des traitements indiciaires des fonctionnaires et des salaires de base du personnel de l'administration relevant du code du travail, du personnel enseignant contractuel de l'Etat et du personnel enseignant contractuel des collectivités territoriales.
- ✚ Décret n°92- 128 /PM-RM du 13 avril 1992 fixant les modalités d'application du stage de formation des jeunes diplômés sans emploi.
- ✚ Décret N°96 - 178 / P – RM portant application de diverses dispositions de la loi n°92 - 020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali.
- ✚ Délibération n°06-005/CA-ANPE portant organisation de l'ANPE.
- ✚ La loi n°99-041/AN-RM du 12 août 1999 instituant un Code de Prévoyance Sociale en République du Mali.
- ✚ Lettre N/Réf n°20 87/DRCCE/AD Objet: Information sur le versement des cotisations de l'assurance maladie obligatoire.
- ✚ Loi n° 03-036 du 30 décembre 2003 – Modification du Code de la sécurité sociale.
- ✚ Loi n°01-09/DU 30 Mai 2001 portant ratification de l'ordonnance n°01-016/P-RM du 27 février 2001 portant création de l'agence nationale pour l'emploi.
- ✚ Loi n°015/du 26 juin 2009 portant institution du régime d'assurance maladie obligatoire.
- ✚ Loi N°02-053 Du 16 Décembre 2002 Portant Statut General Des Fonctionnaires.
- ✚ Loi n°02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires.
- ✚ Loi n°02-054 du 16 décembre 2002 portant statut de la magistrature.
- ✚ Loi N°02-071 du 19 Décembre 2002 portant création de la Direction Nationale de la Formation Professionnelle.
- ✚ Loi n°03-031 du 25 août 2003 portant création de l'Agence Nationale pour la Promotion des Jeunes (APEJ).
- ✚ Loi n°03-032 du 25 août 2003 portant création du Fonds National pour l'Emploi des Jeunes.
- ✚ Loi n°06-057 du 4 Décembre 2006 portant modification de la loi n°97-023 du 14 avril 1997 portant création du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage.
- ✚ Loi n°67-11/AN-RM du 13 avril 1967 déterminant le régime de rémunération des fonctionnaires.
- ✚ Loi n°92-020/AN-RM du 23/09/1992 instituant un Code de Travail en République du Mali.
- ✚ Loi n°97-015 du 07 mars 1997 portant création des unités de formation et d'appui aux entreprises.
- ✚ Loi n°98-067 du 30 décembre 1998 portant statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
- ✚ Ordonnance n°01-016/P-RM du 27 février 2001 portant création de l'agence nationale pour l'emploi.



- ✦ <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/pages/stat-inferentielles/regression-logistique.php>;
- ✦ Sidy BOLY, Chômage et sous-emploi des jeunes au Mali Master Course in “Applied Labour Economics for Development” (MALED) 2011/2012 Turin, Italy
- ✦ HYEFOUAIS NGNIODEM Achille Stéphane, Caractéristiques et Déterminants du Sous-Emploi au Cameroun, Octobre 2006 ;
- ✦ ICLS-19-Résolution-I-[STATI-131114-1]-Fr.docx, Résolution concernant les statistiques du travail, de l’emploi et de la sous-utilisation de la main-d’œuvre
- ✦ Cours de Régression Logistique Appliquée, Patrick Taffé, PhD Institut Universitaire de Médecine Sociale et Préventive (IUMSP) et Centre d’épidémiologie Clinique (CepiC) Lausanne, Août 2004;
- ✦ Pauvreté et Marché du Travail au Cameroun en 2001; [9] Revue SES No 7 Tendances Économiques, Service des Etudes Statistiques de Wallonie, novembre 1999;
- ✦ La Mesure du sous-emploi, Bureau International Du Travail GENÈVE, 6-15 octobre 1998;
- ✦ Rapport de la Seizième Conférence Internationale des Statisticiens du travail
- ✦ Les chiffres trompeurs du chômage, par Francisco Vergara dans le journal Le Monde diplomatique, page 17, janvier 1997;
- ✦ Actes du Séminaire sur le Secteur Informel et la Politique Économique en Afrique Sub-saharienne, Bamako, du 10 au 14 mars 1997, AFRISTAT 1997;
- ✦ Statistical Package for Social Science (SPSS), version 21.0;
- ✦ Etudes, rapports et documents de travail BIT [2012], Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, BIT, Genève. DIAL (2007) “Youth and labour markets in Africa A critical review of literature”, Document de travail DIAL 2007/02.
- ✦ DOEF [2010], Activité, emploi et chômage au Mali en 2010. Enquête auprès des ménages(EPAM), Bamako, Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle.