



# Le **GREAT** Savoir

Groupe de recherche en économie appliquée et théorique

N° 072

" Réfléchir à changer "

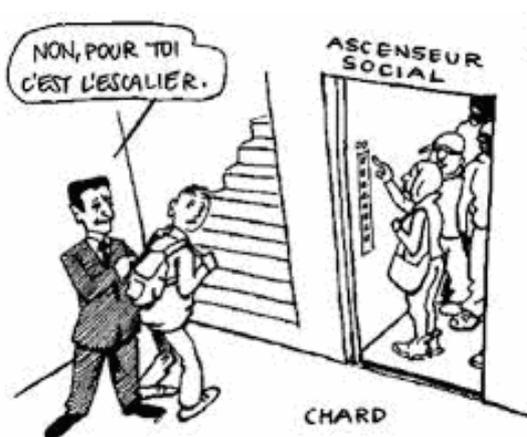
Décembre 2016

## La mobilité sociale au Mali



Massa COULIBALY

### Editorial



A l'origine, on peut inférer que la mobilité sociale est née de l'abolition du statut social héréditaire des sociétés de caste à laquelle a succédé l'égalité des hommes en droits tant dans les domaines juridique et politique qu'économique. Elle reflète le changement de position sociale des individus, d'une part par rapport à leur origine sociale et d'autre part par rapport à

leurs propres situations successives dans l'emploi et dans l'espace. On parlera successivement de mobilité générationnelle, de mobilité professionnelle et de mobilité géographique ou spatiale. Quelle que soit la mesure retenue, la mobilité sociale suppose la stratification et l'égalité des chances comme enjeu majeur. Pour l'évaluer, il est fait recours aux tables de mobilité qui croisent la position de l'individu avec celle de ses parents ou avec sa propre position antérieure (au double plan professionnel et spatial). Les différentes strates considérées peuvent être la catégorie socioprofessionnelle, le statut dans l'emploi, le quantile de revenu ou de bien-être (avec pour groupes, les pauvres, la classe moyenne et les riches), le niveau d'éducation et toute autre segmentation sociale.

Massa Coulibaly

## Introduction

A titre illustratif, les 4.8 millions d'actifs occupés, âgés de 15 ans et plus, se répartissent selon leurs propres catégories socioprofessionnelles et celles de leurs pères (Tableau 1). A l'aide de tels tableaux, on établit des matrices de transition entre position des enfants et celle des parents ou entre périodes successives dans la position des individus eux-mêmes sans comparaison avec d'autres individus. La diagonale principale de ces matrices traduit l'immobilité sociale avec reproduction de la position antérieure dans le présent, c'est l'effet "lignée" ou de reproduction sociale. Les éléments hors de cette diagonale traduisent le degré de mobilité des individus. Ce degré dépend de la segmentation sociale utilisée et selon la valorisation ou l'accessibilité des différents segments de la société tels que construits pour els besoins de l'analyse.

**Tableau 1. Répartition des actifs occupés selon leurs CSP et celles de leurs pères**

		Catégorie socioprofessionnelle du père								Total
		Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé / ouvrier	Manoeuvre	Employeur	Indépendant	Apprenti	Aide familial	
CSP de l'enfant	Cadre supérieur	2 643	2 604	1 709	522	0	8 845	0	0	16 322
	Cadre moyen	3 857	22 807	10 113	1 641	796	56 707	0	366	96 287
	Employé / ouvrier	2 518	16 616	29 547	5 594	3 528	133 997	517	524	192 840
	Manoeuvre	0	698	3 947	5 440	3 181	47 696	0	3 474	64 437
	Employeur	933	2 313	484	717	2 186	22 608	0	369	29 610
	Indépendant	5 648	36 923	75 749	21 144	12 659	2 390 792	2 332	29 758	2 575 004
	Apprenti	555	1 073	1 992	332	1 676	23 462	0	152	29 242
	Aide familial	1 460	4 239	8 835	1 204	1 904	1 736 878	524	41 282	1 796 327
	Total	17 613	87 273	132 376	36 595	25 930	4 420 985	3 374	75 924	4 800 068

Source: Etabli à partir des données EMOP 2014

## 1. Mobilité générationnelle

La mesure de la mobilité intergénérationnelle se fait à l'aide de tables de mobilité. Elle est ensuite décomposée en mobilité structurelle et mobilité nette au regard des caractéristiques intrinsèques du marché du travail. Pour des stratifications sociales spécifiques (celles laissant apparaître une nette inégale valorisation sociale), elle peut également être décomposée en ascension ou descendance sociale. La table de mobilité permet de distinguer la CSP des enfants comme destinée de celle de leurs pères de la CSP des pères comme source de recrutement de celle des enfants. Dans le premier cas, il s'agit de savoir ce que deviennent les enfants des pères de telle ou telle CSP tandis que dans le second, il s'agit de savoir d'où proviennent les CSP des enfants au regard de celles de leurs pères.

Au Mali, la société s'est quelque peu ouverte par le haut, avec moins d'actifs agricoles et davantage d'actifs indépendants non agricoles et de salariés (privés comme publics, informels comme formels). Cela traduit un relatif élargissement de l'artisanat de production et du salariat y compris cependant, le salariat informel. Ce changement traduit une mobilité sociale induite par les modifications de la structure des emplois. Elle est dite mobilité structurelle imposée par les changements de la structure socioprofessionnelle du pays, traduisant une certaine évolution de la structure du marché du travail. C'est la composante minimale de la mobilité sociale, l'autre composante étant la mobilité nette avec pour déterminants la modification de la population et les mouvements migratoires. C'est ce qui reste du brassage des catégories sociales en dehors de l'évolution structurelle du marché du travail.

L'effectif de la mobilité est égal à l'effectif total de la population active diminué de celui de l'immobilité. Il faut rappeler que l'effectif de l'immobilité sociale est la somme des éléments de la diagonale principale de la table de mobilité. Au regard de la catégorie socioprofessionnelle, la table de mobilité permet d'établir la mobilité totale à 48% avec 38% de mobilité structurelle et 10% de mobilité nette, ce qui traduit une mobilité beaucoup plus liée à l'évolution du marché du travail qu'à autre chose, la mobilité s'effectuant certainement plus entre catégories proches.

**Tableau 2. Calcul de la mobilité sociale des 15 ans et plus (en %)**

	Père	Enfant	Ecart
Cadre supérieur	17 613	16 322	1 291
Cadre moyen	87 273	96 287	
Employé / ouvrier	132 376	192 840	
Manoeuvre	36 595	64 437	
Employeur	25 930	29 610	
Indépendant	4 420 985	2 575 004	1 845 981
Apprenti	3 374	29 242	
Aide familial	75 924	1 796 327	
Total	4 800 068	4 800 068	1 847 272
		effectif	taux
Immobilité		2 494 697	52%
Mobilité		2 305 372	48%
✓ Structurale		1 847 272	38%
✓ Nette		458 100	10%

Source: Etabli à partir des données EMOP 2014

Pour savoir si la mobilité sociale ci-dessus observée signifie ascension sociale ou descendance sociale, on calcule deux autres taux de mobilité dits respectivement mobilité ascendante et mobilité descendante. La première est obtenue en rapportant à la population active totale la somme des effectifs en bas de la diagonale principale, et la seconde en rapportant toujours à la population active la somme des effectifs en haut de la diagonale. Appliqué au statut salarial des actifs, le taux de mobilité sociale est à dominance ascendante, quelle que soit la classe d'âge, si l'on admet que la progression sociale va d'indépendant agricole à salarié public en passant par indépendant non agricole puis salarié privé.

**Tableau 3. Taux de mobilité ascendante versus descendante selon le statut salarial (en %) <sup>1</sup>**

	15 - 24 ans	25 - 35 ans	36 - 40 ans	41 - 64 ans	plus de 64 ans	Total
Reproduction sociale	82	77	75	74	73	77
Mobilité sociale	18	23	25	26	27	23
✓ Ascendante	13	19	21	22	25	19
✓ Descendante	5	4	4	4	2	4

Source: Etabli à partir des données EMOP 2014

## 2. Mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle traite des changements de situations dans l'emploi entre deux périodes de vie des mêmes individus. Elle peut intervenir sans pour autant que les individus concernés ne changent de statut professionnel, comme par exemple par simple changement d'entreprise ou encore le passage du statut de chômeur à celui d'employé et vice-versa. Sur la base des CSP, une table de mobilité professionnelle permet de distinguer l'évolution de CSP de l'individu avec d'un côté la destinée de la CSP antérieure et de l'autre la source de la CSP actuelle. En d'autres termes, l'on saura ce que deviennent les CSP antérieures et d'où proviennent les CSP actuelles

Par rapport à la CSP antérieure, la structure sociale de l'emploi s'ouvre-t-elle vers les indépendants non agricoles au détriment des employés/ouvriers. Néanmoins, la mobilité professionnelle qui en résulte

$$^1 \text{ taux de reproduction sociale} = \frac{\sum \text{effectifs de la diagonale principale}}{\text{effectif total}}$$

$$\text{taux de mobilité ascendante} = \frac{\sum \text{effectifs en bas de la diagonale principale}}{\text{effectif total}}$$

$$\text{taux de mobilité descendante} = \frac{\sum \text{effectifs en haut de la diagonale principale}}{\text{effectif total}}$$

$$\text{taux de mobilité sociale} = \text{taux de mobilité ascendante} + \text{taux de mobilité descendante}$$

reste à dominance structurelle sauf pour les 35 ans et moins. Le taux de mobilité par CSP est le plus élevé des taux de mobilité professionnelle, que celle-ci soit par statut salarial ou par entreprise. Il est de 45% contre respectivement 40% et seulement 18%.

### **3. Mobilité spatiale**

Globalement, le taux de mobilité spatiale est estimé à 14% de la population de 2014, soit 2.4 millions d'individus, avec presque autant d'hommes que de femmes. Cette quasi parité est le résultat de deux mouvements contraires avec d'un côté plus de mouvements féminins chez les moins de 25 ans et davantage de mouvements masculins au-delà de cet âge. Le taux de mobilité augmente sensiblement avec l'âge, 18% pour les 15-24 ans contre 26% les 36-64 ans et 25% les 25-35 ans. Le décile de revenu est un autre déterminant principal de la mobilité spatiale. Le taux est de 7 à 9% chez les pauvres (déciles 1 à 4), de 13 à 15% dans la couche inférieure de la classe moyenne (déciles 5 à 7), de 20% dans la couche supérieure de cette classe moyenne (déciles 8 et 9) et de 24% chez les riches (dernier décile de revenu). Au-delà de 24 ans, cette hiérarchie n'est plus strictement respectée.

Un autre facteur important de la mobilité spatiale est l'urbanisation. Aussi, le taux passe-t-il de 10% en milieu rural à 20% en milieu urbain avec 33% dans le cas spécifique de Bamako. Pour chacune de ces trois strates, la mobilité augmente avec l'âge pour légèrement s'estomper au-delà de 64 ans. Le plus fort taux s'observe dans la tranche d'âge 41-64 ans en milieu urbain tandis qu'en milieu rural, il s'observe entre 36 et 40 ans.

### **4. Mobilité sociale et genre**

Les résultats obtenus montrent qu'il n'y a pas d'effet genre au regard du type d'entreprise ni des catégories socioprofessionnelles. Aussi, les différences de genre s'observent quand la mobilité générationnelle est analysée selon le statut salarial, le secteur d'activité et selon le niveau d'éducation du père et de l'enfant (garçon et fille, séparément). Vis-à-vis du statut salarial, les taux de mobilité sont quasiment identiques, à cette importante différence près que les hommes ont une plus grande mobilité nette comparativement aux femmes, 11% contre 7% avec des écarts encore plus importants dans les tranches d'âge de plus de 24 ans. A mobilité descendante identique, les femmes ont un taux de mobilité ascendante plus élevée que les hommes du point de vue du statut salarial, surtout chez les plus de 40 ans. L'analyse par niveau d'éducation montre que le taux de mobilité des femmes est de 11 points de pourcentage inférieur à celui des hommes, 31% contre 42%. Sans doute qu'il aurait été intéressant ici de voir l'effet non pas de l'éducation du père mais bien de celui de la mère sur la fille, données malheureusement non disponibles. Si le taux de mobilité nette ne souffre d'aucun effet genre, celui de la mobilité structurelle est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes, particulièrement plus chez les 25-64 ans. Du point de vue de l'ascension sociale, les hommes dominent encore les femmes, quel que soit le groupe d'âge. En d'autres termes, l'éducation du père promeut peu la fille par rapport au garçon et cela au regard de la stratification sociale.

Par rapport à la mobilité professionnelle, trois caractéristiques de l'emploi restent déterminantes dans l'inégalité genre. Ce sont la catégorie socioprofessionnelle, le type d'entreprise et le statut salarial. Par rapports aux CSP, la mobilité professionnelle masculine est supérieure de 19 points de pourcentage à la mobilité féminine. Et puisque les taux de mobilité nette sont quasiment les mêmes, c'est la structure intrinsèque du marché du travail qui crée cette différenciation, presque du simple au double entre femmes et hommes, les écarts les plus importants étant observés chez les 25-40 ans. Du point de vue du statut salarial, les femmes ont une position beaucoup plus figée que les hommes (70% d'immobilité professionnelle contre 52%). A mobilité structurelle bien comparable, la mobilité nette masculine est deux fois plus importante que la mobilité nette féminine, pour l'ensemble des actifs comme pour tout groupe d'âge pris individuellement. Curieusement, la mobilité professionnelle des hommes est plus descendante que celle des femmes alors même que la mobilité féminine n'est plus ascendante que la masculine que chez les plus de 40 ans.