



Les GREAT

Cahiers

Groupe de recherche en économie appliquée et théorique

N° 96

" Réfléchir à changer "

Avril – Juin 2026



Réduction du coût du travail des entreprises et création d'emplois

- Rapport provisoire -

Pr. Massa COULIBALY

Table des matières

Liste des tableaux	3
Liste des figures.....	3
Sigles et abréviations.....	1
Résumé	3
Introduction	5
1. Cadre de l'étude.....	7
1.1. Objectifs de l'étude.....	7
1.2. Evolution de l'emploi et du chômage au Mali.....	7
1.3. Coût du travail et charges sociales et fiscales	11
1.4. Politiques de l'emploi et épisodes d'allègements des charges salariales	17
1.5. Effets attendus des allègements de charges sur salaires.....	22
2. Evaluation d'impacts d'allègements salariaux	24
2.1. Concepts de base.....	24
2.2. Objectifs d'évaluation.....	24
2.3. Hypothèses d'évaluation et canaux de transmission.....	25
2.4. Méthodes d'évaluation et modèle retenu.....	27
2.4.1. Brève revue de littérature	27
2.4.2. Données de base et statistiques descriptives.....	29
2.4.3. Modèle de base	30
3. Résultats empiriques.....	33
3.1. Analyse de statistiques descriptives	33
3.2. Impact du coût du travail sur la demande relative du travail	33
3.3. Impacts simulés selon le régime de propriété	34
3.4. Opinions des entreprises et structures productives	35
3.4.1. Obstacles à la compétitivité.....	35
3.4.2. Structure de la valeur ajoutée	38
3.4.3. Structure de la consommation intermédiaire	40
3.4.4. Structure de la main-d'œuvre.....	42
Conclusions et recommandations.....	44
Références bibliographiques	45

Liste des tableaux

Tableau 1. Evolution du chômage SU3 par sexe, âge et éducation (en %)	9
Tableau 2. Evolution des statistiques de l'emploi.....	12
Tableau 3. Evolution de la rémunération moyenne réelle du travail par secteur d'activité (milliers fcfa)	12
Tableau 4. Taux ITS par tranche de revenu (en %).....	13
Tableau 5. Cotisations travailleurs salariés au 1 ^{er} janvier 2023	15
Tableau 6. Revenu mensuel et plafond trimestriel des travailleurs non-salariés (en fcfa)	15
Tableau 7. Evolution de la structure des impôts et taxes	16
Tableau 8. Périodisation de la politique d'emploi au Mali	19
Tableau 9. Statistiques descriptives	33
Tableau 10. Impact du coût du travail sur la demande relative du travail.....	34
Tableau 11. Simulation de l'impact d'une baisse de coût de 15% sur la demande relative de l'emploi	35
Tableau 12. Difficultés des entreprises selon leur statut juridique.....	36
Tableau 13. Difficultés des entreprises selon leur régime de propriété.....	36
Tableau 14. Difficultés des entreprises selon leur branche d'activité.....	37
Tableau 15. Difficultés des entreprises par région	37
Tableau 16. Part des exportations dans les ventes.....	38
Tableau 17. Structure générale de la valeur ajoutée.....	38
Tableau 18. Charges de personnel par branche d'activités	39
Tableau 19. Impôts et taxes par branche d'activités	39
Tableau 20. Frais financiers par branche d'activités.....	39
Tableau 21. Amortissement par branche d'activités	40
Tableau 22. Bénéfice d'exploitation par branche d'activités	40
Tableau 23. Structure générale de la consommation intermédiaire.....	41
Tableau 24. Matières premières par branche d'activités.....	41
Tableau 25. Autres achats par branche d'activités.....	41
Tableau 26. Electricité-eau.....	42
Tableau 27. Transport et déplacement	42
Tableau 28. Travaux, fournitures et services extérieurs (TFSE).....	42
Tableau 29. Structure par CSP et branche.....	43

Liste des figures

Figure 1. Evolution de la population en emploi (en milliers).....	8
Figure 2. Evolution du chômage et du chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle (en %)	9
Figure 3. Evolution de la durée du chômage SU1 (en %).....	10
Figure 4. Evolution de la rémunération moyenne mensuelle (en mille fcfa)	11
Figure 5. Difficultés rencontrés par les entreprises	35

Sigles et abréviations

AMO	Assurance maladie obligatoire
ANAM	Agence nationale d'assistance médicale
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEJ	Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
BPP	Bureau privé de placement
CANAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CES	Constant Elasticity of Substitution
CFE	Contribution forfaitaire à la charge des employeurs
CGI	Code général des impôts
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CNPM	Conseil national du patronat du Mali
CSA	Contribution du secteur de l'artisanat
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DGI	Direction générale des impôts
DNE	Direction nationale de l'emploi
DNFP	Direction nationale de la formation professionnelle
ETT	Entreprise de travail temporaire
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FARE	Fonds auto-renouvelable pour l'emploi
FCFA	Franc de la communauté financière africaine
FNEJ	Fonds national pour l'emploi des jeunes
FPF	Frontière du prix des facteurs
GIE	Groupement d'intérêt économique
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
HIRE	Hiring Incentives to Restore Employment
IAE	Insertion par l'activité économique
IBA	Impôt sur les bénéfices agricoles
IBIC	Impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux
IGR	Impôt général sur le revenu
INIFORP	Institut national d'ingénierie de formation professionnelle
INPS	Institut national de prévoyance sociale
IS	Impôt sur les sociétés
ISCP	Impôt spécial sur certains produits
ISY	Impôt synthétique
ITS	Impôt sur les traitements et salaires
LPF	Livre de procédures fiscales
LOA	Loi d'orientation agricole
LOSP	Loi d'orientation du secteur privé
MEGC	Modèle d'équilibre général calculable
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation
ONMOE	Office national de la main-d'œuvre
PC	Prélèvement communautaire
PCS	Prélèvement communautaire de solidarité
PIB	Produit intérieur brut
PNE	Politique nationale de l'emploi
PVI	Programme de vérification des importations
RAMU	Régime d'assurance maladie universelle
RMI	Revenu minimum d'insertion
RS	Redevance statistique

RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
SAU	Société anonyme unipersonnelle
SUARL	Société unipersonnelle à responsabilité limitée
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
TAF	Taxe sur les activités financières
TEJ	Taxe emploi jeunes
TFP	Taxe de formation professionnelle
TL	Taxe logement
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
UNTM	Union nationale des travailleurs du Mali
USA	United States of America

Résumé

Pour relever le défi de l'emploi, le Mali a élaboré et mis en œuvre des programmes et politiques de promotion de l'emploi. Ainsi, en 2014, il a élaboré la politique nationale de l'emploi et son plan d'actions pour adresser la question du chômage et du sous-emploi. Cette politique comporte plusieurs volets et sont rattachés à d'autres aspects de la politique économique. Seules seront prises en considérations les mesures concernant le marché du travail au sens strict, en particulier les mesures agissant sur l'offre et la demande de travail.

Au plan structurel, la réponse au chômage peut se faire par les politiques de flexibilisation et de formation, la finalité étant la dérèglementation du marché du travail afin de favoriser son fonctionnement et sa réactivité aux chocs exogènes. Le recours à la flexibilité permet de lutter contre les rigidités du marché du travail, l'une des composantes du chômage structurel. Au-delà de la flexibilité, la formation et la qualification peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre le chômage et du coup promouvoir l'emploi. Il faut noter que la formation peut renforcer l'employabilité des plus jeunes par davantage de formation initiale, l'employabilité des moins jeunes par la formation continue des cadres et les plus diplômés touchés par le chômage.

Les politiques d'allègement du coût du travail peuvent être également une réponse au chômage classique qui résulterait d'une insuffisante rentabilité des entreprises, des mesures peuvent être adoptées pour alléger le coût du travail. Le coût du travail désigne le salaire net auquel il faut rajouter l'ensemble des charges, à savoir les cotisations sociales salariales et patronales. La baisse du coût du travail permet d'augmenter la demande de travail des entreprises et améliore leur compétitivité/prix, ce qui favorise la création d'emplois.

Pour alléger le coût du travail, les politiques de l'emploi proposent des allègements de charges sociales et des dispositifs de contrats-aides. Conformément à cette théorie, l'Etat du Mali a adopté des mesures visant à atténuer les charges fiscales des entreprises en leur accordant des exemptions et des exonérations sur certaines charges salariales. Il s'agit notamment de la Contribution forfaitaire à la charge des employeurs (CFE), dont le taux actuel est de 3,5%, qui est soumis depuis le 1^{er} janvier 1989, à des exemptions et exonérations pour les salariés détenteurs d'un diplôme professionnel, d'une institution d'enseignement professionnel agréée et âgé de moins de 40 ans à la date de l'embauche, et ce pour une période de 3 ans. De la même façon, depuis du 1^{er} janvier 1990, les charges pour les employés qui ont été précédemment licenciés pour raisons économiques sont exonérées de la Contribution Forfaitaire pour une période de 2 ans.

Afin de promouvoir la création d'emplois formels à travers des mesures incitatives, conformément à ses missions relatives à l'évaluation de l'incidence des mesures législatives sur la création d'emplois, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), a initié l'étude pour évaluer l'impact de la réduction du coût du travail des entreprises sur la création d'emplois au Mali. Pour ce faire, l'on a adopté une méthodologie d'évaluation d'impacts inspiré des travaux de l'OFECE (E. Heyer et al, 2012, 2014) qui procède par étapes successives, d'abord (i) définir ce qu'est le coût du travail, ensuite (ii) expliciter les fondements théoriques justifiant une politique de révision des charges fiscales et sociales sur le travail, enfin (iii) évaluer les effets, à l'aide d'un modèle économétrique préalablement élaboré, testé et validé.

L'objectif principal de cette étude est d'évaluer les effets sur l'emploi d'éventuels allègements de charges sur le travail, surtout en termes de promotion de l'embauche et/ou de formalisation de l'emploi. L'abaissement du coût du travail est censé inciter les entreprises à substituer du travail au capital, au moins une partie du travail e.g. le travail peu qualifié. Il doit en outre contribuer au regain de compétitivité des entreprises et participer de la réduction du chômage dans le pays.

Les effets attendus sont multiples, ils sont de substitution (nouvelle combinaison des facteurs de production en faveur du travail), de compétitivité et de pouvoir d'achat grâce à la baisse induite des prix de vente, laquelle induit parallèlement des gains de compétitivité tant sur le marché national qu'à l'exportation.

L'hypothèse la plus avancée est que les charges (fiscales et sociales) sur le travail font partie des causes du maintien du chômage à des taux élevés. Aussi, leurs allègements constitueront de facto un instrument de promotion de l'emploi. Des études empiriques, surtout dans les économies développées ayant connu de forts taux de chômage surtout des personnes les moins qualifiées, sous-tendent l'intérêt d'un tel instrument de politique publique. Mieux, il faut ajouter que le niveau du SMIG ne peut être en soi une cause du chômage que si les travailleurs rémunérés autour du SMIG ont une productivité inférieure à ce coût du SMIG majoré de charges. Du coup, il serait préférable de baisser non pas le SMIG mais bien les charges sur salaires ce qui n'affecterait pas le niveau de vie des salariés de bas salaire, orientation socialement préférable à la baisse des bas salaires nets.

L'évaluation des effets sur l'emploi d'une politique publique peut être mesurée à l'aide de différentes méthodes, chacune présentant ses avantages et ses limites. Parmi ces méthodes figurent (i) la méthode statistique dite de la "double différence", (ii) la méthode économétrique fondée sur l'estimation de l'élasticité de l'emploi par rapport aux variations du coût du travail, (iii) la méthode de simulation macroéconomique. Face à ces limites, l'approche économétrique fondée sur l'estimation de l'élasticité de l'emploi au coût du travail apparaît plus robuste. Dans le cadre de cette étude, nous avons privilégié cette méthode, car elle est aussi particulièrement bien adaptée aux données d'entreprise dont nous disposons.

Dans le cadre spécifique de cette étude, le coût du travail a été calculé en additionnant aux charges de personnel la part de l'ITS et CFE dans les impôts et taxes, soit 15% en moyenne. Quant à la rémunération du capital, elle a été calculée en divisant le bénéfice d'exploitation par le capital par exercice de l'entreprise. La valeur ajoutée par exercice est utilisée comme approximation de la production. Les données concernent un échantillon de 167 échantillons après traitements et 841 observations. Il convient de noter que, malgré ces ajustements, toutes les entreprises retenues ne sont pas observées sur l'ensemble des cinq années, ce qui indique que nous disposons d'un panel non équilibré.

Les résultats du modèle indiquent qu'une baisse de 1% du coût du travail, ou une augmentation du coût relatif du capital, entraîne une hausse de 6% de la demande relative de travail. Toutefois, l'ampleur de cet effet varie selon que l'on contrôle ou non certains facteurs invariables dans le temps propre à l'entreprise. L'impact du coût du travail sur la demande relative de travail ne semble pas différer selon le régime de propriété. Une réduction de 15%

du coût de travail entraînerait la création de 490 emplois dans le secteur privé et de 327 emplois dans le secteur mixte, à l'échelle d'un échantillon de 167 entreprises.

Introduction

Avec une population jeune, le Mali est confronté au défi de l'emploi, surtout des jeunes. Pour relever ce défi, le pays a élaboré et mis en œuvre des programmes et politiques de promotion de l'emploi. Ainsi, en 2014, le Mali a élaboré la politique nationale de l'emploi et son plan d'actions pour adresser question du chômage et du sous-emploi. Cette politique comporte plusieurs volets et sont rattachés à d'autres aspects de la politique économique. Seules seront prises en considérations les mesures concernant le marché du travail au sens strict, en particulier les mesures agissant sur l'offre et la demande de travail.

La littérature évoque plusieurs politiques de promotion de l'emploi, parfois contradictoires. Ainsi, les politiques d'inspiration keynésienne mettent en avant la demande de biens et services et non le niveau de salaires. Pour ces économistes, la baisse du pouvoir d'achat des ménages entraîne une contraction de la demande, et donc une baisse de la production et du niveau de l'emploi. Pour ceux-ci, le chômage est résorbé par la mise en place de politiques de politiques de relance budgétaires et monétaires, et des politiques de revenus. Seul le soutien de la consommation et de l'investissement peut relancer l'emploi.

Au plan structurel, la réponse au chômage peut se faire par les politiques de flexibilisation et de formation, la finalité étant la dérèglementation du marché du travail afin de favoriser son fonctionnement et sa réactivité aux chocs exogènes. Le recours à la flexibilité permet de lutter contre les rigidités du marché du travail, l'une des composantes du chômage structurel. Au-delà de la flexibilité, la formation et la qualification peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre le chômage et du coup promouvoir l'emploi. Il faut noter que la formation peut renforcer l'employabilité des plus jeunes par davantage de formation initiale, l'employabilité des moins jeunes par la formation continue des cadres et les plus diplômés touchés par le chômage.

Les politiques d'allègement du coût du travail peuvent être également une réponse au chômage classique qui résulterait d'une insuffisante rentabilité des entreprises, des mesures peuvent être adoptées pour alléger le coût du travail. Le coût du travail désigne le salaire net auquel il faut rajouter l'ensemble des charges, à savoir les cotisations sociales salariales et patronales. La baisse du coût du travail permet d'augmenter la demande de travail des entreprises et améliore leur compétitivité/prix, ce qui favorise la création d'emplois. Pour alléger le coût du travail, les politiques de l'emploi proposent des allègements de charges sociales et des dispositifs de contrats-aidés.

Conformément à cette théorie, l'Etat du Mali a adopté des mesures visant à atténuer les charges fiscales des entreprises en leur accordant des exemptions et des exonérations sur certaines charges salariales. Il s'agit notamment de la Contribution Forfaitaire à la charge des employeurs (CFE), dont le taux actuel est de 3,5%, qui est soumis depuis le 1er janvier 1989, à des exemptions et exonérations pour les salariés détenteurs d'un diplôme professionnel, d'une institution d'enseignement professionnel agréée et âgé de moins de 40 ans à la date de l'embauche, et ce pour une période de 3 ans. De la même façon, depuis du 1er janvier 1990,

les charges pour les employés qui ont été précédemment licenciés pour raisons économiques sont exonérées de la Contribution Forfaitaire pour une période de 2 ans.

En plus de ces mesures, l'Etat a suspendu en 2018, la taxe emploi jeune et la taxe formation professionnelle. Ces taxes, dont le taux était fixé à 2% chacune était calculée sur le montant brut des rémunérations, traitements, salaires, indemnités payées à l'ensemble du personnel par les entreprises. Malgré ces mesures, le coût du travail pour les entreprises demeure élevé au Mali.

Les politiques de l'emploi et du marché du travail sont installées dans le champ des politiques publiques. Pour autant, le champ de la politique de l'emploi reste délicat à cerner. L'évolution récente des politiques de l'emploi et du marché du travail contribue à brouiller encore plus les frontières avec les autres politiques publiques. Ainsi, l'accent est désormais mis sur les effets que le système de prélèvements (fiscaux et sociaux) et de prestations (sociales) pourrait avoir sur le développement de l'emploi ou sur les comportements d'activité des personnes : il en résulte une interpénétration entre politique de l'emploi et réformes du système fiscal et social.

Afin de promouvoir la création d'emplois formels à travers des mesures incitatives, conformément à ses missions relatives à l'évaluation de l'incidence des mesures législatives sur la création d'emplois, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), envisage de recruter un consultant pour évaluer l'impact de la réduction du coût du travail des entreprises sur la création d'emplois au Mali.

Dans cette étude, l'on procède par étapes successives, à (i) définir ce qu'est le coût du travail, (ii) expliciter les fondements théoriques justifiant une politique de révision des charges fiscales et sociales sur le travail, (iii) évaluer les effets, à l'aide d'un modèle économétrique préalablement élaboré, testé et validé. Le modèle s'inspire, entre autres, des travaux de l'OFECE (E. Heyer et al, 2012, 2014).

Le présent rapport est structuré en 3 parties, à savoir le cadre de l'étude, l'évaluation d'impacts et allègements salariaux et les résultats empiriques. La première a trait au cadre général de l'étude, partie abordant successivement les objectifs de l'étude, l'évolution de l'emploi et du chômage au Mali, l'analyse des coûts du travail et des charges sociales et fiscales, les politiques de l'emploi et les épisodes d'allègements des charges salariales et enfin les effets attendus des allègements de charges sur salaires. La seconde partie aborde successivement les concepts de base, l'objectif de l'évaluation les hypothèses d'évaluation et les canaux de transmission et enfin les méthodes d'évaluation ainsi que le modèle retenu. Enfin, la troisième partie ayant trait aux résultats empiriques porte sur les allègements simulés, les effets obtenus, les discussions des résultats et leurs implications et les opinions des entreprises et des structures productives.

1. Cadre de l'étude

Le cadre de l'étude commence par préciser ses objectifs avant d'examiner l'évolution de l'emploi et du chômage au Mali et d'analyser le coût du travail avec un accent particulier sur les charges sociales et fiscales incorporées dans ce coût. Le cadre de l'étude s'étend au rappel des politiques de l'emploi et des épisodes, s'il y en a eu, d'allègement des charges salariales au Mali pour finir par scruter les résultats attendus d'éventuels allègements de charges sur salaires.

1.1. Objectifs de l'étude

Le rapport étudie préalablement toutes les charges salariales, comprenant les charges sociales et l'impôt sur la rémunération du travail, ensuite la réduction de cotisations sociales, patronales et salariales, opérées dans le temps. L'effet pour chaque entreprise est mesuré par la différence entre sa situation et ce qu'elle aurait été en l'absence d'allègements de charges, d'où la quantification de l'effet d'une baisse de taux de charges sur salaires. Il s'agira ensuite d'estimer le potentiel de création d'emplois à court terme, avec ou sans mesure compensatoire de perte de recettes publiques liée au travail.

L'impact d'une réduction de charges résulte globalement d'un effet de substitution (du fait que le contenu de la croissance en emplois augmente) et d'un effet volume (tenant au fait que la croissance est elle-même plus forte). Ce dernier effet volume est obtenu en déflatant les grandeurs en valeur (disponibles dans les comptes de résultats des entreprises) par le coût unitaire moyen.

L'étude cherche particulièrement à évaluer l'impact sur l'emploi de la baisse des taux de cotisations employeurs, à dégager les principales caractéristiques de l'emploi sur des données d'emploi par caractéristique sociodémographique construite et à examiner la substitution à court terme de l'emploi au capital. Dans le cas spécifique du Mali où prédomine l'emploi informel, la réduction des charges ne participe pas seulement à la création d'emplois mais aussi à la promotion du salariat sur le statut d'indépendant non agricole ainsi qu'au passage de l'emploi informel à l'emploi formel.

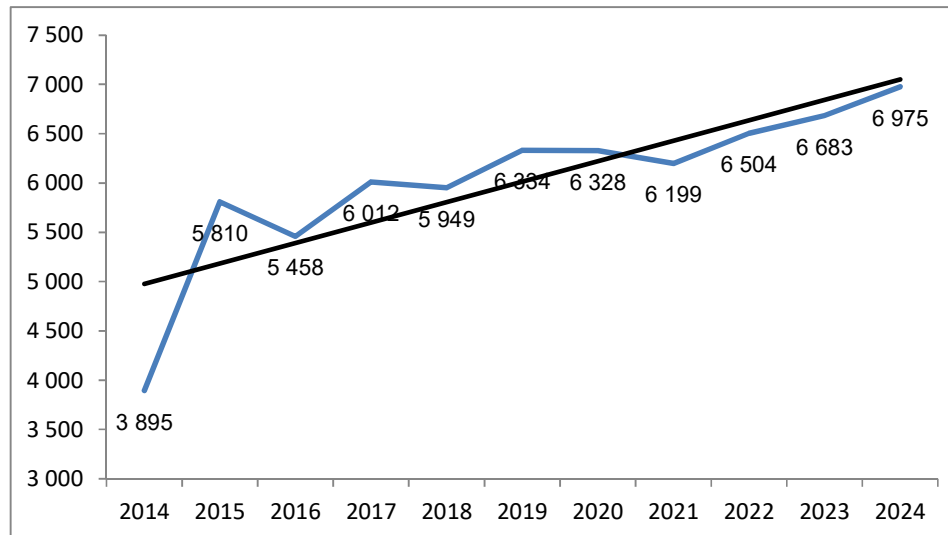
1.2. Evolution de l'emploi et du chômage au Mali

L'emploi au Mali a connu une évolution quantitative et qualitative au cours des décennies. D'un emploi particulièrement rural au cours des 10 ou 20 premières années à la prédominance de l'emploi informel non agricole, tat rural qu'urbain et surtout de plus en plus urbain. L'emploi formel des premières années d'indépendance était essentiellement public, dans l'administration comme dans les sociétés d'Etat (F. Bah, 2012). A présent, l'emploi reste largement informel, aux règles de fonctionnement relativement souples, assimilables à celui d'une économie de marché de concurrence pure et parfaite où l'excédent d'offre de travail annihile les velléités d'augmentation de la rémunération du travail. Face à cela, l'emploi formel semble contraint par une réglementation rigide défavorable à l'offre de travail caractéristique de la surchauffe du marché du travail au Mali.

Sur la période 2014-2024, l'emploi a progressé au Mali de 6% en moyenne par an avec cependant une très forte progression de 2014 à 2015, 49.2% d'accroissement contre seulement 2.1% de moyenne annuelle entre 2015 et 2024. La courbe est linéaire sur cette dernière

période avec une faible pente. Mais depuis 2021, la progression n'est pas contrariée par des épisodes de recul de l'emploi comme cela a pu être observé en 2016, 2018, 2020 et 2021. Si cette tendance se maintient, l'emploi devrait croître encore plus les années à venir, ce qui serait en soi une bonne chose surtout si son contenu formel venait à augmenter.

Figure 1. Evolution de la population en emploi (en milliers)



Dans le même temps, le marché du travail est émaillé de chômage persistant, surtout celui des jeunes (hommes comme femmes) y compris dans leur frange la plus éduquée, ce qui prive l'économie de capital humain précieux favorable à la productivité et à l'innovation. Le niveau du taux semble assez contenu au regard du chômage au sens strict mais grimpe assez fortement dès qu'on prend en compte les personnes sans emploi et désireuses de travailler sans pour autant être à la recherche active d'emploi.

Bien qu'irrégulièrement, le chômage a continué de baisser de 2014 à 2024, au taux annuel moyen de -6.9% pour le chômage strict (SU1) et de -5.6% pour le chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle (SU3). Trois sous-périodes plus ou moins distinctes peuvent être observées. La première 2014-2018 connaît une forte baisse du chômage de 2014 à 2016, surtout SU1, puis une forte hausse de 2016 à 2017, SU1 passant de 13% à 7.4% tandis que SU3 augmentait plutôt de 2015 à 2016 pour amorcer une légère baisse en 2017 puis 2018. Au total la baisse de SU3 est la plus forte sur cette sous-période tandis que celle de SU1 reste globalement modérée. La sous-période 2018-2021 présente une situation sous forme de U avec une baisse puis un rebond, baisse de 2018 à 2020 et rebond de 2020 à 2021. Au total, SU1 va moins baisser sur cette sous-période que de la précédente, -5% contre -5.9%, et SU3 beaucoup moins encore, -2% contre -7.9%. La dernière sous-période 2021-2024 marque une baisse plus forte de SU1, -9.9% par an et une baisse tout aussi forte mais moindre de SU3, -6.2%. Il faut observer néanmoins que tandis que SU continue de baisser depuis 2021, SU3 croît, bien que modérément depuis 2022.

Figure 2. Evolution du chômage et du chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle (en %)



Analysé par sexe et niveau d'éducation, quelques caractéristiques fondamentales du chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle se dégagent. On observe une plus forte baisse moyenne du chômage des hommes que celui des femmes, -7.9% de moyenne annuelle contre -3.2%. Pour toutes les années de la décennie écoulée, le chômage augmente avec le niveau d'éducation, à la seule exception de 2019 où le taux du chômage au secondaire surclassait celui du postsecondaire, 16.7% contre 12.9%, année de baisse générale du taux de chômage. Et si le chômage baisse, en moyenne annuelle de -11.8% pour les personnes sans instruction formelle, il ne baisse que de -2.4% respectivement -2% pour les niveaux primaire et secondaire, avec -4.1% le postsecondaire. Ainsi la prédominance du chômage des personnes éduquées devrait se poursuivre avec possibilité de diminution au niveau postsecondaire comparativement aux deux niveaux précédents, primaire et secondaire. Les taux de chômage de la sous-période 2014-2018 sont les plus élevés de toute la période, entre 8.3% et 11.5% tandis que depuis, les taux varient entre 5.3% et 7.8%, amélioration qui se fait sentir par tous les niveaux d'éducation et pour les hommes, les femmes faisant exception en 2021, 11.2% contre 9.2% en 2018 et en 2024, 9.6% contre 9.2% toujours de minimum sur la sous-période 2014-2018. Les inégalités de sexe devant le chômage devraient se maintenir vu que le taux de chômage des hommes diminue 2.5 fois plus que celui des femmes, -7.9% contre -3.2% de moyenne annuelle.

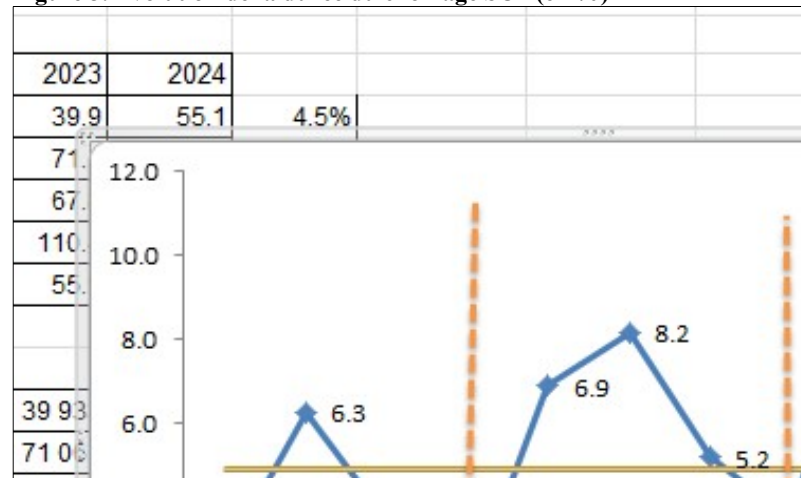
Tableau 1. Evolution du chômage SU3 par sexe, âge et éducation (en %)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sexe	Homme	10.0%	8.1%	8.4%	7.7%	7.6%	5.0%	4.7%	5.4%	4.6%	4.4%	4.4%
	Femme	13.3%	10.8%	11.4%	10.2%	9.2%	6.6%	6.1%	11.2%	8.1%	8.6%	9.6%
Education	Aucun	10.0%	7.2%	6.3%	6.3%	6.2%	3.0%	3.2%	5.8%	3.0%	2.1%	2.8%
	Primaire	13.4%	13.8%	18.7%	13.2%	10.9%	10.9%	9.0%	11.8%	11.2%	12.8%	10.5%
	Secondaire	18.0%	17.4%	18.0%	22.1%	18.4%	16.7%	17.7%	14.3%	14.7%	15.6%	14.7%
	Postsecondaire	26.2%	20.5%	24.2%	25.2%	23.4%	12.9%	18.1%	16.2%	17.2%	17.5%	17.3%
Total		11.5%	9.4%	9.7%	8.8%	8.3%	5.7%	5.3%	7.8%	6.1%	6.2%	6.4%

La durée moyenne du chômage (SU1) est de 4.9 ans, sur la période 2014-2024, période pouvant être subdivisée en trois sous-périodes, 2014-2017, 2017-2021 et 2021-2024. Sur la première sous-période, la durée du chômage a baissé en moyenne annuelle de -13.3% malgré sa hausse spectaculaire de 2014 à 2015, de 127.6%. La deuxième sous-période est la seule

marquée globalement par la hausse de cette durée du chômage, de 19.7% l'an. La dernière période marque la plus forte baisse moyenne, -14.5% de diminution annuelle. Avec ces évolutions contrastées par sous-période, la durée du chômage n'aura baissé au total que de -1.8% l'an le long de la décennie écoulée. Vu la forte hausse de cette durée en 2015, l'année qui suit la base de données ici utilisée, on peut inférer que le coût du travail a pu alimenter le chômage, piste de recherche intéressante à explorer.

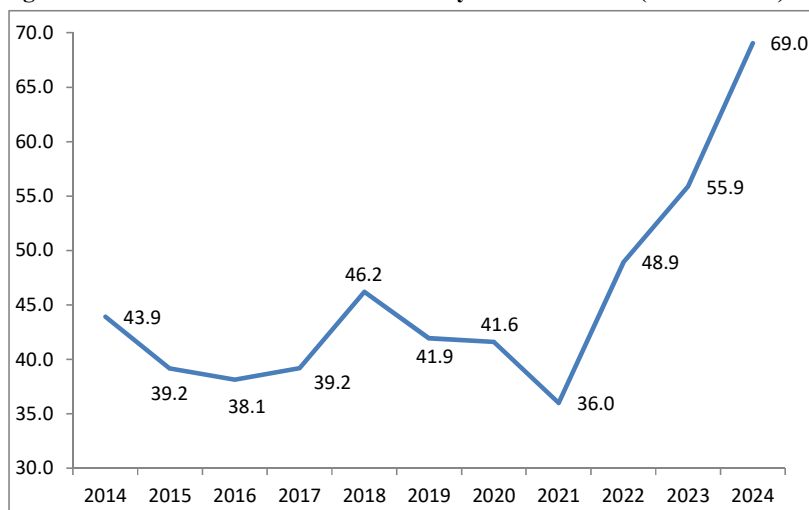
Figure 3. Evolution de la durée du chômage SU1 (en %)



Un des impacts du chômage persistant est la modération de l'accroissement de la rémunération du travail surtout pour certaines catégories socioprofessionnelles et la persistance de la prépondérance de l'emploi informel dans l'emploi total. Aussi, le SMIG a-t-il peut évoluer au cours des dix dernières années. La rémunération moyenne annuelle du travail a baissé de -2.8% en moyenne par an sur la sous-période 2014-2021 tandis qu'elle a cru sans discontinuer de 24.2% de 2021 à 2024. La première sous-période connaît un épisode en U de 2014 à 2018 puis une chute nette de 2018 à 2021. L'augmentation du SMIG¹ en 2016 a pu se faire sentir dans la rémunération moyenne des deux années suivantes. Sur toute la décennie, 2014-2024, la rémunération mensuelle n'aura augmenté que de 4.6%, au voisinage du taux d'inflation ce qui n'augure pas d'accroissement du pouvoir d'achat des ménages.

¹ A compter du 1^{er} janvier 2016, le SMIG dans les secteurs agricole et non agricole, non soumis à ITS, est fixé au taux mensuel de 40 000 fcfa ou au taux horaire de 230.77 fcfa (République du Mali, 2015b)

Figure 4. Evolution de la rémunération moyenne mensuelle (en mille fcfa)



En s'interrogeant particulièrement sur le lien entre coût du travail et chômage voire informalité de l'emploi, deux questions récurrentes de recherche émergent (M. Didier, 1995), à savoir (i) le coût du travail est-il trop élevé et (ii) le taux des charges salariales (fiscales et sociales donc) est-il trop élevé. Dans l'affirmative, cela serait incompatible avec la situation économique peu reluisante du pays et constituerait ainsi un obstacle à l'emploi, cela serait également une source de manque de compétitivité, à savoir le coût du travail relativement à la productivité du travail, en comparaison avec les compétiteurs du pays y compris ceux à niveau comparable de développement économique et partant un frein à l'émergence tant recherchée.

Différents paradigmes de corrélation entre emploi et chômage sont envisageables. Il peut s'agir de groupes spécifiques de chômeurs plus touchés par le phénomène que d'autres comme par exemple les jeunes diplômés ou les personnes sans qualification professionnelle. Dans ce cas, une politique de lutte contre le chômage doit les viser prioritairement. Au Mali, ce sont plutôt les potentiels travailleurs qualifiés (puisque'il s'agit de jeunes diplômés pour la plupart) qui sont le plus au chômage et donc la politique de lutte contre le chômage doit d'abord les concerner. Mais au-delà et donc pour l'ensemble de la population au chômage, l'étude analyse les effets économiques, en particulier ceux sur l'emploi, des réductions des cotisations sociales ainsi que des autres impôts sur l'emploi selon les différentes qualifications professionnelles ou autres caractéristiques sociodémographiques pertinentes (J-P. Laffargue, 1996).

1.3. Coût du travail et charges sociales et fiscales

Le rapport traite successivement des statistiques relatives à l'emploi, total et désagrégué par caractéristique sociodémographique pertinente, ainsi qu'aux rémunérations du travail relativement à la valeur ajoutée de l'entreprise. Ces statistiques sont issues de la base du recensement industriel 2015 récapitulant les comptes de résultats des 5 exercices comptables précédents, de 2010 à 2014. Cette base a été préférée à celle de l'INSTAT 2019-2022 car ne contenant pas l'emploi ni les rémunérations salariales moyennes permettant d'inférer l'emploi par entreprise dès lors que l'on dispose du coût total du travail. En plus le recensement détaille l'emploi selon qu'il soit à plein temps ou à temps partiel voire en emploi temporaire ou saisonnier ce qui autorise d'autres analyses pertinentes non seulement du potentiel de création d'emploi mais aussi de l'impact probable du coût du travail pour la préférence à l'intérim de la

part des entreprises. L'emploi recensé dans les entreprises industrielles est de 22 316 en 2010 et de 33 604 en 2014, soit un accroissement annuel moyen de 10.8%. Il est à dominance masculine, les femmes n'en représentant que 10 à 13%. Il est toutefois à observer que l'emploi féminin croît plus vite que celui masculin, 13.1% par an contre 10.4%, ce qui rétrécit d'année en année l'écart d'effectifs entre les deux sexes. En moyenne par entreprise, le nombre moyen d'emplois féminins croît beaucoup plus vite que celui des hommes, 2.7% contre 0.2%

Tableau 2. Evolution des statistiques de l'emploi

	2010	2011	2012	2013	2014	Accroissement annuel moyen
Emploi total	22 316	23 840	25 549	28 397	33 604	10.8%
Homme	19 580	20 659	22 941	25 264	29 125	10.4%
Femme	2 736	3 181	2 608	3 133	4 479	13.1%
Emploi moyen	55	55	52	52	56	0.5%
Homme	48	47	47	47	49	0.2%
Femme	8	8	6	7	9	2.7%

Plus globalement, la rémunération moyenne² du travail dans tous les secteurs d'activités a évolué en dents de scie, avec un accroissement non contrarié depuis 2021. La rémunération moyenne dans l'industrie est généralement supérieure à celle de l'agriculture et du commerce mais inférieure à celle des services. Son taux d'accroissement moyen est le plus élevé, 6.6% par an contre une moyenne de 4.6% tout secteur confondu. Sur la courte sous-période 2021-2024, la croissance de la rémunération dans l'agriculture reste la plus forte, 26.1% contre 18.9% l'industrie et 24.2% de moyenne générale. La rémunération de l'emploi dans la sous-période 2014-2021 est tirée par l'industrie et le commerce où elle a augmenté de 18% respectivement 1.9% par an contre des baisses dans les autres secteurs, -3.5% dans l'agriculture et -0.7% dans les services pour une diminution totale de -2.8%.

Tableau 3. Evolution de la rémunération moyenne réelle du travail par secteur d'activité (milliers fcfa)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Accroissement annuel moyen
Agriculture	35.4	30.2	29.5	29.2	37.9	31.2	33.4	27.5	36.5	39.9	55.1	4.5%
Industrie	43.0	45.0	53.6	46.8	54.8	60.7	46.0	48.6	59.3	71.1	81.7	6.6%
Commerce	42.1	41.7	43.9	47.2	52.0	58.6	51.4	48.0	52.3	67.8	70.7	5.3%
Services	73.5	70.7	67.9	73.8	73.0	69.8	74.5	70.0	85.3	110.4	119.0	4.9%
Total	43.9	39.2	38.1	39.2	46.2	41.9	41.6	36.0	48.9	55.9	69.0	4.6%

Les prélèvements obligatoires sur les salaires, impôts et cotisations sociales, à la charge de l'employé et de l'employeur, se composent des impôts, taxes et prélèvements obligatoires suivants :

- ✓ ITS (Impôt sur les traitements et salaires)
- ✓ CFE (Contribution forfaitaire à la charge des employeurs)
- ✓ TFP (Taxe de formation professionnelle)
- ✓ TEJ (Taxe emploi-jeunes)
- ✓ TL (Taxe de logement)
- ✓ Prélèvements obligatoires au titre de l'INPS et AMO, non intégrés dans les recettes fiscales de l'État.

Pour être efficace en termes de promotion de l'emploi, surtout formel, toute réforme des charges sur les salaires doit intégrer tous les prélèvements ci-dessus assis sur les salaires, les

² Le coût réel du travail ou la rémunération en volume est le rapport de sa valeur courante au déflateur du PIB le quel déflateur est le rapport du PIB courant au PIB constant (S. Audric et al, 2000)

prélèvements à la charge de l'employeur, les autres à la charge de l'employé, salarié ou non (G. Rota-Graziosi et al, 2014).

De toutes les charges fiscales sur salaires, l'ITS est l'impôt le plus commun, avec un champ d'application assez large incluant les revenus d'emploi, les commissions, les primes, les pourboires et toutes autres indemnités ou émoluments reçus à titre de revenu d'emploi, les pensions et rentes viagères et les rémunérations par action allouées aux dirigeants de sociétés. Deux composantes essentielles composent son assiette, (i) les montants versés aux personnes physiques qui demeurent au Mali et y exercent une activité professionnelle ou y perçoivent des revenus imposables, nonobstant leur statut ou leur nationalité, (ii) les revenus gagnés à l'extérieur du Mali dans la mesure où la personne bénéficiaire est considérée comme résidente au Mali. Toutefois, sont affranchis de l'ITS:

- ✓ les allocations familiales et d'assistance à la famille
- ✓ les majorations de solde pour charges de famille (si elles sont attribuées à tous les salariés d'une entreprise)
- ✓ les retraites des combattants
- ✓ les rentes viagères et indemnités temporaires aux victimes d'accidents de travail et les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite.

L'ITS s'ajoute aux charges sociales pour déterminer le salaire net. L'ITS et ces charges sont subis par l'employé dans son salaire brut. Pour qu'il obtienne un salaire net, tout se passe au niveau de ce salaire brut. Les taux d'ITS sur ce brut sont par tranche de revenu et varient selon que l'employé est salarié ou non. Pour les salariés, les taux vont de 0% pour les rémunérations d'au plus 175 mille fcfa à 40% pour des rémunérations de plus de 3.5 millions fcfa par mois. Ainsi, un salarié qui gagne 3 millions fcfa de salaire net coûtera 5 millions fcfa de salaire brut au taux ITS de 40%. Même à 28% d'ITS, il serait à plus de 4 millions fcfa de salaire brut.

Tableau 4. Taux ITS par tranche de revenu (en %)

Tranche de revenu (fcfa)	Taux ITS	Taux réduit de 2 points de pourcentage depuis 2008	ITS réduit majoré d'autres contributions et taxes
0 à 175 000	0	0	0.0
175 001 à 600 000	5	3	11.5
600 001 à 1 200 000	13	11	19.5
1 200 001 à 1 800 000	20	18	26.5
1 800 001 à 2 400 000	28	26	34.5
2 400 001 à 3 500 000	34	32	40.5
plus de 3 500 000	40	38	46.5

Source: G. Rota-Graziosi et al (2014) et calculs des auteurs

Sur les taux officiels d'ITS, est appliquée une réduction de 2 points de pourcentage depuis le 1^{er} janvier 2008. L'impôt brut obtenu peut être encore réduit en fonction de la charge familiale du contribuable, de :

- ✓ 10% pour un contribuable marié sans enfant à charge (si les deux époux sont assujettis à l'ITS, chacun dispose de la réduction)
- ✓ 2.5% par enfant à charge jusqu'au dixième inclus
- ✓ 10% pour un dépendant majeur infirme
- ✓ 0% pour le contribuable célibataire, divorcé ou veuf, sans enfant à charge.

Certains auteurs (G. Rota-Graziosi et al, 2014) estiment que la prise en compte des charges familiales par une réduction d'un pourcentage de l'impôt en fonction du nombre de personnes à charge est inéquitable, résultant en une réduction d'impôt qui augmente indéfiniment avec le

revenu. Ils suggéreraient en échange une déduction du revenu imposable d'un montant fixe par personne à charge ou d'un montant fixe de réduction de l'impôt ou crédit d'impôt qui aurait l'avantage d'augmenter la progressivité du barème de l'impôt.

Le montant brut des traitements et salaires tels que définis sous l'ITS est assujéti à d'autres impôts que sont la CFE (Contribution forfaitaire à la charge des employeurs) au taux de 3.5%, la TFP (Taxe de formation professionnelle) au taux de 2% tout comme la TEJ (taxe emploi-jeunes), et la TL (Taxe logement) au taux de 1%. Ces autres contributions et taxes totalisent un taux cumulé de 8.5% qui s'ajoutent à l'ITS réduit. Il faut préciser que la CFE, la TFP et la TEJ sont perçues sur la masse salariale des entreprises soumises à IS-IBIC (Impôt sur les sociétés – Impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux) ou à IBA (Impôt sur les bénéfices agricoles). A part la CFE, versée aux fonds généraux, les deux autres sont versées respectivement au Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour la TFP et au Fonds national pour l'emploi des jeunes pour la TEJ. La TL est de son côté versée au Fonds national du logement.

Au-delà des charges fiscales sur salaires, des charges sociales sont également appliquées sur les revenus du travail. Elles sont principalement régies par le Code de prévoyance sociale et les textes qui le mettent à jour, notamment en ce qui concerne les cotisations pour la retraite, l'invalidité-survivant, les prestations familiales et l'assurance maladie obligatoire. L'INPS (Institut national de prévoyance sociale) est l'organisme clé en charge de ces cotisations et prestations, tout au moins en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé. Le cadre juridique régissant ceux du secteur public, en particulier les fonctionnaires, est principalement la Loi n°02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires, ainsi que les décrets d'application et ordonnances qui l'ont modifiée, comme l'Ordonnance n°2021-015/PT-RM de décembre 2021. Ces textes définissent les droits, les obligations, le régime disciplinaire et les modalités de gestion de la carrière des fonctionnaires maliens.

Le Code de prévoyance sociale est centré autour de 4 régimes (INPS, 2015), à savoir (i) les prestations familiales, (ii) la prévention et la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, avec transfert des cotisations du régime de protection contre la maladie vers la CANAM au compte de l'AMO, (iii) l'assurance vieillesse, invalidité et décès, et (iv) l'assurance volontaire en faveur des membres non-salariés des professions libérales, conformément à la loi n°99-047 du 28 décembre 1999 instituant l'assurance volontaire à certains régimes de prévoyance sociale gérés par l'INPS au profit d'autres catégories socioprofessionnelles.

Le régime de prestations familiales (République du Mali, 1999) comprend les prestations en nature de l'action sanitaire et sociale, la prime de premier établissement, l'aide à la mère et aux nourrissons sous forme d'allocations prénatales et d'allocations de maternité, les indemnités journalières prévues à l'article L.182 du Code de travail en faveur des femmes salariées, les allocations familiales, et le congé de maternité. Le taux de ces prestations est de 8%, entièrement à la charge de l'employeur. Les taux des autres régimes varient entre 1% et 7%, aussi bien en part patronale que salariale. En effet, les salariés supportent une part du régime vieillesse ou retraite pour 3.6% et une autre part de l'assurance maladie obligatoire (AMO) du régime des préventions et réparations des accidents du travail et maladies professionnelles pour 3.06%, soit une part salariale cumulée de 6.66% contre un totale de charges patronales des cotisations travailleurs de 18.9% à 21.9%, trois fois plus donc.

Tableau 5. Cotisations travailleurs salariés au 1^{er} janvier 2023

	Part patronale	Part salariale	Total
Prestations familiales, indemnités journalières de maternité	8%		8%
Accident du travail, maladies professionnelles	1 à 4%		1 à 4%
Vieillesse (retraite)	3.4%	3.6%	7%
Invalidité et décès	2%		2%
Taxe ANPE	1%		1%
AMO	3.5%	3.06%	6.56%
Total	18.9 à 21.9%	6.66%	25.56 à 28.56%

Source: <https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/mali.html>

Les charges sociales s'appliquent, pour les travailleurs non-salariés, sur 5 classes de revenu sur lesquelles sont déterminées leurs cotisations selon des plafonds de revenus trimestriels. Ainsi, pour un revenu mensuel de plus de 1.5 millions fcfa, le plafond trimestriel est d'un million fcfa. C'est sur le plafond trimestriel que sont appliqués les taux de cotisations sociales.

Tableau 6. Revenu mensuel et plafond trimestriel des travailleurs non-salariés (en fcfa)

Classe de revenu	Revenu trimestriel	Assiette ou plafond trimestriel
1	moins de 150 000	125 000
2	150 000 à 450 000	400 000
3	450 000 à 750 000	675 000
4	750 000 à 1 500 000	900 000
5	plus de 1 500 000	1 000 000

Source: République du Mali (1999)

Au total, le salaire net perçu par l'employé est grevé des impôts et taxes (ITS et autres cotisations et taxes) et des charges sociales, ce qui donne un coût du travail relativement élevé pour l'entreprise. On comprend que le coût du travail puisse représenter une part importante de la valeur ajoutée de l'entreprise sans que le revenu net du travailleur soit particulièrement important.

Pour apprécier le poids des charges fiscales et sociales sur le travail, nous avons appliqué aux charges du personnel leurs parts respectives dans le total des impôts et taxes issus des statistiques de la DGI (Direction générale des impôts). Le résultat obtenu est une bonne approximation de la fiscalité sur le travail. Pour obtenir les charges sociales, nous avons appliqué les taux moyens de cotisations aux charges du personnel. La somme des deux charges, fiscales et sociales, donne le total des charges qui grèvent le salaire perçu par les travailleurs. Dans les recettes publiques issues des impôts et taxes, la fiscalité sur le travail représente en moyenne 15.6%, à raison de 14% l'ITS et de 1.6% la CFE. Cette moyenne oscille entre 15.1% et 16.5% sur la période 2015-2021. C'est le deuxième poste d'impôts directs derrière l'impôt sur les sociétés, 29.6% en moyenne, le troisième en tenant compte des impôts indirects dont la TVA fait 24.8% des recettes fiscales totales.

Tableau 7. Evolution de la structure des impôts et taxes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Moyenne annuelle
Impôts et taxes (milliards fcf)	603	686	756	598	888	890	953	768
1. Impôts directs	54.9%	53.6%	55.3%	56.6%	53.2%	62.3%	60.5%	56.6%
BIC/IS	27.6%	27.2%	30.3%	30.3%	25.8%	34.5%	33.1%	29.8%
ITS	14.1%	13.2%	14.2%	14.5%	13.5%	14.5%	14.2%	14.0%
Contribution forfaitaire	1.9%	1.9%	1.8%	2.0%	1.7%	0.6%	1.3%	1.6%
Autres impôts directs	11.3%	11.3%	9.0%	9.8%	12.2%	12.7%	11.9%	11.2%
2. Impôts indirects	45.1%	46.4%	44.7%	43.4%	46.8%	37.7%	39.5%	43.4%
TVA	27.6%	28.5%	28.1%	26.1%	24.9%	18.0%	20.4%	24.8%
TAF	6.6%	6.1%	5.8%	5.5%	6.7%	6.0%	6.8%	6.2%
CPS-ISCP/or	5.0%	4.3%	4.9%	5.7%	6.0%	4.8%	5.2%	5.1%
Autres impôts indirects	6.0%	7.6%	5.8%	6.1%	9.2%	8.9%	7.1%	7.2%

Source : DGI (2021) Situation des recouvrements 2015-2021

En somme, le coût du travail est jugé relativement élevé au Mali au vu des charges sociales qui seraient de 32.6% contre 13.1% de moyenne d'Afrique subsaharienne et 24.4% de moyenne OCDE (République du Mali, 2014). Selon la même source, les partenaires sociaux estimerait que les taxes CF, TFP et TEJ n'incitent pas à l'embauche. Les artisans, de leur côté, estimerait aujourd'hui que l'impôt synthétique est inadapté aux réalités de leurs métiers et souhaiterait plutôt l'adoption d'une Contribution du secteur de l'artisanat (CSA) conformément aux dispositions prévues dans le Code de l'artisanat. Elle résume les obstacles liés aux impôts et charges sociales en termes de (i) niveau relativement élevé des taux d'imposition, constituant un lourd fardeau aux entreprises du secteur formel, par rapport à celles du secteur informel, (ii) niveau perçu comme un obstacle crucial par les entreprises, (iii) étroitesse de l'assiette fiscale, etc.

Certaines estimations arrivent à un ratio de charges sur salaire net de 39.9% (G. Rota-Graziosi et al, 2014) compte tenu des cotisations patronales et des différents impôts ainsi que des prélèvements obligatoires à la charge du salarié, ce qui fait que le facteur travail est assez taxé au Mali. La même source indique que finalement l'ITS ne représenterait que 7% de ces charges totales, il en résulte qu'une amélioration de cet impôt n'aura qu'un effet limité sur le développement du salariat puisqu'il représente in fine une faible part de la charge fiscale. Il est à craindre que la forte charge obligatoire sur le travail ne favorise l'économie informelle ou n'introduise des arbitrages de la part des employeurs en faveur du recours à des prestataires de services assujettie à la TVA déductible, ou encore la pratique des primes non taxables et non soumises aux cotisations sociales pour réduire le coût du travail. Pour amoindrir cette charge, tous les prélèvements obligatoires et leurs modes de calcul sont à revoir. Ce qui nécessite des données détaillées sur la distribution des revenus pour l'ensemble des salariés de la fonction publique et du secteur privé. Une base de données complète de tous les salariés, secteur public comme secteur privé permettrait de calibrer les seuils des tranches pour atteindre les objectifs de recettes et de progressivité souhaités. "À titre indicatif, et prenant en compte les meilleures pratiques internationales, un barème simplifié à quatre taux (0, 15, 25 et 35%) pourrait être envisagé" (G. Rota-Graziosi et al, 2014).

Pour des réformes en faveur de l'emploi et surtout de l'emploi salarié, il faut convenir que les prélèvements obligatoires sur les charges de personnel sont à revoir, d'où aussi l'intérêt de l'étude. Celles-ci comprennent la simplification et la consolidation des charges fiscales et sociales en vue d'améliorer l'équité desdites charges et promouvoir le salariat au Mali. Il faut y ajouter les actions hardies de formalisation de l'emploi informel, l'extension de la pratique des HIMO (Haute intensité de main-d'œuvre) surtout dans la réalisation des infrastructures et autres travaux publics, l'amélioration d'une part de l'employabilité pour faciliter l'accès au marché du travail et d'autre part de la gouvernance du marché de l'emploi.

1.4. Politiques de l'emploi et épisodes d'allègements des charges salariales

Les politiques de l'emploi sont des instruments aux mains des pouvoirs publics pour améliorer la situation de l'emploi ou atténuer les conséquences du sous-emploi voire du chômage. L'OCDE en distingue deux catégories que sont (i) les politiques passives orientées sur le maintien du revenu des chômeurs (indemnisation du chômage et préretraites) et (ii) les politiques actives qui visent plutôt à augmenter l'emploi des bénéficiaires, leur formation et à améliorer le fonctionnement du marché du travail ou le service public de l'emploi (L. Lizé et al, 2013). De os jours et surtout dans les pays en développement, l'accent sera mis sur trois orientations essentielles, à savoir la promotion de l'entrepreneuriat, surtout en direction des femmes et des jeunes, dans les filières porteuses, l'accroissement de l'employabilité des chômeurs et autre main-d'œuvre potentielle de population vulnérable, et l'appui à la création de micro et petites entreprises avec développement de la microfinance (PNUD, 2018).

Depuis le début des années 1960, la littérature (L. Lizé et al, 2013) distingue cinq grandes périodes d'évolution des politiques de l'emploi dans le monde ou à tout le moins dans les pays développés. Au départ, le contexte est globalement à l'augmentation de la population active et à l'intensification des restructurations économiques, d'où trois orientations majeures consistant à (i) augmenter la population active par accroissement du taux d'activité des femmes et encouragement de l'immigration, (ii) mettre l'accent sur la formation professionnelle, et (iii) encourager la mobilité professionnelle.

Au sortir du premier choc pétrolier, l'on assiste, entre 1974 et 1981 à l'essor des politiques de l'emploi marquées par le changement du mode de régulation économique, la résistance du chômage qui augmente beaucoup pendant les phases de récession et diminue peu pendant les périodes de reprise, et les actions de défense de l'emploi, par des aides aux entreprises en difficulté, et la protection des salariés contre les licenciements e.g. institutionnalisation du contrôle en cas de licenciements économiques par l'inspection du travail, amélioration de l'indemnisation du chômage et augmentation des préretraites. Cette période sera marquée par la réduction de la population active, l'aide au retour au pays pour les immigrés et l'accroissement des entrées en préretraites pour les salariés de certaines branches d'activités, et aussi l'insertion professionnelle des jeunes prévoyant des exonérations de cotisations patronales et autres dispositifs généreux de formation.

La période 1981-1986 est marquée par la persistance du chômage. En réponse, les objectifs et instruments de politiques de l'emploi vont consister en des créations massives d'emplois publics, en la réduction du temps de travail e.g. durée légale du travail abaissée en France à 39 heures en janvier 1982 avec une 5^{ème} semaine de congés payés, en la multiplication des préretraites et en la diminution de l'âge légal du départ à la retraite. En 1983, à l'instar de la France, les politiques volontaristes de RTT (Réduction du temps de travail) cèdent aux ARTT plus soupes (Aménagement et réduction du temps de travail) avec des plans d'économie sur l'indemnisation du chômage, l'entrée en vigueur de dispositifs de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de 55 ans ou plus, de recentrage des politiques de l'emploi sur les jeunes et les chômeurs de longue durée avec des dispositifs jeunes par des contrats en alternance (contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation) et des stages d'initiation à la vie professionnelle.

A partir de 1986 et ce jusqu'en 1992, les politiques de l'emploi accordent la priorité aux jeunes et aux chômeurs de longue durée avec comme pilier d'intervention la flexibilisation du marché du travail porté par l'OCDE, sous les hypothèses que (i) le chômage résulte des

rigidités du marché du travail, d'où le besoin d'une plus grande flexibilité et d'une plus grande souplesse dans la gestion de l'emploi par les entreprises, mais aussi que le coût du travail serait trop élevé pour les personnes de bas niveaux de qualification d'où les débats sur le SMIC et ses effets sur l'emploi. Aussi, en 1986, assistera-t-on à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et à la facilitation du recours aux CDD et au temps partiel.

Depuis 1992, quelques réformes des politiques de l'emploi ont été expérimentées e.g. l'offre de travail par des mesures d'incitation au travail et de restriction de l'indemnisation du chômage, la demande de travail par des mesures de baisse du coût du travail pour les entreprises, et enfin le fonctionnement du marché du travail introduisant des réformes du service public pour l'emploi en vue d'améliorer l'appariement sur le marché du travail. L'objectif de baisse du coût du travail est sous-tendu par l'idée selon laquelle le chômage résulte des effets des politiques sociales et des institutions du marché du travail sur le coût du travail. Ces effets peuvent être directs, via les cotisations sociales qui alourdissent le coût du travail, ou indirects, via les niveaux jugés excessifs des indemnités chômage ou des minima sociaux. Il en résultera (i) l'abattement des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contrats à temps partiel, (ii) l'allègement des cotisations patronales sur les bas salaires (jusqu'à 1.2 fois le SMIC), (iii) l'extension des allègements de charges sociales patronales sur les bas salaires et réaménagement des taux de cotisations sociales employeurs, (iv) l'abaissement de la durée légale du travail (à 35 heures en France – soit 1 600 heures annuelles), seuil de déclenchement des heures supplémentaires, et (v) l'externalisation des services de placement des chômeurs.

Les objectifs de toutes ces politiques de l'emploi ont consisté à cibler les publics les plus en difficulté sur le marché du travail, à activer les dépenses pour l'emploi, à inciter les chômeurs à reprendre une activité, et à baisser le coût du travail pour les salariés au voisinage du SMIC.

Les politiques de l'emploi au Mali sont tributaires de l'histoire économique du pays (République du Mali, 2010) qui comprend deux grandes périodes selon le degré du centralisme en matière décisionnelle. Ce sont les périodes 1960-1980 et 1981-2010. La première est caractéristique d'un centralisme constant dans la planification avec des objectifs relativement stables et la seconde d'une certaine ouverture en matière de prise de décision dans le domaine politique et économique. Dans le plan quinquennal de développement économique et social 1961-1965 de la première période historique l'accent est mis sur la promotion de l'investissement humain, que le plan triennal 1970-1972 de redressement économique et financier abandonnera comme moyen d'investissement. D'emploi, il s'agit surtout de l'emploi public, principal instrument de gestion de la main-d'œuvre avec une gestion réglementaire du marché du travail comprenant (i) salaire minimum et grille des salaires, (ii) participation des syndicats au pilotage du marché du travail, (iii) centralisation de l'embauche et justification du licenciement.

A partir de 1981, l'on assiste progressivement au retour à l'économie de marché à travers l'adoption de divers programmes économiques et d'ajustement structurel, à l'ouverture démocratique et au renforcement de l'intégration économique sous-régionale (République du Mali, 2011). C'est sous cette période 1981-2010 que des initiatives publiques seront prises pour faire face aux problèmes de l'emploi, entre autres, la création de la DNE (Direction nationale de l'emploi) et de la DNFP (Direction nationale de la formation professionnelle), la restructuration de l'ONMOE (Office national de la main-d'œuvre et de l'emploi) devenu ANPE (Agence nationale pour l'emploi), la création du FAFPA (Fonds d'appui à la formation

professionnelle et à l'apprentissage), la restructuration du FARE (Fonds auto-renouvelable pour l'emploi), l'adoption du Document d'orientation sur l'emploi des jeunes suivie de la création de l'APEJ (Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes) et du FNEJ (Fonds national pour l'emploi des jeunes) suivie de la création de la TEJ (Taxe emploi jeunes).

Ces actions vont se poursuivre (République du Mali, 2014) dans le contexte de l'adoption du Plan d'action de l'Union africaine pour l'emploi, d'où l'identification et la formulation de nombreux projets et programmes pour la promotion et la création d'emplois dont le PNA/ERP (Programme national d'action pour l'emploi en vue de la réduction de la pauvreté). Dans le même sillage sont créés l'ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation) et l'INIFORP (Institut national d'ingénierie de formation professionnelle), en faveur de la promotion de l'emploi et de la formation. Un certain nombre de ces actions sont postérieures à la politique nationale de l'emploi de 1998³ remplacée depuis 2015 pour une autre avec pour objectif principal l'accroissement des opportunités d'emplois décents. Depuis 2016, le SMIG est porté à 40 000 fcfa/mois ou 230.77 fcfa/heure.

D'autres auteurs distinguent plus nettement trois périodes de politiques d'emploi au Mali (F. Bah, 2012), 1960-1983, 1983-1998 et 1998 à nos jours. Chaque période est caractéristique de mesures actives et passives de politiques de l'emploi. La première période est relativement pauvre, axée sur l'emploi public, les centres de perfectionnement et l'intermédiation par l'Office national de la main-d'œuvre. La seconde période est emprunte des mesures d'ajustement structurelles convenues avec le FMI et la Banque mondiale, entre autres, les compressions et gel des recrutements, le blocage des salaires, la démonopolisation de l'intermédiation de l'offre et de la demande de travail, la promotion et l'indemnisation des départs volontaires surtout à la fonction publique. La dernière est assise sur les acquis de la période précédente avec en plus le soutien à l'entrepreneuriat ou à l'auto-emploi, les stages de qualification, de formation et de reconversion, l'émergence des bureaux privés de placement et des établissements de travail temporaire, l'allongement de l'âge de départ à la retraite.

Tableau 8. Périodisation de la politique d'emploi au Mali

		1960-1983	1983-1998	Depuis 1998
Mesures actives	Création d'emplois	Emploi public	Gel des recrutements, compressions	Promotion de l'auto-emploi, soutien à l'entrepreneuriat
	Réduction du coût du travail		Blocage des salaires, libéralisation des prix	Subventions et exonérations, facilités de crédit
	Actions sur la formation	Centres de perfectionnement	Programmes de perfectionnement et de reconversion	Stages de qualification, centres de formation et de reconversion
	Actions sur l'information	ONMO	Démonopolisation de l'intermédiation offre et demande de travail	ANPE BPP ETT
Mesures passives	Discrimination positive			Jeunes, femmes (parité)
	Indemnisation		Indemnisation des départs volontaires	
	Actions sur l'offre de travail			Hausse de l'âge de la retraite

Source: F. Bah (2012)

La politique nationale de l'emploi se donne un peu trop d'objectifs dont certains souffrent de difficultés de mesurabilité quantitative et donc de suivi-évaluation et partant de visibilité des progrès enregistrés. Il en est rappelé une multitude dans République du Mali (2014) dont

³ Beaucoup d'auteurs situent en 1998 l'entrée en vigueur des politiques actives du marché du travail au Mali (F. Bah, 2012)

- ✓ établir et renforcer les liens avec toutes les politiques nationales, politiques transversales (politique macroéconomique, politique d'investissement, politique fiscale, politique commerciale) et politiques de développement sectoriel (développement rural, industrie, artisanat, commerce, etc.)
- ✓ renforcer les actions de promotion et de création d'emplois, la promotion des activités privées génératrices d'emploi, le soutien aux entreprises modernes et aux micros et petites entreprises, le ciblage des mesures de promotion de l'emploi pour tenir compte du défi démographique et de la spécificité des problèmes d'insertion de certains groupes (femmes, jeunes, handicapés, migrants de retour, etc.)
- ✓ améliorer l'employabilité et l'offre de formation professionnelle et technique
- ✓ améliorer la gouvernance du marché de l'emploi.

Des objectifs de politique d'emplois se retrouvent également dans des stratégies et politiques sectorielles comme dans la LOA (Loi d'orientation agricole dont un des objectifs spécifiques est la création d'emplois et la réduction de l'exode rural en plus de la protection sociale des exploitants et du personnel agricole. Le fonds national de développement agricole inscrit parmi ses activités, l'appui à l'installation des jeunes exploitants agricoles. De même, bien des codes sectoriels, investissements, mines, pétrole, immobilier, etc., admettent des dépenses fiscales en vue de promouvoir l'emploi surtout en faveur des jeunes et des ruraux. Il peut toutefois être déploré que rarement des dépenses soient engagées en faveur de la réduction du coût du travail⁴, en termes de réduction ou d'allègements de charges sociales, d'allocations aux chercheurs d'emploi ou d'aide au retour à l'emploi, etc. Il ne ressort d'aucun régime d'incitation sectorielle des avantages en matière de coût du travail, ce sont des exonérations d'impôts et taxes y compris de droits de douane sans que ne soit mentionné nulle part l'ITS et autres contributions fiscales sur le salaire. Le code des investissements (République du Mali, 2012) accorde des avantages de fiscalité intérieure au régime D⁵ à l'exception express de l'ITS, de la CFE, de la TL, de la TEJ, de la TFP et des cotisations sociales. Il en est de même des entreprises exportatrices⁶. Seules bénéficient de l'avantage fiscal sur le travail (sans les charges sociales bien sûr) les entreprises installées en zone économique spéciale⁷.

Comme on l'a vu, le coin fiscal et social sur le travail reste élevé proportionnellement au salaire net perçu ou au coût salarial. En d'autres termes, il y a un écart important entre le coût du travail supporté par l'employeur et le salaire net effectivement perçu par le travailleur. Un travailleur qui perçoit 100 fcfa coûte à l'employeur 140 fcfa. Dans le total des charges sociales, certaines d'entre elle peuvent être considérées (A. et C. Euzéby, 1995) comme du salaire différé ou salaire social comme coût normal du travail. C'est le cas de l'assurance maladie, des pensions de vieillesse contributives ou des indemnités de chômage versées à des personnes ayant occupé un emploi. Les autres composantes des charges financement des prestations qui relèvent moins du salaire que de l'action sociale en faveur de tous dans le cadre de la solidarité nationale, ce sont toutes les autres cotisations sociales et autres contributions à caractère fiscal.

⁴ On notera toutefois les aides à la formation et à l'apprentissage, les stages de formation et autres appuis destinés à renforcer l'employabilité des chercheurs d'emplois surtout les jeunes dans le cadre des activités de l'APEJ

⁵ Investissement de plus de 12.5 millions fcfa hors taxes et hors besoin en fonds de roulement avec au moins 80% de la production destinée à l'exportation

⁶ Comme dans le code minier (République du Mali, 2023)

⁷ Zone déterminée par Décret pris en Conseil des ministres

Autant la pression fiscale et des charges sociales sur le travail semble élevée, autant le taux de pression fiscale globale du pays est jugé faible, autour de 15% du PIB pour un potentiel estimé à 20%. L'accroissement du PIB, suite aux incitations à l'investissement, ne produit pas de recettes fiscales additionnelles suffisantes à terme pour que croisse le taux de pression fiscale. Un des facteurs de cette croissance, en l'occurrence le travail, reste pourtant assez taxé (au sens des charges fiscales et sociales) dans un contexte d'absence de prestations chômage et d'accroissement modéré des salaires nets. Pourtant, depuis 1986, de nombreuses réformes fiscales ont été introduites. C'est ainsi qu'en 1992, l'impôt minimum ou impôt de capitation a été supprimé. En 1999, est institué l'ITS (à 7 tranches de revenu contre 10 auparavant et un taux maximal de la dernière tranche (plus de 3.5 millions fcfa) de 40% contre 50% en lieu et place de l'IGR (Impôt général sur les revenus) tout comme le système de réduction pour charges de famille à la place du quotient familial avec limitation du nombre d'enfants à charge à 10 contre 12 auparavant (Loi n°99-011 du 1^{er} avril 1999 portant modification du CGI). Plus tard, en 2008 (République du Mali, 2018), le taux de l'ITS est réduit de 2 points de pourcentage, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 18 juillet 2007 entre le Gouvernement, l'UNTM (Union nationale des travailleurs du Mali) et le CNPM (Conseil national du patronat du Mali). La même année, est instituée la TEJ au taux de 2% en déduction de la CFE dont le taux passe donc de 5.5% à 3.5% (Loi n°08-020 du 22 juillet 2008 portant modification de la Loi n°06-067 du 29 décembre 2006 portant CGI et Loi n°08-021 du 22 juillet 2008 portant modification de la Loi n°06-068 du 29 décembre 2006 portant LPF).

De façon générale, le Mali enregistre peu d'épisodes d'allègements des charges sur salaires. Dans d'autres pays, les taux de cotisations sont réduits de quelques points de pourcentage pour les salaires autour du SMIC jusqu'à 1.6 fois le SMIC. Un certain nombre de recommandations ont pourtant été faites suite à des diagnostics objectivement posés, par le CNPM comme par des missions de consultants et autres⁸. Au titre des diagnostics, on notera que la pression fiscale sur l'emploi est jugée élevée comparativement à d'autres pays de la sous-région avec en prime davantage d'impôts et taxes qu'ailleurs. Des analystes (Panel économique, 2018) y voient (i) une source de manque de compétitivité pour les entreprises dans un marché de plus en plus ouvert, entreprises déjà très handicapées sur le marché extérieur du fait de l'enclavement et du coût élevé des facteurs de production, (ii) un frein à l'embauche et à la création d'emploi formel, et (iii) la difficile émergence d'une classe moyenne consommatrice au Mali, dès lors qu'à 3.5 millions fcfa de salaire, l'employé est considéré comme riche et par conséquent fortement imposé. Mais, ils conviennent que les réformes vont être d'autant plus difficiles que l'Etat vit presque exclusivement des impôts et taxes, des dettes et subventions, surtout depuis son retrait peu mûri du système productif.

Les propositions de réformes découlent naturellement des diagnostics posés. Ce sont, entre autres, (i) la baisse des taux ITS et la réduction des coûts salariaux, favorables à la création d'emplois et à la réduction des contrats précaires avec augmentation du pouvoir d'achat, de la demande et donc de la croissance économique, (ii) la révision des prélèvements obligatoires sur les salaires afin de favoriser le développement du salariat et la formalisation de l'économie, (iii) la révision du nombre de taux ITS pouvant être ramené de 7 à 4 voire 3 avec ajustement des tranches de revenu et abaissement des taux, (iv) la refonte des taxes TFP, TEJ et TI en une seule taxe genre Taxe emploi au taux de 5% dont les recettes alimenteront les agences bénéficiaires. Ces recommandations spécifiques en appellent d'autres plus largement pour inclure l'ensemble du système fiscal et la promotion du secteur privé. Ce sont, entre autres, la réduction de la TVA sur les produits manufacturés locaux, l'abaissement de l'impôt

⁸ Ce sont CNPM (2023), Panel économique (2018), République du Mali (2014), G. Rota-Graziosi et al. (2014)

sur les bénéfices, la rationalisation des exonérations fiscales, l'élargissement de l'assiette fiscale.

L'ensemble de ces pistes de solutions mériterait d'être pris en compte surtout dans le cadre de l'atteinte des objectifs de la Loi d'orientation du secteur privé (République du Mali, 2011), laquelle LOSP vise une croissance forte et soutenue, capable de créer des emplois durables et de réduire la pauvreté. Parmi ses objectifs spécifiques, mention est faite de l'allègement de la fiscalité sans que soient spécifiés les impôts et taxes éligibles. Il est aussi question de l'offre de main-d'œuvre qualifiée répondant aux besoins des entreprises sans référence à son coût pour lesdites entreprises. Au registre de la compétitivité nationale et internationale des entreprises, aucune mention n'est faite du coût du travail parmi pourtant une douzaine d'axes stratégiques en faveur des entreprises nationales.

1.5. Effets attendus des allègements de charges sur salaires

Pour décrire les effets probables des allègements de charges sur salaires, il faut privilégier les liens entre lesdits allègements et l'emploi, les hypothèses généralement émises pour les justifier, les effets attendus et les réserves généralement émises sur les résultats optimistes obtenus. Au titre des liens entre l'emploi et la baisse du coût du travail (salaire et/ou charges fiscales et sociales), la littérature (A. et C. Euzéby, 1995) distingue 4 types d'effets, (i) effet de substitution, selon lequel si le travail devient moins cher, les entreprises substitueront des salariés aux machines ou, tout au moins, ralentiront leurs processus de remplacement de travailleurs par des machines (substitution capital-travail), (ii) effet de compétitivité, dès lors qu'une diminution du coût du travail peut donner lieu à une baisse des prix de vente, ou à une augmentation des bénéfices permettant aux entreprises de développer leur autofinancement et leur modernisation, (iii) effet d'incitation à l'embauche, surtout en faveur des couches les plus touchées par le chômage comme le sont les jeunes diplômés au coût trop élevé par rapport à leur productivité, et (iv) effet de demande suite l'élargissement du pouvoir d'achat des ménages et de leur consommation, favorable à l'activité des entreprises.

Les réticences à l'allègement des charges sur le travail demandent que d'autres sources de financement de la protection sociale soient indiquées en dehors de la taxation de la rémunération du travail. Evidemment, la réduction du coût du travail pour l'employeur doit être sans conséquence sur le salaire net perçu par l'employé. Il existerait d'autres formes d'incitations à l'emploi (V. Charlet et al, 2017) tels que le crédit d'impôt pour le retour à l'emploi, les emplois subventionnés, la taxation des licenciements, etc.

Le lien probable entre l'emploi ou le chômage et les charges sur le travail est l'hypothèse fondamentale des allègements de charges dans leur ensemble. Il est attendu qu'un abaissement du coût du travail serait favorable à la création d'emplois ou à tout le moins à la formalisation de l'emploi. Ainsi les allègements de charges en faveur des employeurs seraient de nature à réduire le chômage, surtout si ces allègements sont assis sur les couches les plus touchées par le chômage. La littérature les reconnaît comme étant plutôt efficaces en termes de création d'emplois (B. Salanié, 1999). Elle reconnaît tout de même des difficultés de mesurer l'impact sur l'emploi des allègements de charges surtout si lesdits allègements sont simultanés à des augmentations de salaire ou de réduction du temps de travail auxquels cas ils serviraient plus à compenser ces augmentations. C'est une des sources de réticence en plus du problème de financement compensatoire des diminutions des charges sur les recettes publiques.

Il est généralement attendu des allègements de charges un double impact sur l'emploi (E. Heyer et al, 2012) que sont l'effet de substitution et d'assiette et l'effet volume. Dans le

premier cas, la baisse du coût relatif du travail par rapport au capital conduit à (i) une nouvelle combinaison des facteurs de production favorable à l'emploi (effet de substitution), (ii) cette élasticité de substitution sera d'autant plus forte que ce dispositif sera ciblé sur les couches les plus touchées par le chômage, l'effet sur l'emploi n'en sera que plus important et favorable à l'emploi de ces couches (effet d'assiette). Dans le second cas, la baisse des coûts de production induit une baisse des prix de vente (d'où des gains de compétitivité avec accroissement de la demande étrangère adressée aux entreprises nationales) ainsi que des prix de consommation (un véritable soutien au pouvoir d'achat des ménages nationaux, d'où amplification de la demande intérieure par création d'emplois et augmentation de la masse salariale). Suite à ce double impact, les employeurs pourront (C. Carbonnier, 2013) soit baisser les prix et faire profiter les consommateurs, soit maintenir les prix et augmenter les marges ce qui permettrait à son tour d'augmenter la rémunération des propriétaires ou d'investir dans la montée en gamme de la production.

L'impact d'une baisse du coût du travail est à davantage d'embauches si le chômage résulte de difficultés de recrutement du fait d'un coût du travail trop élevé, alors la réduction des salaires sera susceptible d'entraîner une embauche massive. Cependant, si le chômage est alimenté par une insuffisance de la demande, alors la réduction du coût du travail n'entraînera pas une augmentation du volume de l'emploi dès lors que les entreprises n'auraient pas de perspectives de débouchés⁹. La littérature reconnaît l'incertitude qui entoure les résultats escomptés des allègements de charges sur l'emploi (V. Charlet et al, 2017). Aussi, certains pays y ont-ils renoncé, évoquant en plus des coûts induits tels que la réduction des chances de progression salariale, le ralentissement de l'innovation et de la productivité et enfin l'impact sur la compétitivité des entreprises à l'exportation. Pour cette dernière réserve, certaines études préconisent des allègements sur les hauts salaires favorables à la montée en gamme des entreprises exportatrices. Toutefois, il est à craindre que de tels allègements ne conduisent plutôt à une augmentation de rémunérations pour les employés concernés qu'une création d'emplois.

Pour toutes ces raisons, l'impact de la réduction des charges sur l'emploi dépend de plusieurs facteurs dont les objectifs de profit des firmes, leur degré d'exposition à la concurrence étrangère, les formes et intensités de la concurrence sur les marchés de leurs produits et de leurs facteurs de production, les élasticités des offres et demandes de leurs produits, les stratégies des syndicats, etc. (A. & C. Euzéby, 1995). Les allègements se heurtent aux besoins financiers du système de protection sociale et aux objectifs de réduction des déficits publics des pouvoirs publics surtout s'ils ne sont pas accompagnés de mesures compensatrices. Si d'aventure, le coût du travail n'est pas la cause principale du chômage, il faudrait des proportions importantes d'allègements pour en faire un instrument efficace de lutte contre le chômage voire de création d'emplois. Le niveau de ces proportions reste à déterminer pour plus de résultats empiriques probants. Pour toute évaluation d'impacts des allègements, deux types de travaux sont mobilisés dans la littérature (V. Charlet et al, 2017), à savoir les modèles macroéconométriques et ceux microéconométriques, tous aux résultats plus ou moins incertains vu le nombre de paramètres dont dépend l'emploi en plus du coût du travail.

⁹ Dans ce cas, la décision d'embauche des entreprises dépendrait moins du coût du travail que des anticipations de production, donc de la demande (M. Didier, 1995)

2. Evaluation d'impacts d'allègements salariaux

L'évaluation d'impacts d'allègements salariaux nécessite que soient préalablement précisés les concepts de base ainsi que les objectifs de ladite évaluation. Suivent les hypothèses d'évaluation et les canaux de transmission des allègements envisagés. Le modèle d'évaluation est choisi parmi une multitude de méthodes possibles issues d'une brève revue de littérature. Les données, sur lesquelles le modèle sera appliqué, sont présentées et résumées en une série de statistiques descriptives qui préfigurent les résultats d'évaluation.

2.1. Concepts de base

L'élément fondamental de cette étude est le coût du travail. Dans la littérature, le concept recoupe généralement le salaire net et les cotisations sociales ou charges sociales ((P. Cahuc et al.), les cotisations incluant les parts patronale et salariale. Les charges patronales servent à financer (i) les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, accidents du travail, invalidité et allocations familiales), (ii) l'apprentissage et la formation professionnelle, et dans certains pays, à l'exclusion jusqu'ici du Mali (iii) l'assurance chômage. Les parts salariales des cotisations sont principalement destinées à la sécurité sociale (maladie, veuvage, vieillesse) et dans certains cas aussi la retraite complémentaire au régime général.

Au coût du coût ainsi défini, peut être ajouté le coin fiscal incluant l'ITS et les autres taxes et contributions fiscales sur la rémunération brute du travail. Ainsi au précédent salaire brut, somme du salaire net et des cotisations salariales, il faut ajouter les cotisations patronales et les impôts et taxes sur salaire. Les finances publiques différencient les charges patronales de celles salariales puisqu'elles sont affectées, pour l'essentiel, à des usages différents. Mais du point de vue de l'entreprise, cette distinction perd de sa pertinence dès lors que toutes les cotisations sont prélevées sur la valeur ajoutée de l'entreprise, surtout que dans le cas du Mali ces prélèvements sont opérés à la source, y compris l'impôt qui n'est pas déclaratif du salarié sur son salaire brut. On comprend mieux pourquoi les décisions d'embauche sont fondées non pas sur le seul salaire brut du salarié (salaire net plus cotisations salariales) mais bien sur ce dernier majoré des charges fiscales et patronales. On l'a vu, ce coût du travail est 40% supérieur au salaire net perçu par l'employé. N'empêche, les politiques d'allègements de charges peuvent différencier les cotisations sociales patronales de celles salariales. Ainsi la réduction de la part patronale sans préjudice de la part salariale ne modifierait en rien le salaire net pour un même niveau de salaire brut du salarié.

2.2. Objectifs d'évaluation

L'objectif principal de cette étude est d'évaluer les effets sur l'emploi d'éventuels allègements de charges sur le travail, surtout en termes de promotion de l'embauche et/ou de formalisation de l'emploi. L'abaissement du coût du travail est censé inciter les entreprises à substituer du travail au capital, au moins une partie du travail e.g. le travail peu qualifié. Il doit en outre contribuer au regain de compétitivité des entreprises et participer de la réduction du chômage dans le pays.

Les effets attendus sont multiples, ils sont de substitution (nouvelle combinaison des facteurs de production en faveur du travail), de compétitivité et de pouvoir d'achat grâce à la baisse induite des prix de vente, laquelle induit parallèlement des gains de compétitivité tant sur le marché national qu'à l'exportation.

2.3. Hypothèses d'évaluation et canaux de transmission

Il importe de présenter les hypothèses sous lesquelles des allègements de charges favorables à l'emploi peuvent être formulés, en même temps que les canaux de transmission desdits allègements. Il faut en outre indiquer les effets attendus et mettre en garde contre d'éventuels risques de détournements des allègements des objectifs de promotion de l'emploi surtout de l'emploi formel.

L'hypothèse la plus avancée est que les charges (fiscales et sociales) sur le travail font partie des causes du maintien du chômage à des taux élevés. Aussi, leurs allègements constitueront de facto un instrument de promotion de l'emploi. Des études empiriques, surtout dans les économies développées ayant connu de forts taux de chômage surtout des personnes les moins qualifiées, sous-tendent l'intérêt d'un tel instrument de politique publique. Mieux, il faut ajouter que le niveau du SMIG ne peut être en soi une cause du chômage que si les travailleurs rémunérés autour du SMIG ont une productivité inférieure à ce coût du SMIG majoré de charges. Du coup, il serait préférable de baisser non pas le SMIG mais bien les charges sur salaires ce qui n'affecterait pas le niveau de vie des salariés de bas salaire, orientation socialement préférable à la baisse des bas salaires nets.

Quelques études (H. Sterdyniak, 2002) privilégieraient le ciblage des réductions de cotisations en faveur des bas salaires plutôt que globalement, arguant que le coût budgétaire serait moindre. En effet, il est plus facile de réduire de 10 ou 20% le coût du travail des salariés modestement payés que celui de l'ensemble des travailleurs y compris les hauts salaires. H. de Jouvenel (1995) va plus loin dans le ciblage de la réduction des coûts des bas salaires, totalement ou en partie, des charges sociales qui les grèvent quitte à compenser de telle réduction par l'augmentation d'autres prélèvements. Pour lui, "il serait socialement inacceptable et politiquement suicidaire, économiquement dangereux et moralement contestable de réduire les revenus des personnes faiblement qualifiées dont le pouvoir d'achat n'est guère supérieur, dans certains cas, à celui d'une famille vivant d'un revenu minimum d'insertion"

La question de savoir en quoi l'allègement des charges salariales serait-il un moyen efficace de lutte contre le chômage interroge sur la substitution du travail au capital au travail (J-M. Germain, 1997). En effet, si les entreprises disposent de marges de manœuvre technologiques autorisant différentes combinaisons productives, une baisse du coût du travail les inciterait à privilégier celles qui favorables au travail. Par contre, si les techniques de production leur imposent des proportions fixes de capital et de travail, leurs décisions ne seraient pas affectées par une modification du prix relatif du capital et du travail, ce qui annihilerait les effets attendus sur l'emploi des allègements de charges.

Pour cette raison, des analystes (J-P. Laffargue, 1996) estiment que la substituabilité capital-travail relèverait plus du travail peu qualifié vis-à-vis non pas du capital mais de sa combinaison avec le travail qualifié qui deviendrait une sorte de facteur composite de production. Dans la pratique, les allègements de charges sociales ont d'abord porté sur les parts patronales au début des années 1990, dans les économies développées, pour se stabiliser dans les années 2000 portant surtout sur les bas salaires jusqu'au quart du salaire brut avec au-delà du SMIC des réductions de charges de façon linéaire jusqu'à 1.6 SMIC.

Dans une économie où le chômage toucherait plus la main-d'œuvre moins qualifiée, toute mesure de baisse de charge sur les salaires de cette catégorie en vue de réduire leur coût de travail profite à l'emploi. En réalité, il y a deux canaux de transmission des allègements de charges à l'emploi, l'un macroéconomique, l'autre de substitution. Dans le premier et en l'absence de compensation des mesures d'allègements par exemple par hausse d'autres charges, non salariales, les entreprises enregistrent des baisses des coûts de production entraînant une baisse des prix et donc une hausse de la demande par gain de compétitivité, ce qui peut conduire à une hausse des investissements. Il résultera in fine une hausse de l'emploi, estimé par H. Sterdyniak (2002) à plus de 70 mille emplois pour une baisse de 1% du coût du travail dans les cinq années suivant la mesure. Les effets de substitution veulent que même si la mesure est financée par compensation, il serait incitatif pour les entreprises d'embaucher des travailleurs supplémentaires dont le coût relatif a diminué, sans doute davantage du fait du capital ou d'autres facteurs dont le coût serait resté inchangé.

La littérature (E. Heyer et al, 2014) scrute plusieurs scénarios de mesure d'impact des allègements de charges, selon que la mesure est financièrement compensée ou non et selon les niveaux de l'élasticité de l'emploi au coût relatif des facteurs de production, élevés ou modérés. La compensation peut être par un mix des prélèvements obligatoires ou dans une baisse de la dépense publique. L'élasticité est généralement faible (autour de 0.3) dans le cas de mesure appliquée à l'ensemble des salaires et plus élevée (jusqu'à 0.7 voire 0.8) en cas de ciblage de certaines catégories de main-d'œuvre comme les bas salaires. Entre les deux, il y a un effet d'assiette dans le nombre d'emplois supplémentaires créés dans le ciblage par rapport au non ciblage. Dans tous les modèles d'évaluation d'impact, la variable explicative d'intérêt reste l'allègement du coût salarial induite par la baisse des charges. Le résultat dépend de la structure des salaires de l'entreprise, soit la part des différentes tranches de salaires dans la masse salariale, mais aussi de certaines caractéristiques de la firme comme le niveau de production, le système de prix, l'emploi total et sa structure, etc.

Dans la pratique, les allègements de charges impactent au-delà de l'emploi plusieurs autres variables dont la valeur ajoutée, la productivité des facteurs et la répartition des salariés par qualification, âge et sexe. Lorsque le coût du travail baisse, les entreprises produiraient à un coût global proportionnellement plus faible en augmentant le nombre d'employés au détriment de suppléments d'équipements par effet de substitution dont il a déjà été question. L'effet agira sur le volume de la production et sur les ventes pour un prix de vente inchangé. En d'autres termes, si l'allègement de charges est répercuté dans les prix¹⁰, cela stimulera la demande adressée aux entreprises agissant positivement en retour sur la demande de facteurs de production dont le travail. La demande de capital pourrait même croître si la demande est suffisamment sensible aux prix ou si l'élasticité de substitution des facteurs de production est faible. L'effet négatif éventuellement attendu de la mesure est lié à son financement en termes de baisse de la dépense publique voire de perte de pouvoir d'achat des ménages si elle érode le salaire brut du salarié, aussi celui-ci devrait-il être fixé.

Il a déjà été indiqué que les allègements de charges peuvent comporter quelques risques. Ainsi, ils seraient peu productifs en matière de création d'emplois si le chômage est essentiellement dû à une demande insuffisante ou en situation de sous-emploi généralisé dans laquelle les actifs diplômés occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés (H.

¹⁰ La partie de la baisse des coûts qui n'est pas répercutée dans les prix se retrouve dans les marges des entreprises, ce qui améliore la rentabilité et desserre les contraintes financières notamment en matière d'investissement, productif, commercial ou en recherche & développement (E. Heyer et al, 2014)

Sterdyniak, 2002). Cet auteur recommande que si la mesure d'allègement est peu efficace qu'elle soit financée par une hausse des impôts sur les ménages pouvant entraîner une baisse de la demande et donc une augmentation du chômage keynésien¹¹. Ce financement, par la hausse d'autres prélèvements obligatoires ou la réduction de la dépense publique, peut induire une baisse du pouvoir d'achat des ménages et peser éventuellement sur les bénéfices des entreprises si la hausse de prélèvements les touche ou si la baisse de dépense publique intègre les subventions dont elles bénéficieraient éventuellement.

2.4. Méthodes d'évaluation et modèle retenu

Une brève revue de littérature permet de survoler les principales méthodes d'évaluation d'impacts des allègements salariaux telles qu'appliquées pratiquement dans certains pays par des économistes et statisticiens du marché du travail. De ce panorama de méthodes d'évaluations le choix d'un modèle approprié sera effectué en vue d'application empirique, objet de la section dédiée aux résultats empiriques de l'étude. Ici seront présentées et analysées les données issues du recensement industriel de 2015 relatif aux résultats d'exploitation des entreprises sur les exercices de 2010 à 2014.

2.4.1. Brève revue de littérature

La revue touche quelques faits et résultats empiriques ainsi que les principaux dispositifs d'allègements de charges sur salaire. Les principales sources exploitées sont des documents et rapports d'études dont les principaux auteurs sont des experts nationaux, des consultants étrangers, le CNPM, la Banque mondiale ou le FMI, l'OCDE et d'autres sources plus ou moins singulières.

Certains de ces auteurs (dont J-M. Germain, 1997) assimilent les baisses de charges sociales à des subventions, que les entreprises répercutent dans les prix et estiment que celles-ci seraient d'autant plus importantes que les entreprises utiliseraient de façon intensive le facteur travail ce d'autant plus que lesdites charges sont assises sur les salaires. Il en résulterait globalement, au niveau de l'ensemble des firmes donc, une substitution du travail au capital, qui transite par la demande de biens. Cette substitution constitue le canal direct de la demande de facteurs de production à la baisse du coût du travail au niveau firme, un autre canal, indirect celui-ci, agissant entre biens plus ou moins intensifs en travail. L'expansion de l'emploi peut faire baisser le chômage qui peut à terme exercer une pression à la hausse sur les salaires (effet Phillips), ce qui amortirait à long terme l'effet de la baisse du coût du travail réduisant l'effet emploi d'autant.

La France (P. Cahuc et al.) est une des économies développées à expérimenter en premier les mesures d'allègements de charges sociales, depuis 1993. Suivront peu après la Belgique et les Pays-Bas. En 2004, la France consacre de 1.2% de son PIB à des mesures d'allègement des cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Le but de tous ces dispositifs nationaux et d'abaisser le coût du travail afin que les entreprises augmentent leurs embauches. La même source indique comme étude pionnière celle de Bruno Crépon et Rozenn Desplatz (Revue Économie et Statistique) sur un échantillon de 90 mille entreprises françaises suivies entre 1994 et 1997 pour analyser les conséquences de la baisse du taux des cotisations patronales qui est passé de 40% à 22% du salaire brut entre ces deux dates. La méthodologie est décrite comme étant quasi expérimentale par construction de deux ensembles d'entreprises, du fait

¹¹ Chômage induit par la faiblesse de la demande

qu'elles ont bénéficié des allègements de charge à des degrés divers, (i) le premier groupe comprend les entreprises ayant bénéficié des allègements de charges, groupe "test", (ii) le second comprend les entreprises n'en ayant pas bénéficié, groupe de "contrôle". Elle compare les performances moyennes des deux groupes pour avoir une évaluation quantitative de l'impact des baisses de charges. Résultat, "l'augmentation du taux de croissance net de l'emploi sur la période 1994-1997 résulte d'un arrêt des destructions d'emplois et non d'un accroissement des créations. En ce sens, les allègements de charges auraient essentiellement permis de sauvegarder des emplois. Cet effet joue instantanément et se concrétise donc plus rapidement que l'impact des réductions de charges sur les créations, qui ne s'effectuent que graduellement à cause des difficultés de recrutement".

Depuis, d'autres études (H. Sterdyniak, 2002) ont proposé de nouvelles évaluations d'impacts des allègements de charges sociales sur les bas salaires. Elles estiment à 460 mille l'augmentation du nombre d'emplois dans l'économie française entre 1994 et 1997, résultat rentré "dans le débat public pour justifier la poursuite de la politique de baisse des charges sociales, comme axe central de la politique de l'emploi". Les mêmes auteurs concluent que l'enrichissement du contenu en emplois de la croissance est lié aux allègements de charges sur les bas salaires pour une élasticité de l'emploi non qualifié par rapport à son coût de 0.6. Toutes les études se réfèrent à des étapes de mise en œuvre du dispositif de réduction des cotisations sociales, d'abord sous forme d'exonération des cotisations familiales employeurs des salariés dont le salaire est proche du SMIC, touchant ensuite les cotisations maladie employeurs et enfin les cotisations sociales pour 26 points de cotisations sociales et une baisse de 18.5% du coût du travail au SMIC, en faveur des entreprises ayant signé un accord de passage aux 35 heures.

D'autres résultats d'évaluation (B. Crépon et al, 2002) estiment à 2.6% la croissance de l'emploi (créé ou sauvegardé) dans l'industrie et à 3.4% dans le tertiaire, entre 1994 et 1997, consécutive aux dispositifs d'allègements français. Dans d'autres pays (Carbonnier, 2013), l'impact d'une hausse de 1% de l'IS induit aux USA une baisse de 0.6% des salaires nets contre 0.47% en Allemagne tandis que la perte est de 0.49% dans 9 autres pays¹².

Dans ces pays, deux dispositifs (P. Cahuc et al, 2014) ont principalement été mis en œuvre, à savoir (i) zéro charges, consistant à exonérer de cotisations patronales les embauches ou renouvellement CDD au niveau du salaire minimum dans les entreprises de moins de 10 salariés, conduisant à réduire de 12% le coût du travail, avec décroissance de l'exonération avec le salaire pour s'annuler à 1.6 SMIC, (ii) mesures incitatives à l'embauche pour relancer l'emploi (en anglais HIRE pour Hiring Incentives to Restore Employment), sous forme de subventions à l'embauche tel qu'expérimenté en 2011 aux USA.

Les dispositifs d'allègement de charges sur les salaires, surtout les bas salaires, sont désormais un instrument privilégié des politiques de l'emploi. L'impact est généralement mesuré par des évaluations ex ante, au moyen de modèles macroéconomiques et ex post à l'aide de calcul, pour chaque entreprise, de la réduction du coût moyen du travail qu'implique l'extension des dispositifs, sur la base des rémunérations versées comme dans la base de données 2010-2014 que cette étude utilise. Des comparaisons de l'évolution entre 2010 et 2014 sont en outre possibles, entre entreprises.

¹² Ce sont Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Hollande, Espagne, Suède et Royaume-Uni

En dépit des critiques selon lesquelles, en période de récession, l'insuffisance de la demande de biens prime sur le coût du travail pour expliquer le chômage et qu'en conséquence pour accroître l'emploi il faudrait plutôt relancer la demande afin de créer des débouchés pour les entreprises (P. Cahuc et al, 2014), un coût du travail élevé reste défavorable à l'emploi et donc le réduire reste une piste de sauvegarde voire de création de postes, d'où le besoin de travaux empiriques sur le sujet comme le fait cette étude.

L'évaluation des effets sur l'emploi d'une politique publique telle que l'allègement des charges sociales consiste à comparer le nombre réel d'emplois observés dans l'économie avec le nombre d'emplois qui aurait été constaté en l'absence de cette politique. Ces effets peuvent être mesurés à l'aide de différentes méthodes, chacune présentant ses avantages et ses limites. Parmi ces méthodes figurent (i) la méthode statistique dite de la « double différence » ; (ii) la méthode économétrique fondée sur l'estimation de l'élasticité de l'emploi par rapport aux variations du coût du travail ; (iii) la méthode de simulation macroéconomique. Cette dernière mobilise cette élasticité pour estimer l'impact des allègements en intégrant l'ensemble des effets de bouclage macroéconomique, notamment l'effet des créations d'emplois sur les revenus des ménages et, par conséquent, sur la consommation (FIPECO, 2016). Cependant, l'utilisation de la méthode de la double différence peut s'avérer limitée dans le contexte d'une politique d'allègement des charges, dans la mesure où les entreprises n'en ayant pas bénéficié sont souvent peu nombreuses et présentent des caractéristiques spécifiques susceptibles d'expliquer des évolutions divergentes de leurs effectifs.

Face à ces limites, l'approche économétrique fondée sur l'estimation de l'élasticité de l'emploi au coût du travail apparaît plus robuste. Dans le cadre de cette étude, nous privilégierons cette méthode, car elle est aussi particulièrement bien adaptée aux données d'entreprise dont nous disposons.

2.4.2. Données de base et statistiques descriptives

Cette étude utilise principalement des données d'entreprises obtenues auprès de la Cellule de Planification et de Statistique (CPS). Ces données couvrent une période de cinq ans, de 2010 à 2014, et concernent des entreprises opérant dans les trois grands secteurs d'activité ainsi que dans différentes branches économiques. La liste des branches est très proche de celle proposée par la Classification Internationale Type, par Industrie, de toutes les branches d'activités économiques (CITI, révision 4). Les données incluent, entre autres, les variables suivantes :

- ✓ des facteurs liés à la production, tels que le chiffre d'affaires global, la valeur ajoutée en francs CFA, la production totale réalisée, la production totale vendue, le bénéfice d'exploitation, le nombre d'emplois, et le capital par exercice
- ✓ des éléments relatifs au coût de production, notamment le coût du capital et celui du travail
- ✓ des caractéristiques propres aux entreprises (statut juridique, régime de propriété, branche d'activité principale, orientation vers l'exportation, etc.)
- ✓ ainsi que des facteurs externes.

Concernant plus spécifiquement le coût du travail, celui-ci a été calculé en additionnant le salaire net et les cotisations sociales (également appelées charges sociales). Théoriquement, le salaire net correspond au montant effectivement versé sur le compte bancaire de l'employé. Les cotisations sociales se divisent en deux parts :

- ✓ la part patronale, qui finance principalement l'assurance chômage, l'apprentissage, la formation professionnelle et les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, accidents du travail, invalidité, allocations familiales)

- ✓ la part salariale, qui contribue également à l'assurance chômage, à la retraite complémentaire du régime général et à la sécurité sociale (maladie, veuvage, vieillesse).

Dans le cadre spécifique de cette étude, le coût du travail a été calculé en additionnant les charges de personnel et les impôts et taxes. Ces derniers ont été majorés de 15 % pour tenir compte de l'ITS, dont l'inclusion dans les charges de personnel ou dans les impôts et taxes n'est pas certaine. Quant à la rémunération du capital, elle a été calculée en divisant le bénéfice d'exploitation par le capital par exercice de l'entreprise. La valeur ajoutée par exercice est utilisée comme approximation de la production.

Afin de faciliter les analyses, plusieurs traitements ont été appliqués à la base de données. Étant donné que la période d'observation s'étend de 2010 à 2014, toutes les entreprises dont la date de démarrage est postérieure à 2010 ont été exclues, ce qui permet de ne retenir que celles ayant été actives sur l'ensemble des cinq années. Ensuite, ont été éliminées les entreprises ne disposant pas d'observations complètes sur les cinq périodes, ainsi que celles présentant des données incohérentes. Bien que ces traitements réduisent considérablement le nombre d'observations dans l'échantillon, ils permettent de ne conserver que des entreprises aux données complètes et fiables. Après ces traitements, la base finale comprend 167 entreprises et 841 observations. Il convient de noter que, malgré ces ajustements, toutes les entreprises retenues ne sont pas observées sur l'ensemble des cinq années, ce qui indique que nous disposons d'un panel non équilibré. Cette particularité est prise en compte dans les estimations.

2.4.3. Modèle de base

Une politique publique telle que l'allègement des cotisations sociales entraîne une diminution du coût du travail pour les entreprises. En supposant que cette mesure n'ait aucun impact sur le coût du capital, la théorie microéconomique de maximisation du profit suggère qu'elle devrait induire une substitution du capital par le travail. En effet, la baisse du ratio entre le coût du travail et celui du capital rend le facteur travail relativement plus avantageux, incitant les entreprises à ajuster leur combinaison productive en faveur de l'emploi. En outre, la baisse des charges sociales correspond également à une réduction des coûts de production des entreprises. Ce qui peut également se traduire par une augmentation de l'emploi, car la réduction des coûts de production peut entraîner une baisse du prix des produits finaux dans une situation concurrentielle.

Pour modéliser ces effets, considérons une entreprise qui maximise son profit en minimisant ses coûts de production, sous la contrainte d'une fonction de production stochastique à élasticité de substitution constante (CES) que nous définissons en suivant la spécification de Kmenta (1967) comme suit :

$$\text{Log } X = \log \gamma - \frac{v}{\rho} \log [\delta K^{-\rho} + (1 - \delta) L^{-\rho}] + \mu \quad (1)$$

où X= la valeur de la production de l'entreprise approximée par la valeur ajoutée, L = facteur travail, K= capital, μ est un terme aléatoire, $\log \gamma$, v , δ et ρ sont des paramètres.

Dans le cadre de cette étude, nous privilégions l'utilisation de la fonction de production CES, car elle permet de modéliser une large gamme de situations caractérisées par des rendements d'échelle constants, allant de la complémentarité entre capital et travail à leur parfaite substituabilité. Des fonctions telles que Cobb-Douglas et Leontief sont également

couramment utilisées dans la littérature économique, principalement en raison de leur simplicité de traitement algébrique.

En maximisant le profit sous la contrainte de la technologie de production définie par l'équation 1), nous obtenons des fonctions de demande de travail et de capital qui sont non linéaires. Pour faciliter l'identification des paramètres nécessaires à l'estimation des élasticités, Kmenta (1967) suggère d'utiliser une approximation de Taylor de la fonction de production autour du paramètre $\rho = 0$. Après avoir négligé les termes d'ordre trois et supérieur, le développement conduit à :

$$\log X = \log \gamma + v\rho \log(K) + v(1 - \delta)L^{-\rho} \log(L) - \frac{1}{2}\rho v\delta(1 - \delta)[\log(K) - \log(L)]^2 + \mu \quad (2)$$

L'approximation de la fonction CES donnée par l'équation (2) peut alors être séparée en deux parties : l'une correspondant à la forme Cobb-Douglas, et l'autre représentant une « correction » due à l'écart de ρ par rapport à zéro. Cette dernière partie, représentée par le terme $-\frac{1}{2}\rho v\delta(1 - \delta)[\log(K) - \log(L)]^2$, disparaît lorsque $\rho = 0$.

Considérons maintenant les entreprises qui opèrent dans des conditions de concurrence parfaite, et le cas où les prix des produits et des intrants sont autorisés à varier au cours de la période d'observation comme c'est le cas de notre base de données. En effet, nous disposons d'observations sur un certain nombre d'entreprises qui évoluent sur différents marchés sur une période de 5 ans (2010 à 2014). Sachant que, dans un contexte de concurrence parfaite, les entreprises individuelles n'exercent aucune influence sur le marché, les prix peuvent être considérés comme déterminés de manière exogène. Étant donné que l'approximation de la fonction de production définie par l'équation (2), le modèle de maximisation du profit peut être spécifié comme suit, généralisées par l'inclusion de perturbations μ_x , μ_K et μ_L et de contraintes paramétriques R_1 et R_2 . L'hypothèse sous-jacente concernant la perturbation dans la fonction de production est qu'elle est connue de l'entreprise (mais non de l'économètre) a priori. Les paramètres R_1 et R_2 sont introduits afin de permettre la possibilité d'un écart systématique par rapport à la maximisation du profit, en raison de restrictions affectant le comportement de l'entreprise.

$$\log X = \log \gamma + v\rho \log(K) + v(1 - \delta)L^{-\rho} \log(L) - \frac{1}{2}\rho v\delta(1 - \delta)[\log(K) - \log(L)]^2 + \mu_x \quad (3.1)$$

$$\left(\frac{\rho}{v} + 1\right) \log X - (\rho + 1) \log(K) = \log \left(\frac{r}{w}\right) + \log \gamma^{\frac{\rho}{v}} (v\delta)^{-1} R_1 + \mu_K \quad (3.2)$$

$$\left(\frac{\rho}{v} + 1\right) \log X - (\rho + 1) \log(K) - \log \left(\frac{w}{p}\right) + \log \gamma^{\frac{\rho}{v}} (v)^{-1} (1 - \delta)^{-1} R_2 + \mu_L \quad (3.3)$$

où p = prix du produit ou service final, w = taux de salaire, and r = prix du capital.

En suivant Kmenta (1967), une méthode des moindres carrés en deux étapes est appliquée au modèle d'équations simultanées allant de (3.1) à (3.3), en commençant par une régression de $\log(L/K)$ sur $\log(w/r)$ à l'aide de la méthode des moindres carrés simples. Le terme $\log(L/K)$ est obtenu en soustrayant l'équation (3.2) de l'équation (3.3) et elle est définie comme suit :

$$(\log(L) - \log(K)) = \left(\frac{1}{\rho+1}\right) \log \left(\frac{1-\delta}{\delta}\right) \frac{R_2}{R_1} - \left(\frac{1}{\rho+1}\right) \log \left(\frac{r}{w}\right) + \left(\frac{1}{\rho+1}\right) (\mu_L - \mu_K) \quad (3.4)$$

Cette équation représente la demande relative de travail par rapport au capital. Elle permet d'obtenir la meilleure estimation linéaire sans biais de l'élasticité de L/K par rapport au ratio entre le coût du capital et le salaire.

Les résidus de cette équation sont utilisés pour estimer l'équation de la demande du travail (L). Cette équation est obtenue en résolvant les équations (3.1), (3.3) et (3.4) par rapport à L. L'équation résultante est définie comme suit :

$$\log(L) = b_0 + b_1 \log\left(\frac{w}{p}\right) + b_2 \log\left(\frac{w}{r}\right) + b_3 \left[\log\left(\frac{w}{r}\right)\right]^2 + b_4 v_K^2 + v_L \quad (3.5)$$

La valeur prédite par moindres carrés de l'équation (3.4), son résidu μ_R ainsi que la valeur ajustée par moindres carrés de l'équation (3.5) et son résidu μ_L , sont utilisées pour estimer la fonction de production définie comme suit, ainsi que l'impact d'une variation de la demande relative de travail par rapport au capital, consécutive à une variation relative du ratio entre le coût du capital et le salaire.

$$\log X = \log Y + v\rho \log(K) + v(1 - \delta)L^{-\rho} \log(L) - \frac{1}{2}\rho v\delta(1 - \delta)[\log(K) - \log(L)]^2 + \mu_x \quad (3.6)$$

Une application de la méthode des moindres carrés simples à l'équation (3.6) permettrait d'estimer tous les paramètres. Toutefois, étant donné qu'une estimation linéaire sans biais optimale de ρ est obtenue à partir de l'équation (3.4), nous nous concentrons uniquement sur l'estimation de $\log Y$, v et δ . Une première possibilité consiste à supposer a priori l'absence de contraintes paramétriques sur la maximisation du profit, c'est-à-dire à poser $R1 = R2 = 1$. Dans ce cas, on peut estimer ρ et δ à partir de l'équation (3.4), les substituer dans l'équation (3.6), et estimer $\log Y$ et v par la méthode des moindres carrés simples. Une autre possibilité, ne reposant pas sur l'hypothèse $R1 = R2 = 1$, consiste à substituer la valeur estimée de ρ dans l'équation (3.6) et à estimer les paramètres restants par la méthode des moindres carrés restreints. C'est cette dernière méthode que nous avons privilégié dans le cadre de cette étude pour l'impact sur la production d'une variation de la demande relative de travail par rapport au capital, consécutive à une variation relative du ratio entre le coût du capital et le salaire.

3. Résultats empiriques

La présentation des résultats de l'étude surtout en termes de résultats empiriques d'application du modèle d'étude d'impacts procède de l'établissement des allègements simulés, de l'examen des résultats de simulation et des discussions ainsi que des implications desdits résultats. Cette section présente les statistiques descriptives de différentes variables et discute des résultats préliminaires des estimations de l'impact du coût du travail sur la demande relative du travail et sur la production

3.1. Analyse de statistiques descriptives

Le Tableau 9 présente les statistiques descriptives de différentes variables. Ces statistiques concernent un échantillon de 167 entreprises, dont 97 % sont privées, 3 % relèvent d'un régime de propriété mixte, et une seule entreprise est publique. La majorité des entreprises (64 %) sont des SARL (32,58 %) ou des entreprises individuelles/familiales (31,46 %). Les SA et SAU représentent respectivement 23 % et 5 % de l'échantillon. Les autres formes juridiques constituent 6 %, réparties entre les SUARL (4 %), les coopératives (2 %) et les entreprises dont le statut est spécifié comme "autre" (1 %).

Tableau 9. Statistiques descriptives

	Observation	Moyenne	Écart-type
Variable d'intérêt			
Valeur ajoutée	841	2 541 387 675	33 672 776 726
Capital par exercice	841	3 289 450 409	38 604 100 378
Rémunération du capital	841	127.4736	2007.039
Nombre d'employés	841	73.78954	257.0458
Charge du personnel	841	217 386 815	2 333 057 381
Impôts et taxes	841	149 717 232	1 193 674 462
Autres variables			
		Modalité	N=167
Statut juridique		Société anonyme (SA)	41(23.03%)
		Société anonyme unipersonnelle (SAU)	9(5.06%)
		Société à Responsabilité Limitée (SARL)	58(32.58%)
		Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (SUARL)	7(3.93%)
		Groupement d'Intérêt Economique (GIE)	0(0.00%)
		Coopérative	5(2.81%)
		Entreprise Individuelle/familiale	56(31.46%)
		Autres (à préciser)	2(1.12%)
Régime de propriété		Privé	161(96.63%)
		Public	1(0.06%)
		Mixte	5(2.81)

Source : Calcul des auteurs à partir de la base de données du recensement industriel 2015

3.2. Impact du coût du travail sur la demande relative du travail

Dans cette section, nous présentons les résultats des estimations de l'impact du coût du travail sur la demande relative de travail. Les estimations concernant l'impact sur la production

seront réalisées ultérieurement. En effet, la baisse des charges sociales équivaut à une réduction des coûts de production pour les entreprises, ce qui peut également se traduire par une augmentation de l'emploi. Cette diminution des coûts peut entraîner une baisse du prix des produits finaux dans un contexte concurrentiel.

Le tableau 10 présente les résultats préliminaires de l'impact du coût du travail sur la demande relative de travail. Le modèle 1 repose sur des estimations à effets aléatoires, sans contrôle des facteurs invariables dans le temps propre à chaque entreprise, tels que le statut juridique, le régime de propriété et la branche d'activité. Dans le modèle 2, l'effet du régime de propriété est pris en compte.

Comme on pouvait s'y attendre, les résultats indiquent qu'une baisse de 1 % du coût du travail, ou une augmentation du coût relatif du capital, entraîne une hausse de 6 % de la demande relative de travail. Toutefois, l'ampleur de cet effet varie selon que l'on contrôle ou non certains facteurs invariables dans le temps propre à l'entreprise. L'effet est moins prononcé dans le modèle 1, mais devient plus marqué dans le modèle 2.

Par ailleurs, les résultats suggèrent que l'impact du coût du travail sur la demande relative de travail ne semble pas différer selon le régime de propriété. Dans les prochaines analyses, nous procéderons à des estimations en contrôlant la branche d'activité afin de vérifier si cet impact varie selon cette variable. Cela nous permettra d'estimer et de simuler l'effet d'une baisse des cotisations sociales sur la demande relative d'emploi, en fonction de la branche d'activité.

Tableau 10. Impact du coût du travail sur la demande relative du travail

Tableau 16: Impact du coût du travail sur la demande relative du travail						
	Model 1			Model 2		
	Coef	St. Error	P-value	Coef	St. Error	P-value
Constante	1.008**	0.377	0.008	2.493143	2.181	0.252
Log (coût du capital/coût du travail)	0.061***	0.021	0.004	0.063452**	0.021	0.005
Régime de propriété						
Privé				-1.466642	2.131	0.753
Mixte				-1.109618	2.299	0.276
	Chisq: 25.202; p-value: 0.000			Chisq: 8.73896; p-value: 0.032971		
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1						

3.3. Impacts simulés selon le régime de propriété

Le tableau 11 présente les résultats de la simulation de l'impact d'une baisse du coût de travail sur la demande relative d'emploi, selon le régime de propriété. Il montre qu'une réduction de 15 % du coût de travail entraînerait la création de 490 emplois dans le secteur privé et de 327 emplois dans le secteur mixte, à l'échelle d'un échantillon de 167 entreprises.

Ces résultats pourraient être extrapolés à l'ensemble des entreprises, à condition que l'échantillon soit représentatif de la population des entreprises relevant des régimes privé, public et mixte, et que le nombre total d'entreprises actives dans ces secteurs au Mali soit connu. Par ailleurs, des analyses par branche d'activité sont prévues afin de simuler le nombre d'emplois susceptibles d'être créés dans chaque secteur, à la suite d'une baisse des impôts et taxes sur les salaires.

Tableau 11. Simulation de l'impact d'une baisse de coût de 15% sur la demande relative de l'emploi

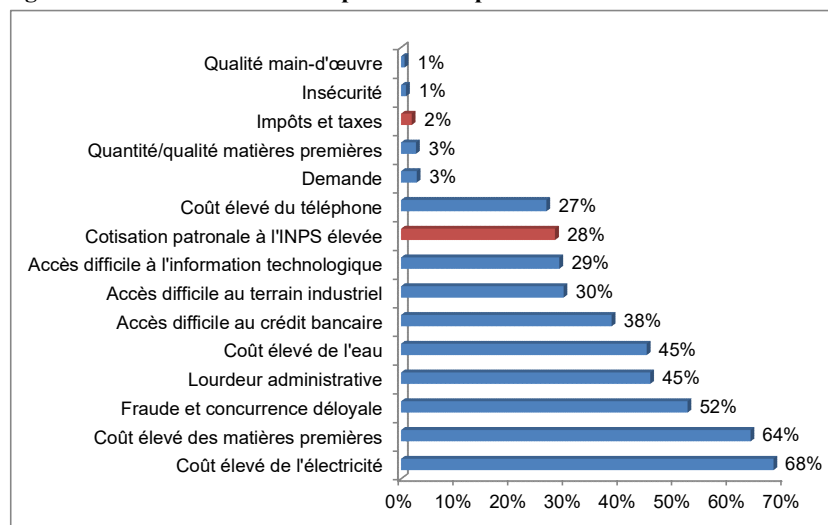
Régime de propriété	Échantillon		Simulation d'une baisse du coût de travail de 15%
	Nombre d'entreprise	Moyenne d'emplois	Nombre d'emplois créés
Privé	161	48	490
Mixte	5	1032	327
Public	1	148	-

3.4. Opinions des entreprises et structures productives

Lors du recensement industriel de 2015, relatif aux données comptables des exercices 2010 à 2014, il a été demandé aux dirigeants d'entreprises d'indiquer les difficultés auxquelles leurs entreprises étaient confrontées dans la conduite de leurs affaires. Celles-ci constituent à l'examen autant d'obstacles à la compétitivité de l'économie malienne. Ces données corroborent celles du diagnostic de la situation du mode des affaires au Mali, diagnostic posé par le CNPM comme par des consultants et organismes internationaux et tels que cela a été abondamment documenté dans la première section du rapport. Sur ces obstacles à la compétitivité le rapport interroge en même, tant que possible, les données quantitatives du recensement pour accompagner éventuellement les opinions subjectives. Ce sont les statistiques sur les structures de la valeur ajoutée, de la consommation intermédiaire et de la main-d'œuvre.

3.4.1. Obstacles à la compétitivité

Une quinzaine de difficultés ont été évoquées par les firmes industrielles dont trois recueillent leur majorité, à savoir le coût élevé de l'électricité, 68%, le coût élevé des matières premières, 64% et la fraude et la concurrence déloyale, 52%. Pour chacun de ces trois obstacles à la compétitivité on peut interroger son poids dans la consommation intermédiaire, pour les deux premiers, et son impact sur la demande adressée aux entreprises pour le dernier. La lourdeur administrative et le coût élevé de l'eau suivent, à égalité de points, 45%. Le coût du travail est cité par environ un tiers des répondants, 28% pour le niveau élevé des cotisations patronales et pour 2% les impôts et taxes dont on sait que l'ITS et la CFE constituent le troisième plus gros contributeur, derrière l'IS-BIC et la TVA.

Figure 5. Difficultés rencontrés par les entreprises

Selon le statut juridique de l'entreprise, le coût du travail est davantage décrié par les SUARL et les GIE. Dans l'ensemble, les SA et les SAU sont moins confrontées à des obstacles de compétitivité que les autres, y compris pour le coût du travail.

Tableau 12. Difficultés des entreprises selon leur statut juridique

	Société anonyme (SA)	Société anonyme unipersonnelle (SAU)	Société à responsabilité limitée (SARL)	Société unipersonnelle à responsabilité limitée (SUARL)	Groupement d'intérêt économique (GIE)	Coopérative	Entreprise Individuelle/familiale	Autre	Total
Coût élevé de l'électricité	54%	46%	67%	87%	40%	84%	80%	43%	68%
Coût élevé des matières premières	42%	58%	64%	73%	40%	68%	77%	50%	64%
Fraude et concurrence déloyale	48%	48%	45%	60%	20%	47%	64%	43%	52%
Lourdeur administrative	40%	42%	44%	33%	20%	42%	52%	36%	45%
Coût élevé de l'eau	21%	40%	42%	67%	60%	53%	61%	29%	45%
Accès difficile au crédit bancaire	24%	30%	37%	33%	60%	53%	50%	14%	38%
Accès difficile au terrain industriel	18%	14%	28%	40%	40%	42%	40%	14%	30%
Accès difficile à l'information technologique	26%	22%	29%	20%	40%	53%	30%	29%	29%
Cotisation patronale à l'INPS élevée	23%	18%	27%	40%	40%	32%	32%	43%	28%
Coût élevé du téléphone	19%	26%	27%	27%	20%	21%	33%	7%	27%
Demande	2%	0%	3%	0%	0%	5%	4%	0%	3%
Quantité/qualité matières premières	1%	4%	3%	13%	0%	5%	2%	0%	3%
Impôts et taxes	5%	0%	2%	7%	0%	0%	0%	0%	2%
Insécurité	1%	4%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Qualité main-d'œuvre	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%

Au regard du régime de propriété, les difficultés sont davantage dénoncées par les entreprises privées que par celles publiques et cela pour toutes les difficultés. On observera tout de même que les scores sont les plus proches en ce qui concerne les cotisations patronales, 28% contre 25% avec 21% les entreprises mixtes. C'est dire que l'accord est presque fait sur cet obstacle à la compétitivité industrielle. A cette exception notoire près, les écarts sont considérables entre secteur privé et secteur public pour toutes les autres difficultés évoquées.

Tableau 13. Difficultés des entreprises selon leur régime de propriété

	Privé	Public	Mixte	Total
Coût élevé de l'électricité	70%	19%	37%	68%
Coût élevé des matières premières	65%	19%	42%	64%
Fraude et concurrence déloyale	54%	19%	32%	52%
Lourdeur administrative	46%	13%	42%	45%
Coût élevé de l'eau	46%	19%	16%	45%
Accès difficile au crédit bancaire	40%	0%	21%	38%
Accès difficile au terrain industriel	31%	0%	11%	30%
Accès difficile à l'information technologique	30%	6%	11%	29%
Cotisation patronale à l'INPS élevée	28%	25%	21%	28%
Coût élevé du téléphone	27%	0%	16%	27%
Demande	3%	0%	0%	3%
Quantité/qualité matières premières	3%	0%	0%	3%
Impôts et taxes	2%	0%	0%	2%
Insécurité	1%	0%	0%	1%
Qualité main-d'œuvre	1%	0%	0%	1%

Par branche d'activités, on constate que toutes les entreprises de transformation, de l'agroalimentaire à la transformation des minéraux et métaux se plaignent le plus de difficultés dans la conduite de leurs affaires. L'industrie extractive et le secteur eau-électricité-gaz sont

les moins touchées, dans le premier cas parce que tournées sur le marché extérieur à la demande garantie et le second qui commercialise plutôt des produits non échangeables donc à l'abri de la concurrence internationale. Ici encore, le coût du travail enregistre des scores très proches entre branches d'activités, entre 27% et 36%, exceptions faite du secteur eau-électricité-gaz. L'industrie extractive se singularise cependant par la dénonciation des impôts et taxes comme obstacle à la compétitivité, 18% contre 2% en moyenne.

Tableau 14. Difficultés des entreprises selon leur branche d'activité

	Extraction	Agroalimentaire	Textile et cuir	Bois et papier	Chimique et pharmaceutique	Minéraux et métaux	Eau-électricité-gaz	Autre industrie manufacturière	Total
Coût élevé de l'électricité	36%	70%	64%	61%	74%	67%	17%	43%	68%
Coût élevé des matières premières	18%	67%	55%	58%	64%	56%	17%	43%	64%
Fraude et concurrence déloyale	9%	52%	45%	49%	59%	67%	17%	50%	52%
Lourdeur administrative	36%	46%	36%	51%	48%	37%	50%	29%	45%
Coût élevé de l'eau	9%	49%	55%	33%	48%	28%	17%	7%	45%
Accès difficile au crédit bancaire	18%	38%	27%	40%	44%	49%	17%	29%	38%
Accès difficile au terrain industriel	0%	31%	18%	26%	36%	21%	0%	36%	30%
Accès difficile à l'information technologique	9%	29%	36%	26%	31%	30%	0%	36%	29%
Cotisation patronale à l'INPS élevée	27%	27%	27%	33%	36%	30%	0%	29%	28%
Coût élevé du téléphone	9%	26%	55%	32%	33%	28%	0%	14%	27%
Demande	0%	2%	9%	9%	3%	0%	17%	7%	3%
Quantité/qualité matières premières	0%	4%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Impôts et taxes	18%	1%	9%	4%	0%	9%	0%	0%	2%
Insécurité	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Qualité main-d'œuvre	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

A cause de son poids dans la répartition spatiale des entreprises, Bamako est la région qui dicte l'ordre de gravité des obstacles mentionnés. Dans l'ensemble, les cotisations patronales sont comprises entre 21% (à Gao) et 65% (à Mopti), à l'exclusion de la région de Kidal où elles ne constitueraient pas un obstacle. La région de Mopti a la particularité d'avoir une majorité d'entreprises pour le plus grand nombre d'obstacles, 9 contre 3 en moyenne et un maximum de 6 à Sikasso.

Tableau 15. Difficultés des entreprises par région

	Kayes	Koulikoro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tombouctou	Gao	Kidal	Bamako	Total
Coût élevé de l'électricité	53%	74%	79%	66%	83%	67%	57%	33%	65%	68%
Coût élevé des matières premières	47%	64%	74%	70%	78%	67%	50%	33%	62%	64%
Fraude et concurrence déloyale	31%	45%	63%	45%	57%	33%	21%	33%	55%	52%
Lourdeur administrative	42%	34%	52%	32%	52%	67%	36%	0%	49%	45%
Coût élevé de l'eau	22%	40%	50%	17%	65%	33%	57%	33%	48%	45%
Accès difficile au crédit bancaire	19%	35%	50%	40%	57%	67%	14%	33%	37%	38%
Accès difficile au terrain industriel	14%	19%	47%	19%	35%	33%	36%	33%	30%	30%
Accès difficile à l'information technologique	28%	29%	34%	28%	61%	67%	43%	0%	25%	29%
Cotisation patronale à l'INPS élevée	39%	24%	32%	36%	65%	33%	21%	0%	25%	28%
Coût élevé du téléphone	8%	14%	26%	26%	65%	33%	7%	33%	30%	27%
Demande	0%	2%	5%	6%	0%	0%	0%	0%	3%	3%
Quantité/qualité matières premières	3%	2%	3%	2%	9%	0%	0%	0%	3%	3%
Impôts et taxes	8%	3%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%
Insécurité	0%	0%	2%	0%	0%	33%	7%	0%	1%	1%
Qualité main-d'œuvre	0%	2%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	1%

Dans l'ensemble des entreprises, seules deux branches d'activités, l'extraction et les minéraux-métaux, réalisent sur le marché d'exportations leurs plus grades ventes, de 92% à 97% pour la première, et de 55% à 80% pour la seconde, selon les années. A ces deux exceptions près, la compétitivité extérieure est un vrai problème pour les entreprises maliennes qui en plus font face à la concurrence des importations sur le marché local. Il faut rappeler que l'eau-électricité-gaz est un non échangeable pour l'essentiel. Les entreprises agroalimentaires, chimiques et de textile-cuir qui ont déjà des parts de marché extérieur devraient être accompagnées pour la promotion de leurs exportations en levant les obstacles au commerce tels que le coût élevé des matières premières, et celui de l'eau et de l'électricité

Tableau 16. Part des exportations dans les ventes

	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Extraction	96%	97%	97%	96%	92%
Agroalimentaire	0%	5%	5%	6%	6%
Textile et cuir	3%	19%	16%	1%	9%
Bois et papier	0%	1%	1%	0%	2%
Chimique et pharmaceutique	1%	2%	1%	1%	4%
Minéraux et métaux	55%	67%	80%	62%	59%
Eau-électricité-gaz	0%	0%	0%	0%	0%
Autre industrie manufacturière	0%	0%	0%	0%	0%
Total	15%	49%	46%	37%	28%

3.4.2. Structure de la valeur ajoutée

Dans la décomposition de la valeur ajoutée, les charges de personnel représentent entre 13% et 21%, juste après le bénéfice brut d'exploitation, entre 28% et 48%. Au troisième rang sont les amortissements (8% à 28%) suivis des impôts et taxes (de 7% à 13% selon les années). Les frais financiers bouclent la décomposition avec une exception notoire en 2012 quand ils ont supplanté tous les éléments constitutifs de la valeur ajoutée, 44%, sans doute à cause de la grave crise sécuritaire qui a éclaté cette année et mis à mal l'économie nationale. L'année d'après, les fars financiers sont revenus à leur niveau d'avant crise.

Tableau 17. Structure générale de la valeur ajoutée

	2010	2011	2012	2013	2014
Charges de personnel	20%	21%	13%	17%	19%
Impôts et taxes	12%	11%	7%	13%	8%
Frais financiers	9%	7%	44%	7%	12%
Amortissement	15%	12%	8%	19%	28%
Bénéfice d'exploitation	43%	48%	28%	44%	33%

Le coût du travail est particulièrement élevé, en proportion de la valeur ajoutée dans le textile et cuir, entre 68% et 77%, et l'eau-électricité-gaz, entre 36% et 53% avec un record de 86% en 2011 qui mériterait d'être approfondi, au-delà de la qualité des données. Dans ces deux filières, des efforts doivent être déployés en vue de réduire significativement les charges de personnel au risque de la survie des entreprises. Les autres filières suivent avec bon an mal an l'extraction en dernier où le coût du travail fait entre 5% et 10% de la valeur ajoutée, sans doute le seul secteur à l'abri du besoin de réductions des charges fiscales et sociales sur le travail et même de réduction de l'ensemble des charges de personnel, salaire net inclus.

Tableau 18. Charges de personnel par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	5%	5%	5%	10%	7%
Agroalimentaire	29%	30%	58%	17%	17%
Textile et cuir	77%	68%	75%	74%	77%
Bois et papier	24%	82%	15%	19%	25%
Chimique et pharmaceutique	20%	42%	1%	26%	22%
Minéraux et métaux	27%	25%	19%	20%	27%
Eau-électricité-gaz	53%	86%	23%	38%	32%
Autre industrie manufacturière	33%	27%	37%	20%	36%
Total	20%	21%	13%	17%	19%

L'industrie agroalimentaire semble en tête des contributeurs aux impôts et taxes en proportion de la valeur ajoutée, 16% à 22%, excepté en 2014 où elle n'aurait consacré que 3% de sa valeur ajoutée, derrière l'industrie du bois et papier, 15%, qui d'ordinaire alloue 3% à 10% de sa valeur ajoutée à la fiscalité. Suivent, sans ordre précis, le textile-cuir, l'extraction, les minéraux et métaux, l'eau-électricité-gaz, jusqu'aux autres industries manufacturières qui bouclent la marche. Dans la première industrie, une décomposition des charges fiscales permettrait de savoir dans quelle direction des remises peuvent être discutées, notamment s'il s'agit d'ITS et de CFE.

Tableau 19. Impôts et taxes par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	11%	11%	11%	13%	11%
Agroalimentaire	22%	16%	16%	22%	3%
Textile et cuir	16%	8%	9%	7%	6%
Bois et papier	9%	3%	8%	10%	15%
Chimique et pharmaceutique	7%	4%	0%	6%	6%
Minéraux et métaux	8%	11%	12%	9%	12%
Eau-électricité-gaz	10%	13%	4%	12%	6%
Autre industrie manufacturière	3%	1%	2%	1%	2%
Total	12%	11%	7%	13%	8%

La part particulièrement élevée des frais financiers dans la valeur ajoutée de 2012, 44%, provenait essentiellement des industries chimiques et pharmaceutiques, 96% et de l'eau-électricité-gaz, 67% sinon les parts dans toutes les autres branches étaient de 1% à 20% cette année-là. A cette exception près, en tête des frais financiers se hissent les minéraux et métaux, 16% à 32% de leur valeur ajoutée, suivis de l'eau-électricité-gaz, 13% à 23% d'ordinaire, les produits chimiques et pharmaceutiques, 12% à 18%, et le bois-papier 3% à 14%. Tout aussi excepté en 2012 et quelque peu en 2014, la part des frais financiers dans la valeur ajoutée de l'industrie extractive reste relativement modeste, 1% à 2% avec toutefois 9% en 2012 et 6% en 2014.

Tableau 20. Frais financiers par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	1%	2%	9%	1%	6%
Agroalimentaire	2%	3%	1%	4%	10%
Textile et cuir	4%	3%	8%	9%	2%
Bois et papier	14%	3%	10%	12%	8%
Chimique et pharmaceutique	18%	14%	96%	14%	12%
Minéraux et métaux	28%	32%	20%	16%	22%
Eau-électricité-gaz	17%	23%	67%	14%	13%
Autre industrie manufacturière	9%	7%	8%	4%	8%
Total	9%	7%	44%	7%	12%

Les dotations aux amortissements rapportées à la valeur ajoutée sont les plus élevées dans le secteur eau-électricité-gaz, 16% à 54% selon les années, le textile et cuir, 14-24%, le bois-

papier, 5-34% et les minéraux et métaux, 3-50%. La branche extraction y consacre moins, 7% à 19% de sa valeur ajoutée. Les deux premières industries doivent être confrontées à des besoins de renouvellement de l'équipement voire de modernisation de tout l'outil de production, nécessitant d'importants appuis financiers voire des subventions dans le cas des renouvellements complets des chaînes productives.

Tableau 21. Amortissement par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	11%	11%	7%	16%	19%
Agroalimentaire	12%	15%	12%	16%	21%
Textile et cuir	18%	24%	23%	14%	19%
Bois et papier	31%	5%	22%	25%	34%
Chimique et pharmaceutique	16%	11%	1%	19%	15%
Minéraux et métaux	8%	3%	21%	24%	50%
Eau-électricité-gaz	45%	54%	16%	28%	32%
Autre industrie manufacturière	14%	23%	17%	10%	20%
Total	15%	12%	8%	19%	28%

L'industrie extractive a les plus forts taux de plus-value, 56-72% de part des bénéfices d'exploitation dans sa valeur ajoutée. Sont tout aussi relativement profitables l'agroalimentaire et les autres industries manufacturières, 13-48% respectivement 33-65%. Suivent l'industrie chimique et pharmaceutique, 2-45%, les bois et papier, 7-46% et les minéraux et métaux, 28-31% avec un bénéfice négatif en 2014, -11% de la valeur ajoutée. Deux secteurs sont particulièrement dans les pertes, le textile et cuir, bon an mal an, entre -3% et -15%, et l'eau-électricité-gaz, avec toutefois des bénéfices en 2013 et 2014 à hauteur de 9% respectivement 18% de sa valeur ajoutée.

Tableau 22. Bénéfice d'exploitation par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	72%	71%	68%	60%	56%
Agroalimentaire	34%	36%	13%	41%	48%
Textile et cuir	-15%	-3%	-16%	-5%	-4%
Bois et papier	23%	7%	46%	34%	18%
Chimique et pharmaceutique	39%	29%	2%	35%	45%
Minéraux et métaux	28%	28%	28%	31%	-11%
Eau-électricité-gaz	-25%	-76%	-10%	9%	18%
Autre industrie manufacturière	41%	42%	37%	65%	33%
Total	43%	48%	28%	44%	33%

3.4.3. Structure de la consommation intermédiaire

La consommation intermédiaire des entreprises est principalement constituée du coût des matières premières, d'un minimum de 26% à 82% selon les années. Ce coût est suivi de celui des autres achats, de 10% à 20%. L'eau et l'électricité dont se plaindraient pourtant les entreprises représentent entre 1% et 4%, derrière les TFSE (transports, fournitures et services extérieurs) mais quelque peu devant les transports et déplacements. L'année 2012 de crise sécuritaire au Mali a la particularité que les TFSE surclassent tous les autres constituants de la consommation intermédiaire, 50%, loin devant les matières premières, 26% et les autres achats, 20%.

Tableau 23. Structure générale de la consommation intermédiaire

	2010	2011	2012	2013	2014
Matières premières	73%	57%	26%	69%	82%
Autres achats	15%	11%	20%	14%	10%
Eau-électricité	4%	1%	2%	1%	1%
Transport et déplacement	2%	27%	2%	9%	1%
TFSE	6%	5%	50%	7%	6%

Par branche d'activités et comme il fallait s'y attendre, les industries agroalimentaire et textile-cuir sont les plus consommatrices de matières premières, entre 25% et 92% selon les années. Elles sont suivies de l'industrie chimique et pharmaceutique, des autres industries manufacturières et du bois-textile. Les industries les moins concernées sont l'extraction, l'eau-électricité-gaz et les minéraux et métaux.

Tableau 24. Matières premières par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	0%	3%	0%	0%	0%
Agroalimentaire	92%	64%	25%	95%	98%
Textile et cuir	72%	92%	92%	91%	92%
Bois et papier	53%	56%	48%	49%	54%
Chimique et pharmaceutique	66%	78%	78%	15%	88%
Minéraux et métaux	38%	34%	22%	19%	23%
Eau-électricité-gaz	19%	15%	18%	28%	35%
Autre industrie manufacturière	62%	70%	71%	71%	66%
Total	73%	57%	26%	69%	82%

Les autres achats sont l'apanage des industries extractives et du secteur eau-électricité-gaz, surtout ce dernier est grand consommateur d'hydrocarbure pour le fonctionnement de l'énergie thermique, de plus en plus privilégiée à l'énergie hydraulique et solaire. Cette consommation excessive d'hydrocarbures doit aussi être privilégiée dans l'extraction minière dont le réseau électrique peine à satisfaire ses besoins. Suivent, par ordre décroissant d'importation des autres achats dans la consommation intermédiaire des entreprises, les minéraux et métaux, et le bois et papier. Les moins touchés restent l'agroalimentaire, le textile-cuir et les produits chimiques et pharmaceutiques.

Tableau 25. Autres achats par branche d'activités

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	81%	72%	62%	66%	59%
Agroalimentaire	1%	1%	3%	2%	0%
Textile et cuir	22%	0%	1%	1%	0%
Bois et papier	22%	20%	34%	26%	19%
Chimique et pharmaceutique	4%	3%	4%	1%	7%
Minéraux et métaux	26%	27%	31%	31%	30%
Eau-électricité-gaz	69%	70%	68%	60%	54%
Autre industrie manufacturière	19%	14%	11%	11%	8%
Total	15%	11%	20%	14%	10%

Le poids de l'eau et de l'électricité est faible dans la consommation intermédiaire des entreprises industrielle, pour un maximum de 4%, donc tout effort de réduction de cet intrant allégerait peu la charge des entreprises à moins d'une extension conséquente de l'échelle de production. Malgré tout, les secteurs les plus concernés sont le textile-cuir, le bois et papier, l'eau-électricité-gaz, la chimie-pharmacie et les autres industries manufacturières.

Tableau 26. Electricité-eau

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	0%	2%	1%	1%	1%
Agroalimentaire	4%	0%	2%	0%	0%
Textile et cuir	3%	4%	4%	4%	4%
Bois et papier	3%	3%	3%	4%	4%
Chimique et pharmaceutique	4%	2%	4%	1%	1%
Minéraux et métaux	0%	0%	0%	0%	1%
Eau-électricité-gaz	3%	3%	3%	3%	2%
Autre industrie manufacturière	4%	3%	3%	2%	2%
Total	4%	1%	2%	1%	1%

Les frais de transport et déplacement font généralement moins de 10% de la consommation intermédiaire, excepté en 2011 où cette part a grimpé jusqu'à 27%, du seul fait de l'industrie agroalimentaire, 34% contre 1% les autres années. Les 9% de 2013 sont du fait de l'industrie chimique et pharmaceutique, 81%, laquelle industrie est généralement en tête quant à la part de ce constituant de la consommation intermédiaire.

Tableau 27. Transport et déplacement

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	6%	7%	4%	5%	1%
Agroalimentaire	1%	34%	1%	1%	1%
Textile et cuir	2%	2%	2%	2%	2%
Bois et papier	9%	6%	7%	4%	7%
Chimique et pharmaceutique	11%	8%	9%	81%	1%
Minéraux et métaux	7%	7%	6%	6%	8%
Eau-électricité-gaz	0%	0%	0%	0%	0%
Autre industrie manufacturière	1%	1%	1%	1%	5%
Total	2%	27%	2%	9%	1%

Les TFSE sont l'apanage des minéraux et métaux, 28% à 44%. Ce n'est qu'en 2012 qu'ils ont été devancés par l'agroalimentaire, 69%. Ils sont suivis de l'industrie extractive, 13% à 38% puis les autres industries manufacturières. Le textile et cuir y consacre moins de ressources, 1% à 2%. A la seule exception de 2012, l'agroalimentaire serait la moins concernée par les dépenses en TFSE, 1% pour 69% en 2012, année du déclenchement de la grave crise sécuritaire, partie du nord pour s'étendre progressivement au reste du pays avec la suite que l'on connaît et dont les prolongements continuent encore de nos jours avec des intensités variables et des formes en perpétuelle mutation.

Tableau 28. Travaux, fournitures et services extérieurs (TFSE)

	2010	2011	2012	2013	2014
Extraction	13%	16%	33%	28%	38%
Agroalimentaire	1%	1%	69%	1%	1%
Textile et cuir	1%	2%	2%	2%	2%
Bois et papier	13%	15%	7%	17%	16%
Chimique et pharmaceutique	15%	9%	5%	2%	2%
Minéraux et métaux	28%	31%	40%	44%	37%
Eau-électricité-gaz	9%	12%	11%	10%	9%
Autre industrie manufacturière	14%	13%	14%	15%	20%
Total	6%	5%	50%	7%	6%

3.4.4. Structure de la main-d'œuvre

La structure par catégorie socioprofessionnelle (CSP) de la main-d'œuvre est dominée, comme il fallait s'y attendre, par les employés (ouvriers et autres), 46% en 2010 à 60% en 2011 et 2013, puis 59% en 2012 et 55% en 2014. Sauf la branche eau-électricité-gaz fait exception à cette règle avec plutôt en tête les cadres et les techniciens surtout les techniciens

supérieurs. Ce secteur pourrait avoir besoin de restructuration de son personnel sur la base d'un audit organisationnel, afin de rationaliser l'usage du facteur travail dans ses entreprises.

Tableau 29. Structure par CSP et branche

		Extraction	Agro- alimentaire	Textile et cuir	Bois et papier	Chimique et pharmaceutique	Minéraux et métaux	Eau-électricité- gaz	Autre industrie manufacturière	Total
2010	Cadre supérieur	23%	3%	4%	15%	8%	9%	12%	2%	7%
	Technicien supérieur	15%	43%	15%	19%	13%	9%	42%	7%	32%
	Technicien	16%	8%	17%	28%	27%	32%	30%	48%	15%
	Employé	46%	46%	65%	38%	52%	50%	16%	43%	46%
2011	Cadre supérieur	13%	4%	4%	14%	14%	9%	12%	4%	7%
	Technicien supérieur	15%	4%	14%	15%	14%	8%	45%	5%	12%
	Technicien	23%	13%	17%	28%	26%	31%	33%	44%	20%
	Employé	48%	79%	65%	44%	46%	52%	9%	46%	60%
2012	Cadre supérieur	18%	3%	4%	13%	6%	10%	15%	4%	7%
	Technicien supérieur	17%	4%	15%	15%	17%	10%	49%	6%	13%
	Technicien	34%	13%	18%	29%	25%	33%	29%	20%	21%
	Employé	30%	80%	63%	42%	52%	47%	7%	70%	59%
2013	Cadre supérieur	11%	3%	4%	13%	7%	8%	15%	4%	6%
	Technicien supérieur	10%	6%	15%	16%	16%	10%	49%	5%	12%
	Technicien	33%	15%	18%	28%	26%	23%	30%	17%	22%
	Employé	45%	76%	62%	42%	50%	59%	6%	74%	60%
2014	Cadre supérieur	17%	3%	50%	13%	6%	10%	16%	4%	14%
	Technicien supérieur	16%	4%	8%	18%	16%	12%	49%	7%	11%
	Technicien	33%	16%	9%	32%	24%	29%	30%	19%	20%
	Employé	34%	77%	33%	37%	54%	49%	5%	71%	55%

Conclusions et recommandations

Au Mali, l'emploi a augmenté de 6% en moyenne par an avec cependant une très forte progression entre 2014 et 2015, 49.2% d'accroissement contre seulement 2.1% de moyenne annuelle entre 2015 et 2024. Quant au chômage, il a baissé entre 2014 et 2024 avec un taux annuel moyen de -6.9% pour le chômage strict (SU1) et de -5.6% pour le chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle (SU3). Le chômage des hommes a beaucoup plus baissé que celui des femmes, -7.9% de moyenne annuelle contre -3.2%. Le chômage frappe beaucoup les personnes éduquées que les sans-instruction. Ainsi la prédominance du chômage des personnes éduquées devrait se poursuivre avec possibilité de diminution au niveau postsecondaire comparativement aux deux niveaux précédents, primaire et secondaire. Les inégalités de sexe devant le chômage devraient se maintenir vu que le taux de chômage des hommes diminue 2.5 fois plus que celui des femmes, -7.9% contre -3.2% de moyenne annuelle. La durée moyenne du chômage (SU1) est de 4.9 ans, sur la période 2014-2024.

Le marché du travail au Mali est caractérisé par la prédominance de l'emploi informel dans l'emploi total et des niveaux salaires rigides. Par contre, l'emploi recensé dans les entreprises industrielles est de 22 316 en 2010 et de 33 604 en 2014, soit un accroissement annuel moyen de 10.8%. Il est à dominance masculine, les femmes n'en représentant que 10 à 13%. Il est toutefois à observer que l'emploi féminin croît plus vite que celui masculin, 13.1% par an contre 10.4%, ce qui rétrécit d'année en année l'écart d'effectifs entre les deux sexes. Le SMIG au Mali a peu évolué au cours des dix dernières années. La rémunération moyenne annuelle du travail a baissé de -2.8% en moyenne par an sur la sous-période 2014-2021 tandis qu'elle a cru sans discontinuer de 24.2% de 2021 à 2024. Plus globalement, la rémunération moyenne du travail dans tous les secteurs d'activités a évolué en dents de scie, avec un accroissement non contrarié depuis 2021. La rémunération moyenne dans l'industrie est généralement supérieure à celle de l'agriculture et du commerce mais inférieure à celle des services. Son taux d'accroissement moyen est le plus élevé, 6.6% par an contre une moyenne de 4.6% tout secteur confondu. En somme, le coût du travail est jugé relativement élevé au Mali au vu des charges sociales qui seraient de 39.9% contre 13.1% de moyenne d'Afrique subsaharienne et 24.4% de moyenne OCDE. La pression fiscale sur l'emploi est jugée élevée comparativement à d'autres pays de la sous-région avec en prime davantage d'impôts et taxes qu'ailleurs.

Pour impulser l'emploi au Mali et surtout de l'emploi salarié, il convient de simplifier et réduire les charges de personnel qui sont jugées relativement élevées au Mali, près de 20 points de pourcentage entre le Mali et les pays de l'Afrique subsaharienne. Il pourrait s'agir de la baisse des taux ITS et la réduction des coûts salariaux, favorables à la création d'emplois et à la réduction des contrats précaires avec augmentation du pouvoir d'achat, de la demande et donc de la croissance économique, de la révision des prélèvements obligatoires sur les salaires afin de favoriser le développement du salariat et la formalisation de l'économie, de la révision du nombre de taux ITS pouvant être ramené de 7 à 4 voire 3 avec ajustement des tranches de revenu et abaissement des taux et de la refonte des taxes TFP, TEJ et TI en une seule taxe genre Taxe emploi au taux de 5% dont les recettes alimenteront les agences bénéficiaires. De plus, la promotion de l'emploi passerait également par non seulement des actions vigoureuses de formalisation de l'emploi informel mais aussi l'extension de la pratique des HIMO (Haute intensité de main-d'œuvre) surtout dans la réalisation des infrastructures et autres travaux publics et l'amélioration d'une part de l'employabilité pour faciliter l'accès au marché du travail et d'autre part de la gouvernance du marché de l'emploi.

Références bibliographiques

Sophie Audric, Pauline Givord, Corinne Prost (2000), Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse de charges, *Revue économique*, vol. 51, n°3, pp. 513-522

Fousseynou Bah (2012), Analyse du chômage et bilan des politiques d'emploi au Mali, th-se de doctorat Université de Grenoble, 29 mars

Matthieu Bunel, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty (2009), Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme de 2003, in *Economie et statistique*, n°429-430, 2009, Bas salaires et marché du travail, pp.77-105

Pierre Cahuc, André Zylberberg (), L'impact des réductions de cotisations sociales, in *Économie du travail*

Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo (2014), Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi: les clés de la réussite, in *Etude de l'Institut Montaigne*, avril

Clément Carbonnier (2013), Faut-il élargir les allègements de cotisations sociales aux salaires élevés ? in *LIEPP Policy Brief*, 2013, 6, 10.25647/liepp.pb.06, HAL-01024769

Clément Carbonnier (2012) La TVA sociale peut-elle relancer l'économie ? in *LIEPP policy brief #1*

Vincent Charlet, Philippe Frocrain (2017), Les limites des allègements de charges sur les bas salaires, HAL-01695167

CNPM (2023), Plan d'actions 2022-2027 – Synthèse des travaux de réflexion sur le plan d'actions, 11 novembre

Bruno Crépon, Rozenn Desplatz (2002), Réductions de charges et emploi: Evaluer la critique – Réponse à une fiche de lecture, in *Revue de l'OFCE* 82, juillet

Bruno Crépon, Rozenn Desplatz (2001), Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires, in *Économie et statistique* n°348, 2001-8

Michel Didier (1995), Coût du travail et chômage, une relation complexe, in *Futuribles – analyse et perspectives*, Coût du travail et emploi : diagnostic et propositions, consensus et controverses, avril n°197 pp.17-36

Alain & Chantai Euzéby (1995), Coût du travail et emploi. Plus de doutes que de certitudes, in *Futuribles – analyse et perspectives*, Coût du travail et emploi : diagnostic et propositions, consensus et controverses, avril n°197 pp.53-68

FIPECO (2024), Les prélèvements obligatoires – Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, in *Les fiches de l'encyclopédie*, 09 octobre

Jean-Marc Germain (1997), Allègements de charges sociales, coût du travail et emploi dans les modèles d'équilibre : enjeux et débats, in *Economie et statistique*, n°301-302, janvier 1997, pp.73-94

Éric Heyer, Mathieu Plane (2014), Impact des exonérations de cotisations sur l'emploi, 15 décembre

Éric Heyer, Mathieu Plane (2012), Impact des allègements de cotisations patronales des bas salaires sur l'emploi – L'apport des modèles macroéconomiques, in *Revue de l'OFCE/Débats et politiques* – 126 (2012)

INPS (2015), Note technique relative à la revalorisation des pensions de retraite, 04 août

INPS (), Les recommandations du Contrôle général des services publics et de la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale concernant le domaine de la pension de retraite de l'INPS

Hugues de Jouvenel (1995), Coût du travail et emploi, in *Futuribles – analyse et prospectives*, Coût du travail et emploi : diagnostic et propositions, consensus et controverses, avril n°197 pp.2-4

Jean-Pierre Laffargue (1996), Fiscalité, charges sociales, qualifications et emploi, in *Économie & prévision*, n°125, 1996-4. pp.87-105

Laurence Lizé (2013), Notice 9: Politiques de l'emploi et du marché du travail, in *La documentation française*, pp.133-146, Les notices 978-2-11-009351-6. HAL-00943466

Makiko Morel, Ismael Ramajo (2025), Dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2023 – Une stabilisation générale des dépenses mais des évolutions différenciées selon les postes, *Dares-Résultats*, n°14, avril

Panel économique (2018), Rapport de synthèse d'étude sur le système fiscal malien, Groupe politique fiscale, mai

PNUD (2018), Evaluation finale du projet "Création d'emploi et de revenus" – Rapport final, novembre

République du Mali (2023), Loi n°2023-040/ du 29 août 2023 portant Code minier

République du Mali (2023), Loi n°2023-041/ du 29 août 2023 relative au contenu local dans le secteur minier

République du Mali (2022), Décret n°2022-0018/PT-RM du 28 janvier 2022 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de la loi n°2018-074 du 31 décembre 2018 portant institution du Régime d'assurance maladie universelle

République du Mali (2018), Loi n°99-040 du 10 août 1999 modifiée par la loi n°2018-056 du 11 juillet 2018, Loi régissant la promotion immobilière

République du Mali (2015), Loi n°2015-035/ du 16 juillet 2015 portant organisation de la recherche, de l'exploitation et du transport des hydrocarbures

République du Mali (2015), Décret n°2015-363/P-RM du 19 mai 2015 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti

République du Mali (2014), La politique nationale de l'emploi du Mali

République du Mali (2012), Loi n°2012-016/ du 27 février 2012 portant code des investissements

République du Mali (2011), Loi n°2011-088 du 30 décembre 2011 portant loi d'orientation du secteur privé

République du Mali (2010), Rappel historique des reformes fiscales au Mali et enjeu pour la souveraineté économique – Communication de la Direction générale des impôts

République du Mali (2006), Loi n°06-045/ du 5 septembre 2006 portant loi d'orientation agricole

République du Mali (1999), Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale

Pierre Rimbert, Grégory Rzepski (2025), Austérité, le festin des actionnaires, in Le monde diplomatique, septembre

Grégoire Rota-Graziosi, Anne-Marie Geourjon, Gilbert Ménard (2014), Diagnostic de la politique fiscale du Mali – Rapport d'assistance technique du FMI, septembre

Bernard Salanié (1999), Une maquette analytique de long terme du marché du travail, INSEE DESE Document de travail G9912

Henri Sterdyniak (2002), Une arme miracle contre le chômage ? Fiche de lecture sur 'Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires', in Revue de l'OFCE, 2002, 81, pp.301-315

https://paicafriqueonline/cout_salarie_mali.html : Combien vous coûte un salarié au Mali ?

Le Groupe de recherche en économie appliquée et théorique (GREAT) est une organisation scientifique sans appartenance partisane, regroupant des hommes et des femmes qui œuvrent pour le développement et la promotion des sciences économique et sociale au service de l'humanité. En publiant sa revue trimestrielle “***Les GREAT Cahiers***”, il entend:

- ☞ développer la recherche et la capacité de recherche des chercheurs
- ☞ promouvoir la compétitivité et l'excellence
- ☞ susciter des débats féconds dans le milieu intellectuel pour promouvoir la créativité
- ☞ permettre aux jeunes talents d'émerger et de faire école
- ☞ aider à l'application de la science et de la technique au développement économique et social.

Les articles à publier doivent être en rapport avec la problématique du développement. Ce sont:

- ☞ les travaux originaux
- ☞ les résultats d'études ou d'enquêtes de terrain
- ☞ les commentaires d'articles déjà parus avec référence complète
- ☞ les comptes rendus de conférences ou séminaires
- ☞ les communications faites en conférence, séminaire et autre forum
- ☞ les propositions de recherche

Les articles soumis à “***Les GREAT Cahiers***” pour publication peuvent être soit acceptés, soit refusés, soit retournés aux auteurs pour révision. GREAT se réserve le droit d'apporter des modifications de forme sans rien changer au fond sauf après consultation et accord des auteurs.