



**Projet régional d'amélioration des statistiques du marché du travail et de renforcement de la gestion de l'information sur le marché du travail et des systèmes de suivi de la pauvreté en Afrique**

**DEVELOPPEMENT ET MISE EN PLACE D'UN SYSTEME  
D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

# **MANUEL DE FORMATION**

Juillet 2007

## SOMMAIRE

AVANT PROPOS .....	3
INTRODUCTION.....	4
CHAPITRE 1 : ROLE D'UN SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	5
1.1 Information et système d'information sur le marché du travail.....	5
1.2 Formulation des politiques d'emploi .....	7
CHAPITRE 2 : SITUATION DU SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DANS LES PAYS AFRICAINS.....	9
2.1 Etat des lieux .....	9
2.2 Disponibilité des données .....	9
2.3 Obstacles au développement des IMT et SIMT .....	10
CHAPITRE 3 : DEVELOPPEMENT D'UN SIMT DANS LES PAYS AFRICAINS .....	11
3.1 Objectifs d'un SIMT .....	11
3.2 Principaux acteurs d'un SIMT et rôle respectif.....	11
3.2.1 Acteurs producteurs des IMT .....	11
3.2.2 Acteurs utilisateurs des IMT .....	13
3.3 Mécanismes institutionnels de gestion d'un SIMT .....	15
3.4 Axes stratégiques de développement d'un SIMT .....	16
CHAPITRE 4 : TYPE DE DONNEES ET METHODES DE COLLECTE.....	18
4.1 Principaux indicateurs du marché du travail.....	18
4.1.1 Participation au monde du travail.....	18
4.1.2 Indicateurs de l'emploi .....	18
4.1.3 Indicateurs de chômage, de sous-emploi et d'inactivité .....	21
4.1.4 Indicateurs de fréquentation scolaire et d'analphabétisme.....	23
4.1.5 Indicateurs du coût des salaires et de la main-d'œuvre .....	23
4.1.6 Indicateurs de la productivité du travail et du coût unitaire de la main-d'œuvre.....	25
4.1.7 Indicateurs du flux du marché du travail .....	25
4.1.8 Indicateurs de pauvreté et de répartition du revenu .....	25

4.2 Types de données .....	25
4.2.1 Données statistiques de base sur le travail .....	26
4.2.2 Autres informations sur le travail .....	27
4.3 Méthodes de collecte des données .....	27
4.3.1 Collecte administrative des statistiques courantes .....	27
4.3.2 Enquêtes auprès des ménages .....	28
4.3.3 Enquêtes auprès des entreprises .....	29
4.3.4 Enquêtes mixtes.....	30
CHAPITRE 5 : ANALYSE ET DIFFUSION DE DONNEES.....	31
5.1 Analyse des données .....	31
5.1.1 Objectifs et principes d'analyse des données.....	31
5.1.2 Analyse des informations sur le marché du travail .....	32
5.2 Types de publications.....	32
5.2.1 Rapport technique.....	32
5.2.2 Le bulletin périodique d'informations sur le marché du travail .....	33
5.2.3 Analyse situationnelle annuelle.....	34
5.3 Diffusion des données .....	38
REFERENCES .....	39

## AVANT PROPOS

Les problèmes de chômage et de sous-emploi en Afrique ont un caractère structurel. La plupart des économies du continent ne peuvent générer des taux de croissance suffisamment élevés pour absorber la main-d'œuvre, sans cesse croissante, dans le secteur moderne. En effet, l'emploi formel, à son niveau actuel, ne concerne qu'une infime partie de la main-d'œuvre. En outre, de nombreux pays ont entrepris d'importantes réformes législatives, ainsi qu'une large gamme de programmes et projets relatifs au marché du travail. Dans la plupart des pays, ces actions ont coïncidé avec la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel qui ont plutôt des effets moins positifs sur l'économie nationale. Par conséquent, la majorité de la population active du continent, continue à exercer leurs activités dans les secteurs de faible productivité et peu rémunérateurs, orientés vers des activités de subsistance, telles que l'agriculture traditionnelle et les entreprises du secteur informel.

Par ailleurs, presque tous les pays africains sont parties prenantes des programmes d'intégration sous-régionale (CEMAC, CEDEAO, UEMOA, SADC, etc.) dont des actions visent également l'amélioration des politiques d'emploi et le développement des ressources humaines. Cependant, Il est à noter que, l'accroissement du flux des échanges et de l'investissement qui caractérise le processus de mondialisation a des répercussions diverses sur les économies africaines. En effet, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux systèmes de production et d'organisation du travail, ainsi que la promotion d'une industrie manufacturière tournée vers les exportations, influencent le marché du travail.

Quand bien même, tout le monde serait conscient du rôle important que doit jouer l'emploi dans la lutte contre la pauvreté, force est de reconnaître que la collecte, le traitement et l'analyse des informations sur le marché du travail ont été des activités assez négligées dans le système statistique des pays. C'est dans ce contexte qu'a été initié le Projet régional ACBF-LMIS "Amélioration des statistiques du marché du travail et de renforcement de la gestion de l'information sur le marché du travail et des systèmes de suivi de la pauvreté en Afrique", dont l'exécution a été confiée à AFRISTAT, sur financement de African Capacity Building Foundation (ACBF). L'objectif du projet est le renforcement des capacités des gouvernements et des institutions nationales pour la collecte, le traitement, l'analyse et l'utilisation de l'information sur le marché du travail.

La phase pilote du projet a couvert la période 2004-2007 et bénéficie à cinq pays africains, à savoir le Cameroun, le Mali, le Nigeria, l'Ouganda et la Zambie. L'un des objectifs principaux de cette phase est l'élaboration des outils méthodologiques devant servir de guide à la mise en place effective des systèmes d'information sur le marché du travail dans les pays. C'est dans ce cadre que le présent manuel a été élaboré.

AFRISTAT tient à exprimer sa reconnaissance à tous ceux qui ont apporté leurs appui et contribution pour la finalisation de ce document, notamment au Dr Abel NKOUNGOUROU EBONGUE, Expert Régional du projet. Il remercie **Dr. Soumana SACKO**, Secrétaire Exécutif de l'ACBF, pour le soutien constant de son institution pour la mise en place de ce projet et sa bonne exécution.

Le Directeur Général d'AFRISTAT

Martin BALEPA

## INTRODUCTION

Les différents pays africains mettent en place des programmes nationaux de lutte contre la pauvreté qui, depuis 1999, année de lancement de l'initiative renforcée pour les pays pauvres très endettés (PPTE) par les institutions de Bretton Woods (Banque mondiale et Fonds monétaire international), se déclinent dans plusieurs Etats sous forme de documents de stratégies de réduction de la pauvreté (DSRP). Ces programmes et documents ont pour but d'exposer les stratégies et les actions que comptent mettre en œuvre les Etats en vue de réduire la pauvreté.

Malheureusement négligé dans les premières générations de DRSP, le problème de l'emploi et de lutte contre le chômage est devenu l'un des axes stratégiques majeurs de ces programmes. En effet, les problèmes de chômage et de sous-emploi en Afrique ont un caractère structurel. La plupart des économies du continent ne peuvent générer des taux de croissance suffisamment élevés pour absorber la main-d'œuvre, sans cesse croissante, dans le secteur formel.

De ce fait, la création d'emploi, à travers une politique de l'emploi, constitue un objectif majeur de tous les gouvernements du continent africain dans leurs programmes de lutte contre la pauvreté et de soutien aux groupes vulnérables.

Cependant, la traduction de l'objectif de la création d'emplois, ainsi que des objectifs connexes, en indicateurs mesurables soulève des questions relatives à la production et à l'utilisation de l'information sur le marché du travail.

L'évaluation des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) en Afrique en général et dans les pays participant au projet LMIS/AFRISTAT en particulier, à savoir le Cameroun, le Mali, le Nigeria, l'Ouganda et la Zambie, réalisée par l'Unité régionale du projet, a montré que les informations disponibles sur la dynamique du marché du travail sont souvent fragmentaires, limitées dans leur portée ou obsolètes. Plusieurs indicateurs du marché du travail ne sont pas produits sur une base régulière, et les procédures statistiques, en termes de classifications, de concepts et définitions, ne sont pas harmonisées.

Le présent manuel de formation porte sur le développement et la mise en place d'un SIMT. Il vise à donner quelques directives sur la mise au point d'un tel système. Il se propose de répondre aux préoccupations ci-après :

- Quelles doivent être les composantes et sous composantes d'un SIMT ?
- Comment le système doit-il être conçu ?
- Quelles informations sur le marché du travail (IMT) doivent être recherchées ?
- Quelles doivent être les priorités en matière de collecte de données quantitatives et qualitatives ?
- Et comment ces données doivent-elles être stockées, puis diffusées ?

Dans un premier chapitre, il sera présenté le rôle important que peut jouer un SIMT dans la mise œuvre des politiques de développement. Le second chapitre fait l'état des lieux des SIMT dans les pays africains. Tandis que le chapitre suivant expose sur le mécanisme institutionnel et les axes stratégiques de développement d'un SIMT. Le chapitre 4 traite de la production des données sur le marché du travail. Enfin, il est présenté dans un dernier chapitre, les différentes analyses des données du marché du travail ainsi que les principales publications qui peuvent être produites.

## **CHAPITRE 1 : ROLE D'UN SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

L'objet de ce chapitre est de préciser d'une part les concepts d'information et de système d'information sur le marché travail. D'autre part, il est mis l'accent sur le rôle de ce système dans la formulation des politiques d'emploi. Enfin, il est montré dans un dernier point, les informations dont ont besoin les principaux utilisateurs du SIMT.

### **1.1 Information et système d'information sur le marché du travail**

- Les deux définitions du concept "d'information sur le marché du travail (IMT)" qui semblent les plus significatives sont celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Overseas Development Agency (Agence pour le Développement de l'Outre-mer) de la Grande Bretagne

#### ***Définition de l'OIT***

Pour l'OIT, il s'agit de "toute information concernant la taille et la structure du marché du travail ou de toute partie du marché du travail, la manière dont celui-ci, ou l'une quelconque de ses parties, fonctionne, les problèmes auxquels il est confronté, les opportunités qui pourraient s'offrir à celui-ci, et les intentions ou aspirations de ses acteurs en matière d'emploi".

#### ***Définition de l'Agence pour le Développement de l'Outre-mer***

L'Agence pour le Développement de l'Outre-mer définit l'IMT comme "la gamme complète des signaux, indicateurs et renseignements relatifs au marché du travail".

Dans cette définition, on entend par "signaux du marché du travail" "des données brutes discrètes, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives"; et les indicateurs du marché du travail se définissent comme "plusieurs signaux qui, lorsqu'ils sont traités ensemble, dégagent une tendance ou une orientation".

Ces définitions font apparaître que l'IMT comprend :

- des informations à la fois quantitatives et qualitatives ;
- des données concernant les acteurs du marché du travail et leur environnement, ainsi que des informations utiles, relatives aux institutions, politiques et règlements du marché du travail, toutes collectées avec des méthodologies et pratiques crédibles ;
- des informations sur l'environnement économique le plus large possible des acteurs du marché du travail.

Les informations statistiques se définissent ici comme des données recueillies en adoptant des méthodologies statistiques (recensements, enquêtes, etc.). Les informations non statistiques peuvent également avoir un caractère quantitatif ou qualitatif et pourraient faire l'objet de certaines conventions ou pratiques.

#### ***Définition du système d'information sur le marché du travail***

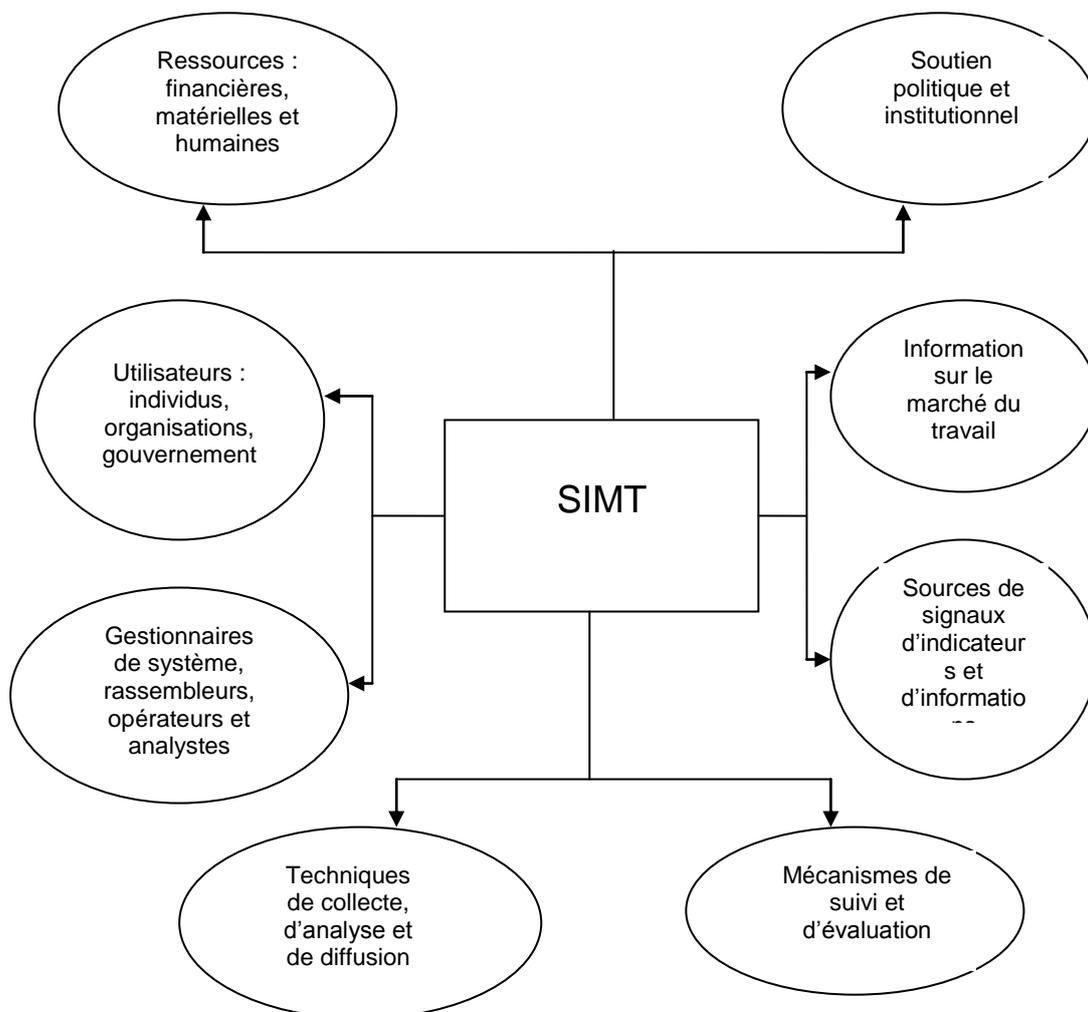
Par "système d'information sur le marché du travail (SIMT)" on entend l'ensemble des dispositions, procédures et mécanismes institutionnels mis en place pour coordonner la collecte, le traitement, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché du travail.

Ainsi, un système d'information sur le marché du travail comprend les éléments suivants :

- les utilisateurs (individus ou organisations) ;
- les sources de signaux, d'indicateurs et d'informations ;
- les gestionnaires du système, les rassembleurs de données, les opérateurs et analystes ;
- l'information sur le marché du travail proprement dite ;
- la méthodologie de collecte et d'analyse des données ;
- les ressources financières, matérielles et humaines ;
- les sous-systèmes formation du personnel et des utilisateurs finaux du système, réactions des utilisateurs (feedback) et évaluation, recherche, développement de méthodologies et publications.

Cette liste montre que l'information sur le marché du travail en tant que telle ne constitue qu'une composante du système. Les utilisateurs de l'IMT et les méthodologies utilisées pour la collecte et l'analyse des données font parties intégrales du système. Le SIMT peut être schématisé comme indiqué ci-dessous.

Figure 1 : Eléments du système d'information sur le marché du travail



## 1.2 Formulation des politiques d'emploi

Le rôle d'un SIMT, c'est d'être utile à la formulation et à la mise en œuvre des politiques d'emploi. En effet, il existe un lien étroit entre l'information et le cycle d'élaboration de politiques, c'est-à-dire l'identification des problèmes nécessitant une politique, sa formulation et sa mise en œuvre.

Ces étapes reflètent le caractère cyclique du processus d'une politique. Les problèmes sont identifiés, puis des politiques sont formulées pour les résoudre. Si la mise en œuvre de la politique se traduit par la réalisation complète de ses objectifs, il est toutefois plus réaliste de considérer que les politiques existantes doivent être reformulées afin de mieux prendre en compte certains sujets. C'est le commencement d'un nouveau cycle.

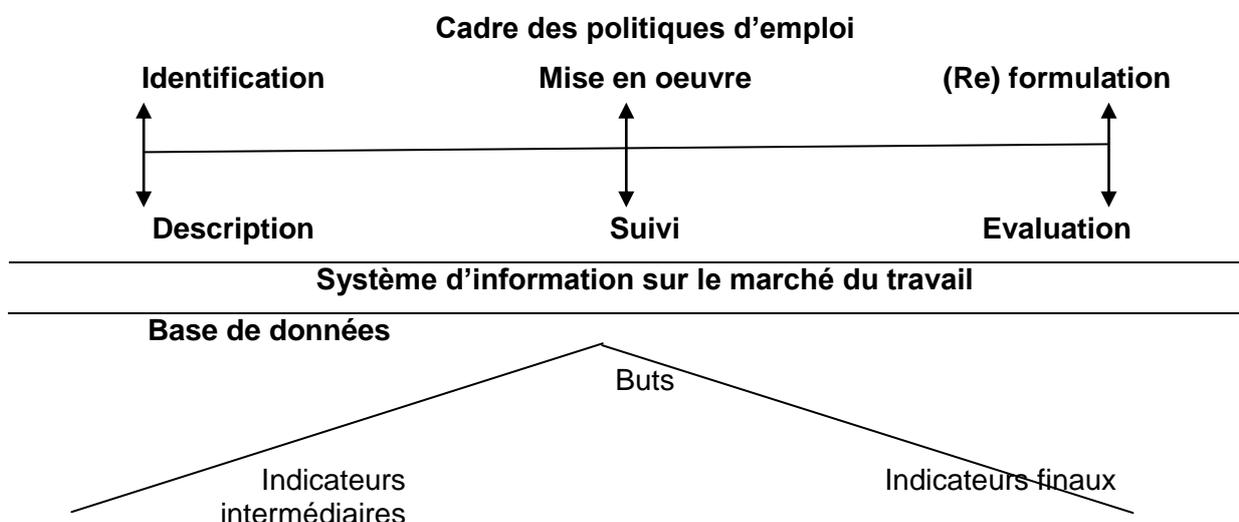
Le processus de production systématique de l'information peut se résumer comme suit :

- l'évaluation des besoins des utilisateurs ;
- la collecte des données ;
- l'analyse et la diffusion des données.

Ces activités sont intégrées dans les étapes du cycle de la politique, de telle sorte que l'information pertinente soit disponible et continue. Par exemple, une évaluation des besoins des utilisateurs peut révéler la nécessité d'obtenir de plus amples informations afin d'identifier les sujets nécessitant une politique ou des informations relatives aux impacts de certaines politiques. De nouvelles opérations de collecte de données sont alors entreprises ou des dispositifs existants de collecte de données peuvent être étendus ou adaptés. Les données ainsi obtenues sont analysées pour produire l'information utile. Le cycle peut recommencer.

L'intégration de la production de l'information et du cycle de politique en Afrique est, d'une manière générale loin d'être parfaite. Ainsi, le cycle de politique et le système d'information sur le marché du travail doivent apporter l'un à l'autre une valeur ajoutée, grâce à l'interaction entre les deux et à la prise en compte des mécanismes de rétro-information (feedback). Cette intégration peut se schématiser par la figure 2 ci-dessous.

Figure 2 : Politiques d'emploi et système d'information sur le marché du travail



Par exemple, le personnel de terrain qui assure le suivi d'un programme de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre pourrait s'apercevoir que la plupart des bénéficiaires du programme ne font pas partie du groupe cible. Le rôle de l'analyste consisterait alors à identifier les informations supplémentaires nécessaires pour déterminer les raisons de ce manque d'efficacité du programme. Par la suite, les décideurs peuvent recevoir des conseils éclairés sur les changements souhaitables à apporter à la politique. Par conséquent, les analyses doivent porter essentiellement sur les idées et questions qui découlent de la mise en œuvre des politiques et non de la collecte de données en tant que telle.

### ***Fonctions des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT)***

La fonction "description" est une **fonction de base ou minimum** du SIMT qui facilite l'identification des sujets de politiques. Elle consiste à décrire, en particulier en termes quantitatifs, les situations qui prévalent sur le marché du travail et l'évolution de celui-ci. La fonction "suivi" du SIMT vise à assurer le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs des politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines. Enfin, la fonction "évaluation" sert à vérifier dans quelle mesure la réalisation des objectifs peut être attribuée aux politiques.

Ces trois fonctions reflètent une expansion ou un approfondissement des activités du SIMT dans l'élaboration des politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines. Elles impliquent la production d'indicateurs, qui doivent être stockés dans les bases de données sur le marché du travail.

## **CHAPITRE 2 : SITUATION DU SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DANS LES PAYS AFRICAINS**

L'objet de ce chapitre est de mettre en exergue les difficultés de fonctionnement des systèmes d'information sur le marché du travail ainsi que les carences en données statistiques dans les pays africains. L'intérêt d'un tel diagnostic est de mieux connaître la situation actuelle et faire des propositions de dispositifs améliorés.

### **2.1 Etat des lieux**

Les systèmes d'information peuvent être évalués en fonction des quatre critères ci-après :

- la pertinence, lorsque le système contribue à la réalisation des objectifs fixés (économiques et sociaux) pour une organisation donnée ou un pays tout entier ;
- l'efficacité, s'il contribue à l'obtention des résultats escomptés ;
- la performance, lorsqu'il produit des résultats à temps et sans gaspillage des ressources ;
- la durabilité du système, les trois autres critères étant tous liés à ce dernier.

Au regard de ces critères, des investigations effectuées dans les pays bénéficiaires du projet LMIS à son début, ont eu pour objectif de faire l'état des lieux de leur SIMT. Des informations ont été recueillies à cet effet, sur le fonctionnement des systèmes dans ces différents pays. Les informations ont porté sur les points ci-après :

- l'identification des producteurs/utilisateurs potentiels d'IMT et l'évaluation de leurs besoins ;
- la prise de connaissance des activités statistiques en cours en matière de production d'IMT ;
- l'inventaire des données recueillies, ainsi que leurs méthodes de collecte et périodicité ;
- l'évaluation de la qualité et de l'opportunité des données produites ;
- les mécanismes de coordination au sein du système ;
- les problèmes rencontrés.

Les investigations ont montré que l'information sur le marché du travail (IMT) demeure sous-utilisée dans la formulation des politiques d'emploi et dans les documents stratégiques de réduction de la pauvreté. Il a été surtout constaté le caractère irrégulier de la production de ces informations et, elles sont très peu diffusées. Pourtant, l'IMT semble primordiale aux décideurs chargés de la formulation, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes relatifs au marché du travail, y compris le développement des ressources humaines (DRH), au sein des ministères et services publics responsables des politiques et programmes de développement des ressources humaines.

Dans l'ensemble, ces SIMT ne sont jugés ni pertinents ni efficaces. Dans certains cas, il ne s'agit pas d'un réel système d'information, car il manque d'ancrage institutionnel ou d'un réseau de collaboration entre les différentes institutions. Ce constat est aussi valable pour la plupart des pays africains. Toutefois, dans certains pays, des observatoires d'emplois sont créés, dont les missions consistent à faire des analyses du marché du travail. La pérennisation de ces institutions, créées sous forme de projets à durée déterminée, pose problème pour l'ancrage institutionnel d'attribution de missions.

## **2.2 Disponibilité des données**

Les entretiens avec diverses parties prenantes dans les pays ont révélé que nombre d'institutions disposent actuellement de données utiles mais qui sont sous exploitées. Ainsi, l'utilité de l'IMT dépend de la capacité des institutions et organismes concernés à établir une distinction entre l'accumulation de l'information et son utilisation effective dans les processus de planification de politiques et de prise de décision.

Par ailleurs, dans certains pays, les données de référence provenant des enquêtes sur l'emploi font défaut. En outre, bien que le secteur informel semble se développer rapidement, il n'existe que rarement d'informations quantitatives sur le nombre d'emplois, les compétences, etc. La prise en compte des données sur ce secteur est désormais importante pour l'efficacité des politiques d'emploi dans les pays africains. Ce secteur doit être investi de différentes manières possibles pour être mieux connu et mieux géré par les Etats.

## **2.3 Obstacles au développement des IMT et SIMT**

L'analyse de situation des pays révèle l'existence d'obstacles communs à l'utilisation et au développement du SIMT. En effet, les progrès accomplis en matière de développement et d'utilisation des SIMT ont été "plutôt inégaux" et la plupart des pays sont à la traîne. De plus, Il existe encore un écart entre la capacité de collecte de données sur le marché du travail, d'une part, et celle d'analyse de l'information et de formulation des politiques, d'autre part. Bien que cet écart varie selon les pays, il se caractérise par une combinaison des facteurs ci-après :

- capacités et moyens limités pour assurer de façon efficace, régulière et à temps, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion d'une IMT ;
- mauvaise/incomplète couverture du domaine ;
- incapacité à combiner l'information provenant de différentes sources ;
- incapacité à intégrer les exercices de collecte de données sur l'économie informelle dans le cadre national ;
- ressources inadaptées pour les programmes de statistiques et les autres activités visant à générer l'IMT ;
- difficulté des utilisateurs de données statistiques à définir clairement leurs besoins et à les soumettre aux producteurs d'IMT ;
- insuffisance d'analyse approfondie de l'information recueillie pour répondre aux besoins des décideurs ;
- faible performance des systèmes d'information sur le marché du travail pour répondre promptement aux situations d'urgence ;
- faiblesse des mécanismes structurels devant établir le lien entre la mise en oeuvre de politique et l'évolution du marché du travail ;
- déséquilibre entre l'information qualitative et celle quantitative sur le marché de l'emploi ;
- manque d'évaluation de la pertinence et de l'utilité de l'information pour différents utilisateurs, en particulier, ceux qui sont en dehors des ministères et organismes publics.

## **CHAPITRE 3 : DEVELOPPEMENT D'UN SIMT DANS LES PAYS AFRICAINS**

Face à l'analyse de situation qui est faite, il est important de proposer un dispositif de système d'information sur le marché du travail dans lequel chaque acteur est identifié avec son rôle connu, des mécanismes institutionnels de gestion sont bien définis ainsi que les axes stratégiques de développement du système.

### **3.1 Objectifs d'un SIMT**

Le système d'information décrit plus haut, est un cadre général qui met en relation les mécanismes institutionnels, les moyens de production et de gestion et les acteurs en vue de produire des analyses sur le marché du travail, utiles à la formulation et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Pour répondre à ces préoccupations, le SIMT doit être en mesure :

- de fournir des informations pertinentes et fiables sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail, au plan national et dans les subdivisions administratives ;
- d'analyser le marché du travail en mettant l'accent sur les signaux ;
- de fournir un outil d'aide à la décision en contribuant à la définition, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'emploi et en favorisant le dialogue social entre partenaires.

### **3.2 Principaux acteurs d'un SIMT et rôle respectif**

Il est important de connaître les acteurs et de savoir le rôle que joue chacun d'eux. On distingue des producteurs et des utilisateurs de données sur le marché du travail, même si certains jouent parfois les deux rôles.

#### **3.2.1 Producteurs des IMT**

Les données statistiques sur le marché du travail sont produites par plusieurs acteurs. Les types de données produits dépendent des objectifs poursuivis.

##### a) les instituts nationaux de statistique

Il y a en premier lieu, les instituts nationaux de statistique (INS) qui produisent des statistiques du travail par la réalisation des enquêtes auprès des ménages et des entreprises ou par les opérations de recensement général de la population et de l'habitat (RGPH). Il s'agit généralement des indicateurs clés qui décrivent le marché du travail en coupe instantanée.

Les méthodes de collecte des données utilisées par ces instituts de statistiques sont caractérisées de robustes et permettent des extrapolations des événements constatés. Il faudra aussi noter que ces instituts sont familiers à l'utilisation des concepts et des classifications internationaux du travail. Enfin, ils fournissent à la demande, des appuis à d'autres structures impliquées dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sur le marché du travail.

##### b) Les services statistiques du travail

Ces services existent en principe au sein de chaque ministère en charge de l'emploi ou du travail et sont chargés de réaliser des enquêtes spécifiques sur le secteur, notamment auprès des entreprises privées et le secteur public. Ils accompagnent également les inspections du travail dans la réalisation de certaines études liées aux droits des travailleurs.

Il faut noter cependant que dans les pays africains, la plupart des services statistiques du travail éprouvent de réelles difficultés matérielles pour accomplir leur mission.

c) Les services de planification de la formation professionnelle

Les services de planification des ministères chargés de la formation professionnelle sont producteurs des données statistiques qui permettent d'analyser l'évolution de la formation professionnelle des jeunes (et parfois des non jeunes) ainsi que leur insertion sur le marché du travail.

d) Les services de planification de l'éducation

Les données de l'éducation et de l'enseignement, produites par les services de planification de l'éducation, sont très utiles pour l'analyse de la potentialité de l'offre sur le marché du travail. Ces données doivent également être confrontées à celles de la demande du travail faite par les différents employeurs pour une analyse de la dynamique du marché.

e) Les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle

Dans les pays africains, ces observatoires sont montés depuis les années 80 pour résoudre non seulement les lacunes d'information sur le marché du travail mais aussi pour étudier l'épineuse question d'adéquation emploi-formation. Les missions principales de ces observatoires sont :

- collecter, traiter, analyser et diffuser des informations sur le marché du travail de façon régulière ;
- mettre à la disposition du public et des décideurs, des éléments de compréhension et d'orientation en matière de créations d'emploi et d'amélioration de l'adéquation de la formation aux possibilités présentes et futures du marché du travail.

f) Les agences nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (ANPE)

Les agences nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (ANPE) jouent en principe le rôle de service de main d'œuvre. Elles sont chargées à cet effet de contribuer :

- à une meilleure connaissance des potentialités d'emploi, en vue de faciliter l'accroissement de la capacité nationale dans la formulation et la mise en œuvre des politiques d'emploi ;
- au développement et à l'amélioration de l'emploi par une meilleure régulation du marché du travail et une adéquation de la formation à l'emploi.

Les ANPE sont des services parapublics qui enregistrent les demandes et les offres d'emplois et font des placements de la main d'œuvre. En France, l'ANPE est un service très écouté des décideurs politiques, car elle publie régulièrement des données sur la dynamique du marché du travail qui interpellent constamment les acteurs du tripartisme (organisation des employeurs, des employés et le gouvernement).

En Afrique, le marché du travail est très mal structuré. Le nombre d'emplois offerts par le secteur économique moderne est très limité. Une bonne partie d'emplois est plutôt créée par le secteur informel. Cette structuration de l'économie limite l'accès à l'emploi par des canaux officiels dont

l'ANPE. Ainsi, La plupart des chercheurs d'emplois s'appuient plutôt sur des relations personnelles. Par conséquent, les missions des ANPE ne sont que partiellement remplies. Elles reçoivent plutôt les offres d'emplois de l'administration publique et de quelques entreprises du secteur moderne. Par contre, en matière de demandes d'emplois, les enregistrements sont assez fragmentaires.

g) Les bureaux privés de placement

Les insuffisances des missions des ANPE sont complétées dans certains pays africains par les bureaux privés de placement (BPP). Comme l'indique leur nom, les BPP font des prestations payantes. Ils reçoivent des demandes d'emploi de la part des individus et des offres d'emploi en provenance des entreprises privées ou d'autres institutions. Ils font alors le placement des demandeurs d'emploi auprès des entreprises selon le profil des travailleurs dont elles ont besoin.

Les BPP sont une réalité émergente en Afrique et ne disposent pas souvent de toutes les infrastructures de travail (archivage des offres, des demandes et des placements). En outre, la multiplication de ces bureaux a pour corollaire le dépôt des demandes d'emploi par un même individu à plusieurs endroits en même temps. Ainsi, si les données sur l'emploi fournies par ces bureaux sont utiles, il y a tout de même lieu de savoir les traiter pour éviter des doubles comptes.

### **3.2.2 Utilisateurs des IMT**

Les IMT sont produites pour servir aux planificateurs de développement, aux organisations des employeurs et des travailleurs et aux décideurs politiques.

**a) *Les planificateurs des ressources humaines et de l'emploi***

Les responsables de la planification de développement dans un pays, ont besoin d'IMT pour identifier des politiques et élaborer des programmes susceptibles de favoriser le développement des ressources humaines et de l'emploi à moyen ou à long termes. Cette catégorie comprend les responsables des politiques budgétaires et monétaires, de développement économique, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.

Les responsables de la planification des politiques fiscales et monétaires étudient de façon approfondie les tendances nationales et régionales de l'emploi et du chômage avant de recommander soit des changements en matière de dépenses publiques soit l'ajustement des taux d'intérêt. Dans de nombreux pays, notamment développés, les statistiques découlant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles sur la population active jouent un rôle primordial dans la définition des politiques budgétaires et monétaires.

Les planificateurs du développement économique ont besoin d'une masse importante d'informations sur les marchés nationaux, régionaux et locaux du travail. Par exemple, les politiques mises au point en vue de stimuler la croissance des industries de pointe doivent prendre en compte la disponibilité actuelle et prévue de main-d'œuvre hautement qualifiée. De même, les décisions concernant la programmation des phases de construction des projets industriels d'envergure et des grands projets d'infrastructure financés par l'Etat doivent reposer sur l'information concernant l'offre et la demande d'emploi.

Les cadres supérieurs chargés de la planification générale des budgets de l'Etat ont besoin d'informations économiques, démographiques et sur le marché du travail pour suivre les changements qui interviennent au sein des juridictions couvertes par le budget concerné. Dans de nombreux cas, l'information sur le marché du travail donne une alerte précoce indiquant que les travailleurs et leurs familles arrivent dans une région ou quittent une autre, suite à l'augmentation ou à la réduction des possibilités d'emploi.

Les planificateurs des programmes et politiques relatifs au marché du travail s'appuient beaucoup sur l'information sur le marché du travail pour l'élaboration des politiques et la planification des programmes qui prennent en compte des questions aussi importantes que la mobilité de la main-d'œuvre, l'expérience professionnelle, la formation dans le domaine de l'industrie et l'insertion sociale des groupes cibles spécifiques. Les planificateurs des programmes de mobilité de la main-d'œuvre ont besoin d'IMT pour déterminer le type de travailleurs auxquels il y a lieu de faire appel lorsque l'économie d'une région donnée connaît des pénuries aiguës de compétences et lorsque les programmes de formation au niveau local ne peuvent satisfaire la demande en travailleurs qualifiés.

Les planificateurs de l'enseignement supérieur se réfèrent aux données démographiques et aux données sur le marché du travail lorsqu'ils élaborent les politiques relatives au nombre, aux types et à la localisation d'institutions d'enseignement supérieur, ainsi que des questions telles que le niveau de financement et les frais de scolarité. Par ailleurs, les niveaux de financement, les frais de scolarité et les programmes de soutien aux étudiants doivent refléter les changements qui interviennent sur le marché du travail. En outre, les IMT sont utiles pour l'orientation des programmes d'enseignement.

#### ***b) Services de l'emploi***

Les gestionnaires des services de l'emploi ont besoin d'informations générales sur les vacances de poste, les demandeurs d'emploi, l'évolution des exigences en termes des compétences et des exigences professionnelles, les perspectives de carrière au sein de différentes industries et professions, ainsi que sur les programmes d'éducation et de formation, pour la planification de la fourniture de services.

Le personnel chargé du placement dans les services de l'emploi a besoin d'informations plutôt spécifiques sur les vacances de poste et les demandeurs d'emploi afin de pouvoir assurer l'adéquation entre les vacances de poste et les demandeurs d'emploi. Tandis que les conseillers en orientation professionnelle et en développement de carrière ont besoin d'informations sur les perspectives d'emploi qui leur assurent une bonne compréhension des changements qui interviennent et des exigences du marché du travail en termes de compétences.

#### ***c) Institutions d'éducation et de formation professionnelle***

Ces institutions ont besoin d'informations sur les tendances du marché du travail, les performances de l'économie, l'évolution technologique et la manière dont elle influe sur le développement des compétences, les programmes proposés par les autres institutions (concurrentes), etc., afin d'orienter les programmes de formation des jeunes tournés vers des débouchés.

Les conseillers en orientation au sein de ces institutions utilisent les résultats des études de suivi des diplômés et les informations concernant les exigences de compétences prévues pour aider les étudiants à s'orienter dans des options d'études adéquates.

#### **d) Organisations patronales et syndicats**

Ces deux types d'organisations ont besoin d'IMT concernant la disponibilité et la demande de main-d'œuvre, ainsi que la composition de compétences des ressources humaines, les possibilités de formation, la productivité, les niveaux de salaires, les conditions de travail, l'adoption de conventions collectives, la réglementation du travail régissant les négociations collectives, les questions relatives à la santé et la sécurité, ainsi que les profils de carrière pour différents emplois et professions.

Ces informations permettent aux employeurs d'améliorer leur politique de gestion du personnel, les stratégies de négociations collectives, les politiques de formation et de recyclage des ressources humaines et de décider du moment et de l'envergure de leurs investissements. De leur côté, les employés et leurs organisations professionnelles respectives utilisent les informations sur les changements éventuels attendus sur les marchés de l'emploi pour élaborer leurs stratégies de négociations collectives.

#### **e) Etudiants et demandeurs d'emploi**

Les étudiants utilisent l'IMT pour avoir une meilleure connaissance des besoins en compétences actuelles et futures des marchés du travail afin de prendre des décisions d'éducation et de formation judicieuses. Ils s'intéressent, en particulier, aux informations spécifiques concernant les exigences des différentes professions en termes de niveaux d'instruction et de compétences, ainsi qu'aux lieux, programmes et conditions d'accès aux institutions d'éducation et de formation.

Quant aux demandeurs d'emploi, ils s'intéressent, en particulier, aux informations relatives aux lieux où existent des vacances de poste, ainsi que les niveaux d'instruction et les compétences requis pour ces postes.

### **3.3 Mécanismes institutionnels de gestion d'un SIMT**

En dehors de l'ancrage institutionnel du SIMT, il est nécessaire de mettre en place une structure de coordination des actions pour l'efficacité du système. Cette structure à institutionnaliser doit être une représentation de toutes les institutions intervenant en tant que producteurs ou utilisateurs dans le SIMT.

A titre d'exemple, dans le cadre du projet LMIS, l'institution nationale servant d'ancrage du SIMT n'est pas uniforme d'un pays à l'autre. En Ouganda et en Zambie, il s'agit des services de planification des ministères en charge du travail. Tandis que dans les trois autres pays (Cameroun, Mali et Nigeria), ce sont plutôt des services qui jouent le rôle d'agences d'emploi ou d'observatoires.

La structure de coordination des activités dans chaque pays est dénommée Comité national de pilotage (CNP) dont la composition est basée sur le tripartisme (gouvernement, patronat et organisations syndicales). Un autre fait commun est l'appartenance de l'institut national de statistique au CNP dans tous ces pays. De même, le secteur privé tout comme la société civile font aussi partie du CNP.

Pour une mobilisation constante de leurs membres à participer à des réunions visant l'amélioration des résultats du SIMT, les CNP doivent être institutionnalisés et disposer d'un règlement intérieur de fonctionnement. Par ailleurs, les programmes de travail des institutions d'ancrage du SIMT doivent être discutés et approuvés par les structures de coordination.

### **3.4 Axes stratégiques de développement d'un SIMT**

Après le diagnostic, il s'avère important de définir des axes stratégiques auxquels les actions doivent être articulées afin d'améliorer le rendement des SIMT. Dans le cadre du projet LMIS par exemple, quatre axes stratégiques sont définis. Leur contenu respectif est présenté ci-après.

#### ***a) Plaidoyer en faveur de l'amélioration des SIMT.***

La faible visibilité des SIMT conduit indéniablement à la perte de leur notoriété. Il est important que leur existence soit connue des décideurs politiques et des principaux utilisateurs de l'IMT. Pour y parvenir, des actions de plaidoyer doivent être définies et mises en œuvre.

Ainsi des séminaires/ateliers peuvent être organisés à l'attention des décideurs politiques et des hauts cadres des diverses institutions, ainsi que des campagnes de sensibilisation incluant la production d'outils de plaidoyer tels que les sites internet.

#### ***b) Renforcement de la capacité d'analyse des informations sur l'emploi et la pauvreté***

L'un des maillons faibles des SIMT dans les pays africains est l'absence ou l'insuffisance des cellules d'analyse du marché du travail tournée vers la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'emploi. Pour résoudre ce problème crucial, il est important de développer des activités en vue d'une meilleure utilisation de l'information disponible pour générer des rapports et analyses répondant aux attentes des utilisateurs, notamment des décideurs politiques, des partenaires sociaux et de divers acteurs impliqués dans le processus d'élaboration, de mise en œuvre et du suivi du document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP).

Le renforcement des capacités des SIMT doit également s'opérer dans l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). La maîtrise de cet outil favorisera la mise en réseau des contributeurs à la production et à l'analyse des données sur le marché du travail ainsi que la création des bases de données.

#### ***c) Production régulière des données***

L'épine dorsale des programmes de travail des SIMT doit forcément être la production régulière des données quantitatives et qualitatives sur le marché du travail. Les données doivent être produites aussi bien pour permettre une analyse situationnelle du marché du travail que d'apprécier sa dynamique.

**L'analyse situationnelle annuelle** peut être définie comme une description complète du marché national du travail dans le contexte économique d'un pays donné. Le rapport comprend une analyse détaillée de la situation et un résumé analytique présentant les points saillants des principales caractéristiques pour les décideurs et les médias.

**Par contre, l'analyse dynamique du marché du travail** permet de connaître les moments de chocs favorables ou non à son expansion. Cette dynamique doit être analysée suffisamment à temps pour son exploitation judicieuse. Il s'agit donc d'une analyse infra-annuelle de données sur le marché du travail. Selon la capacité des pays, elle peut se rapporter à la situation mensuelle, trimestrielle ou semestrielle du marché du travail.

**d) Réseau d'échanges et coordination de la production, le stockage et la dissémination de l'information**

Dans le souci de renforcer les capacités des institutions chargées de la mise en œuvre d'un SIMT, celles-ci doivent pouvoir établir des réseaux d'échange aussi bien au niveau national que régional.

Au plan national, le réseau doit viser notamment les utilisateurs et les producteurs des statistiques sur l'emploi et des données utiles pour le développement des différents sujets à traiter dans l'analyse situationnelle ou dynamique du marché du travail. Il aide en outre pour la sensibilisation des décideurs politiques et la formulation des plaidoyers.

Au plan régional ou international, l'établissement d'un réseau d'échange permet surtout d'être au courant des mises à jour des méthodologies, d'harmoniser les méthodes et de participer à des forums de développement de stratégie de mise en œuvre des politiques de développement et de l'emploi,

Un autre aspect très important est de constituer une base de données sur le marché du travail. C'est une activité importante de coordination de la production et de stockage de l'information. Tous les membres du réseau national doivent y être impliqués à un niveau donné et la base doit être structurée en fonction des différentes sections d'analyse du marché du travail.

## CHAPITRE 4 : TYPE DE DONNEES ET METHODES DE COLLECTE

Le présent chapitre décrit les indicateurs clés du marché du travail, les types de données à recueillir et les méthodes de collecte.

### 4.1 Principaux indicateurs du marché du travail

Vingt indicateurs clés du marché du travail (ICMT) sont recommandés par la communauté internationale, à utiliser dans l'analyse du marché du travail. Ces catégories d'indicateurs peuvent être réparties, le cas échéant, par domaine d'activité, emploi, statut d'emploi et d'études ou par zone géographique, sexe ou âge. Ces ventilations offrent des possibilités illimitées pour la compilation des bases de données sur le marché du travail et d'indicateurs pour la description ou l'élaboration des politiques.

Ces indicateurs sont répartis ici en huit catégories

1. la participation au monde du travail ;
2. l'emploi ;
3. le chômage, le sous-emploi et l'inactivité ;
4. la fréquentation scolaire et l'analphabétisme ;
5. le coût des salaires et de la main-d'œuvre ;
6. la productivité du travail et le coût unitaire de la main-d'œuvre ;
7. le flux du marché du travail ;
8. la pauvreté et la répartition de revenu

#### 4.1.1 Participation au monde du travail (ICMT 1)

##### *ICMT 1. Taux d'activité*

Le taux d'activité, indicateur **de la participation au monde du travail**, est la proportion de la population en âge de travailler d'une économie qui est économiquement active. Il donne une indication de la part relative de l'offre de main-d'œuvre disponible pour la production de biens et services. La ventilation de la population active peut se faire par sexe et groupes d'âge. Les définitions à retenir sont les suivantes :

- **Le taux d'activité** est défini comme le ratio de la main-d'œuvre (population économiquement active) à la population en âge de travailler. En d'autres termes, il est calculé en exprimant le nombre de personnes de la population active en tant que pourcentage de la population en âge de travailler.
- **La population active** est constituée de l'ensemble des personnes qui travaillent ou sont au chômage.
- **La population en âge de travailler** est l'ensemble des personnes d'un certain âge recommandé (selon la législation de chaque pays), pouvant participer à la production économique au sens de la comptabilité nationale.

#### 4.1.2 Indicateurs de l'emploi (ICMT 2-7)

Six des vingt indicateurs concernent la mesure de l'emploi. Bien que ne couvrant pas toutes les situations possibles de l'emploi, ils reflètent les principaux aspects de l'occupation d'un emploi.

### ***Ratio emploi/population (ICMT 2)***

Le **ratio emploi/population ou taux d'occupation** est défini comme la proportion de la population en âge de travailler qui est employée. Cet indicateur informe sur la capacité d'une économie à créer des emplois. Un ratio élevé équivaut à une proportion importante de la population employée, tandis qu'un ratio faible signifie qu'un pourcentage important de la population ne participe pas directement aux activités productives.

### ***Situation dans l'emploi (ICMT 3)***

Cet indicateur établit une distinction entre trois catégories importantes de personnes employées, à savoir les travailleurs salariés, les individus travaillant à leur propre compte et les aides familiaux.

La ventilation de l'information sur l'emploi suivant la situation dans l'emploi constitue une statistique de base pour la description du comportement des travailleurs et de leurs conditions de travail, ainsi que pour la définition du groupe socioéconomique de l'individu.

### ***Emploi par secteur (ICMT 4)***

Les emplois sont répartis en trois principaux groupes d'activités économiques, à savoir l'agriculture, l'industrie et les services. Cet indicateur informe sur la distribution de l'emploi par groupe d'activités économiques. Ainsi, ces trois groupes d'activités économiques sont présentés comme des pourcentages de la population totale employée.

### ***Travailleurs à temps partiel (ICMT 5)***

L'indicateur met l'accent sur les individus dont les heures de travail totales sont inférieures au "plein temps". Il est exprimé sous forme de proportion de l'emploi total. Etant donné qu'il n'existe pas de définition internationale du nombre minimum d'heures au cours d'une semaine représentant le travail à plein temps, la ligne de démarcation est déterminée soit sur la base de chaque économie, soit par le truchement de l'utilisation d'estimations spéciales.

Deux mesures sont calculées pour cet indicateur :

- l'emploi total à temps partiel en tant que pourcentage de l'emploi total, parfois appelé taux d'emploi à "temps partiel" ; et
- le pourcentage de la population féminine occupée travaillant à temps partiel.

Il n'existe pas de définition officielle du travail à plein temps, essentiellement parce que la situation varie d'une économie à une autre. Au cours de la 81<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail de 1994, l'OIT a défini le "travailleur à temps partiel" comme "**une personne employée dont les heures normales de travail sont inférieures à celles des travailleurs de même nature à temps plein**". La définition d'une semaine de travail standard peut, et c'est souvent le cas, constituer une base légale ou culturelle de référence pour le travail à plein temps.

### **Heures de travail (ICMT 6)**

Trois mesures concernant les heures de travail peuvent être calculées afin d'estimer le temps que les personnes employées consacrent aux activités professionnelles (tous les travailleurs sont pris en compte) ;

- le nombre annuel moyen d'heures travaillées par personne ;
- les personnes employées qui travaillent en général un nombre restreint d'heures par semaine (inférieur à la moitié des heures hebdomadaires habituelles) ;
- les personnes qui travaillent durant un nombre "excessif" d'heures par semaine (supérieur aux heures hebdomadaires habituelles de la plupart des employés).

### **Définitions**

**Les heures de travail normales** sont les heures de travail fixées par la loi conformément à la législation et à la réglementation, aux conventions collectives ou aux décisions d'arbitrage. Dans le cas contraire, il s'agit du nombre d'heures par jour ou par semaine au-delà duquel, tout temps travaillé est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou habitudes de l'établissement en ce qui concerne les catégories de travailleurs concernés.

**Les heures de travail habituelles par semaine** représentent le programme de travail hebdomadaire le plus répandu au cours d'une période donnée. Elles comprennent les heures supplémentaires qui interviennent systématiquement chaque jour ou chaque semaine.

**Les heures effectivement travaillées** devraient comprendre :

- les heures effectivement travaillées pendant les périodes de travail normales ;
- le temps travaillé en plus des heures ouvrées pendant les périodes de travail normales, et payées en général à des taux supérieurs aux taux normaux (heures supplémentaires) ;
- le temps consacré sur le lieu de travail à des activités telles que la préparation du lieu de travail, les réparations ou l'entretien, la préparation et le nettoyage des outils, la préparation des reçus, fiches de présence et rapports ;
- le temps de chômage technique, c'est-à-dire consacré sur le lieu de travail à attendre pour des raisons telles que l'absence de travail disponible, la panne des machines ou les accidents, ou le temps passé sur le lieu de travail pendant lequel aucun travail n'est effectué, mais pour lequel un paiement est effectué au titre d'un contrat d'emploi garanti ;
- le temps correspondant aux périodes de repos courtes sur le lieu de travail, notamment les pauses thé/café ;

Ces heures ne doivent pas prendre en compte : les heures payées mais non ouvrées, notamment le congé annuel payé, les jours fériés et les congés de maladie payés, les pauses-repas et le temps consacré au déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa.

### **Emploi dans l'économie informelle (ICMT 7)**

Cet indicateur est une mesure de l'emploi dans l'économie informelle en tant que pourcentage de l'emploi total. Il est calculé comme le ratio entre le nombre de personnes employées dans l'économie informelle et le nombre total de personnes employées.

La notion de l'économie informelle englobe à la fois les emplois informels et tous les emplois exercés dans les entreprises du secteur informel et les ménages. S'il est vrai que les emplois informels s'exercent essentiellement dans les entreprises du secteur informel et dans les ménages, ils peuvent également l'être dans le secteur formel. Ainsi, les travailleurs familiaux dans une entreprise déclarée formellement peuvent exercer des emplois informels. Il en est de même de certains salariés non déclarés qui travaillent dans des entreprises du secteur moderne.

#### **4.1.3 Indicateurs de chômage, de sous-emploi et d'inactivité (ICMT 8-13)**

Les indicateurs de cette section concernent, non seulement les aspects relatifs au fait d'être au chômage et les caractéristiques de ceux qui se retrouvent dans cette situation, mais également le groupe de personnes qui sont sous-employées en termes de temps de travail et d'autres qui ne font pas partie de la population active.

La présente section commence par l'indicateur le plus souvent cité, le taux de chômage (ICMT 8). Afin de compléter le taux global de chômage, d'autres mesures de la situation de chômage de deux groupes particuliers sont présentées : le chômage des jeunes (ICMT 9) et les chômeurs de longue durée (ICMT 10). Ces indicateurs sont suivis des taux de chômage selon le niveau d'instruction (ICMT 11).

Bien qu'il existe, sans aucun doute, d'autres mesures du chômage qui puissent être retenues, nombre de celles qui sont connues et utilisées dans les économies, à savoir les quatre ci-dessus mentionnées, sont censées refléter le plus largement possible le manque d'emploi au niveau national.

Les deux derniers indicateurs de cette section concernent plus l'insuffisance d'activité économique que le chômage proprement dit. Le sous-emploi lié au temps de travail (ICMT 12) est une mesure qui indique que les heures de travail d'une personne employée sont inférieures à ce que cette personne est disposée à faire ou peut faire. Le dernier indicateur est le taux d'inactivité (ICMT 13), qui détermine **le nombre de personnes d'âge d'intense activité sur le marché du travail (25-54 ans)** qui ne font pas partie de la population active (c'est-à-dire celles qui ne sont ni employées ni au chômage).

#### **Chômage (ICMT 8)**

**Le taux de chômage** est peut être la mesure du marché du travail la plus largement citée par les médias. Pris ensemble avec le taux d'occupation (ICMT 2), il constitue l'indicateur qui fournit la description la plus large de la situation du marché du travail dans les économies qui collectent les informations sur la population active. Le concept de chômeur défini au sens du BIT est basé sur trois critères, à savoir une personne sans emploi, à la recherche de l'emploi et disponible à travailler dans un délai précis. Ce dernier critère est souvent adapté selon les pays. Il peut s'agir d'une disponibilité dans les deux semaines à un mois ou plus de l'individu dès qu'il est saisi d'une offre d'emploi.

Le taux de chômage est le rapport du nombre total de personnes au chômage (pour une économie ou un groupe de travailleurs spécifiques) par la population active, (somme totale des personnes employées et celles au chômage). Ainsi, c'est bien la main-d'œuvre (la partie économiquement active de la population) qui constitue le dénominateur et non la population totale.

Le taux de chômage est l'une des statistiques les plus sensibles sur le plan politique. De ce fait, les concepteurs de SIMT doivent s'attendre à voir leurs définitions de la population active et du chômage remises en question chaque fois que le taux de chômage croît alors que la situation économique semble s'améliorer. Malheureusement, le taux de chômage ne baisse, en général, que lorsque la reprise économique est bien engagée, car c'est un indicateur qui est à la traîne par rapport à l'activité économique.

### **Le chômage des jeunes (ICMT 9)**

Le chômage des jeunes est généralement considéré comme une question importante de politique pour de nombreuses économies, indépendamment de leur stade de développement.

Dans le cadre du présent indicateur, **le terme "jeunes" couvre les personnes âgées de 15 à 24 ans**, L'indicateur comprend quatre mesures distinctes, chacune représentant un aspect différent du problème du chômage des jeunes. Ces quatre mesures sont indiquées ci-après :

- le taux de chômage des jeunes (le chômage des jeunes en tant que pourcentage de la population active jeune) ;
- le ratio du taux de chômage des jeunes au taux de chômage des adultes (25 ans et plus) ;
- le ratio du taux chômage des jeunes au taux de chômage global ;
- le ratio du taux de chômage des jeunes à l'effectif de la population jeune.

### **Chômage de longue durée (ICMT 10)**

L'indicateur comprend deux mesures séparées du chômage de longue durée :

- *le taux de chômage de longue durée* : ceux qui sont au chômage pendant un an ou plus en tant que pourcentage de la population active ;
- *l'incidence du chômage de longue durée* : ceux qui sont au chômage pendant une année ou plus en tant que proportion du nombre total de personnes au chômage.

Alors que de courtes périodes sans emploi constituent des préoccupations mineures, les périodes prolongées de chômage comportent de multiples conséquences désagréables, en particulier, la perte de revenu et la réduction de l'employabilité du demandeur d'emploi.

### **Le chômage suivant le niveau d'études (ICMT 11)**

L'indicateur concerne le chômage selon les catégories de travailleurs classés suivant leur niveau d'études. De façon spécifique, l'indicateur est la répartition en pourcentage du nombre total de personnes au chômage au sein d'une économie donnée suivant cinq niveaux d'études : moins d'une année d'études, moins que le niveau primaire, le niveau primaire, le secondaire et le supérieur.

### **Sous-emploi lié aux heures travaillées (ICMT 12)**

Le sous-emploi reflète la sous-utilisation de la capacité de production de la main-d'œuvre. L'indicateur concerne le nombre de personnes employées dont les heures de travail au cours de la période de référence sont insuffisantes par rapport à une situation d'emploi plus souhaitable où la personne est disposée et disponible pour travailler plus. Cet indicateur est aussi appelé «sous-emploi visible».

Deux taux de sous-emploi lié au temps de travail sont généralement calculés :

- le pourcentage de personnes sous-employées en termes d'heures travaillées par rapport à la population active ; et
- le pourcentage de personnes sous-employées par rapport au nombre total de personnes employées.

### **Taux d'inactivité (ICMT 13)**

Les individus sont considérés comme en dehors de la population active, s'ils ne sont ni employés ni au chômage. Les raisons pour lesquelles ces personnes ne font pas partie de la population active sont multiples : certaines s'occupent juste de l'entretien des membres de leur famille, d'autres sont à la retraite, malades ou handicapées ou poursuivent encore des études. Ces personnes pourraient aussi penser qu'aucun emploi n'est disponible ou ne pas souhaiter travailler.

Le taux d'inactivité est la proportion de la population qui ne fait pas partie de la population active. Son calcul est limité au groupe d'âge de pleine activité (25 à 54 ans), au sein duquel les chances de faire partie de la population active sont maximales.

#### **4.1.4 Indicateurs de fréquentation scolaire et d'analphabétisme (ICMT 14)**

**C'est une mesure qui reflète les niveaux et la répartition des connaissances et de compétences de base de la population active.** Deux mesures sont relatives au niveau d'instruction de la population active et une troisième estime le niveau d'analphabétisme au sein de la population adulte. L'indicateur porte tant sur le niveau d'études des femmes que des hommes au sein de l'ensemble de la population active et met également l'accent sur la proportion des jeunes travailleurs (âgés de 25 à 29 ans) qui ont achevé des études supérieures.

#### **4.1.5 Indicateurs du coût des salaires et de la main-d'œuvre (ICMT 15-17)**

Cette section présente trois indicateurs distincts concernant l'évolution des salaires réels moyens dans l'industrie manufacturière (ICMT 15), des taux de salaire nominal et réel et/ou les revenus dans l'industrie (ICMT 16) et de la structure des coûts de rémunération moyens des employés dans l'industrie manufacturière (ICMT 17). Les deux premiers reflètent la situation des travailleurs et représentent une mesure du niveau et de la tendance de leur pouvoir d'achat et une approximation de leur niveau de vie, tandis que le troisième indicateur donne une estimation des dépenses en personnel productif des employeurs. Ces indicateurs sont néanmoins complémentaires, dans la mesure où ils reflètent les deux principales facettes des mesures de salaire existantes telles que le revenu des employés et les coûts en personnel encourus par les employeurs.

#### **Indices des salaires au sein de l'industrie manufacturière (ICMT 15)**

L'ICMT 15 présente la tendance des salaires réels moyens dans l'industrie manufacturière. L'indice des prix à la consommation (IPC), qui sert à calculer les salaires réels, mesure l'évolution, au fil du temps, du coût d'un panier fixe de biens et services. Les statistiques des salaires réels reposent, en général, sur les revenus bruts (avant déduction de l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales, etc.), tandis que le montant des biens et services consommés par les individus et leurs familles sont déterminés par le revenu disponible (revenu total moins les déductions au titre des impôts et cotisations).

## **Définitions**

**Les statistiques de salaires réels** ne sont pas des statistiques de base. Elles découlent de la combinaison de deux types de statistiques de base, les salaires et les prix.

Les "**salaires réels**" ont été définis dans la résolution adoptée par la 8<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1954, comme "les biens et services qui peuvent être achetés avec les salaires ou qui sont fournis sous forme de salaires". Cette définition constitue une base utile pour le calcul des salaires réels et leur comparaison dans le temps et dans l'espace.

L'**indice des salaires réels** est le rapport entre l'indice de salaire nominal à l'indice de prix à la consommation correspondant.

## **Indices du salaire professionnel et du revenu lié à l'emploi (ICMT 16)**

L'indicateur étudie les évolutions différentielles des salaires professionnels (c'est-à-dire les taux de salaire ou les revenus) au sein de groupes spécifiques d'industries. Il est établi que les informations sur des salaires individuels sont beaucoup plus intéressantes pour l'analyse que les salaires généraux qui recouvrent plusieurs ou toutes les professions au sein d'une industrie donnée.

Les revenus liés à l'emploi sont la rémunération en espèces et en nature payée aux employés, en général à des intervalles réguliers, pour le temps travaillé ou le travail effectué, ainsi que les congés annuels, les autres jours de congé ou jours fériés payés. Ils comprennent les éléments de la rémunération qui sont en général reçus régulièrement avant toute déduction par l'employeur au titre de cotisations des employés au régime de sécurité sociale et des pensions, de l'assurance vie, des contributions syndicales et de toutes autres obligations des employés.

Sont par contre exclus les éléments ci-après :

- les cotisations des employeurs, payées pour les employés, versées au titre des régimes de sécurité sociale et de pension de retraite ;
- les prestations dont bénéficient les employés dans le cadre de ces régimes ;
- les indemnités de pénibilité du travail et de séparation ;
- les primes irrégulières telles que les primes de fin d'année ou autres primes ponctuelles qui s'accumulent au cours d'une période de temps plus longue que la période de paie.

## **Coûts de la rémunération horaire (ICMT 17)**

Cet indicateur étudie les niveaux, les tendances et les structures des coûts de la rémunération horaire payée par les employeurs aux employés affectés à la production dans l'industrie manufacturière.

les dépenses effectuées par les employeurs sont soit directes sous forme de revenus bruts totaux, soit indirectement sous forme de cotisations patronales obligatoires et contractuelles aux régimes de sécurité sociale, d'assurance et aux régimes de prestations pour leurs employés. Ce dernier groupe de prestations est généralement appelé "prestations non salariales". Son équivalent, pour ce qui concerne les dépenses des employeurs, s'appelle "charges non salariales".

#### **4.1.6 Indicateurs de la productivité du travail et du coût unitaire de la main-d'œuvre (ICMT 18)**

La productivité représente le volume de production par unité d'intrant. Par coût unitaire de la main-d'œuvre, on entend la rémunération du travail par unité de production. La rémunération totale du travail comprend, non seulement le traitement et les salaires bruts des employés, mais également d'autres coûts du travail payés par l'employeur, y compris les cotisations patronales aux régimes de sécurité sociale et de pension.

#### **4.1.7 Indicateurs du flux du marché du travail (ICMT 19)**

Les statistiques de flux du marché du travail ne décrivent pas simplement l'évolution du nombre de personnes dans des situations et des caractéristiques des groupes de la population active. Elles décrivent les expériences que les individus ont vécues sur le marché du travail au cours de la période de référence : personnes qui ont changé d'emploi, ont eu un emploi, perdu un emploi et sont entrées au chômage, sont sorties du chômage, sont sorties du marché du travail.

Ces statistiques sont utilisées pour déterminer dans quelle mesure, les personnes au chômage trouvent un emploi ou se retirent de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse d'une "flexibilité" de l'emploi (la mobilité professionnelle) ou de l'exclusion de l'emploi, faits se traduisant par des changements dans la structure de l'emploi.

#### **4.1.8 Indicateurs de pauvreté et de répartition du revenu (ICMT 20)**

La valeur des mesures de la pauvreté et de la répartition du revenu réside dans l'information qu'elles fournissent sur les résultats du processus économique au niveau national en tant que reflet de l'accès de différents groupes aux biens et services. L'information sur la pauvreté doit indiquer le nombre absolu et la proportion de la population qui dispose de niveaux anormalement faibles de consommation ou de revenu.

La pauvreté est en partie liée à la performance du marché du travail. Ainsi, le développement de l'emploi s'accompagne souvent d'une réduction de la pauvreté, en particulier, si les salaires réels et la productivité augmentent. La pauvreté et l'inégalité doivent être minutieusement étudiées en relations avec l'emploi, le chômage et le sous-emploi, ainsi qu'avec les salaires, les niveaux d'études et de productivité.

Les études récentes sur le concept des "travailleurs pauvres", définis comme la proportion des personnes employées vivant en dessous du seuil de pauvreté, ont montré que le taux de chômage est généralement faible dans les économies où les taux de pauvreté sont élevés.

#### **4.2 Types de données**

Le calcul des indicateurs clé du marché du travail requiert la disponibilité des données primaires. Ces données sont classées généralement en deux grandes catégories à savoir les statistiques de base sur le travail et d'autres statistiques utiles pour une bonne compréhension de l'analyse des IMT.

#### **4.2.1 Données statistiques de base sur le travail**

Elles sont relatives à la population active et au revenu lié à l'emploi. La population active au cours d'une période de référence spécifiée, est composée de l'ensemble des personnes qui fournissent la main d'œuvre disponible pour la production des biens et services marchands et les biens non marchands, définis par le système de comptabilité nationale des Nations Unies (SCN-93).

##### ***Données de base sur la population active***

Selon les objectifs visés, il peut être calculé une population active du moment sur une période courte (un jour ou une semaine) ou habituellement active sur une durée plus longue (une année). On collectera les informations sur les caractéristiques socio démographiques des individus (sexe, âge, niveau d'instruction, etc.), l'emploi et la situation dans l'emploi, le sous-emploi, le chômage et la situation des chômeurs, les inactifs et les raisons d'inactivité.

##### ***Données de base sur le revenu lié à l'emploi***

Deux catégories d'emplois sont distingués : les emplois indépendants et les emplois salariés.

###### *Emploi salarié*

Pour mesurer le revenu salarial, les données de base à collecter sont les suivantes :

- les salaires et traitements directs, en espèces ou en nature ;
- les primes et gratifications régulières ;
- les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi ;
- le nombre d'heures de travail (effectivement ou habituellement) ;
- le nombre de jours de travail par semaine ou mois.

###### *Emploi indépendant*

L'emploi indépendant est celui exercé par des personnes travaillant pour compte propre ou des employeurs des entreprises individuelles du secteur privé, qu'elles soient formelles ou non. Le revenu de cette catégorie de travailleurs est égal à la valeur de la production diminuée des frais d'exploitation, après déduction de la valeur de consommation des moyens de production.

Ainsi pour déterminer le revenu des emplois indépendants, il requiert les données suivantes :

- secteur d'activités ;
- valeur de la production ;
- valeur des consommations intermédiaires ;
- frais d'exploitation (eau, électricité, téléphone, salaires du personnel dépendant, autres frais) ;
- Valeur du capital mobilier et immobilier ;
- Amortissement des capitaux.

#### 4.2.2 Autres informations sur le travail

Pour l'analyse dynamique du marché du travail, les données suivantes peuvent collectées :

- les demandes d'emplois enregistrées par les agences nationales pour l'emploi et les bureaux privés de placement ;
- les caractéristiques des demandeurs d'emplois ;
- les offres d'emplois aussi bien du secteur public que privé ;
- les placements ;
- les caractéristiques des demandeurs placés ;
- les stages de qualification professionnelle ;
- les créations d'entreprises ;
- les fermetures d'entreprises et les pertes d'emploi ;
- le droit de travail et la sécurité sociale ;
- le dialogue social ;
- les statistiques du travail utiles pour l'analyse du genre.

En dehors de ces données qui doivent être collectées de façon infra-annuelle, il est également important de disposer des informations qui permettent des analyses économiques et politiques de la situation des pays. Dans le cas particulier des pays en voie de développement, la disponibilité des données sur le secteur informel et le développement rural est requise pour mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail.

#### 4.3 Méthodes de collecte des données

En général, quatre sources sont investies pour la collecte des données sur le marché du travail. Il s'agit des registres administratifs, des enquêtes auprès des ménages, des enquêtes auprès des entreprises ou des enquêtes mixtes.

##### 4.3.1 Collecte administrative des statistiques courantes

Les statistiques du travail basées sur les registres et fichiers administratifs ont fondamentalement pour objectif, l'évaluation et le suivi de i) la productivité et l'efficacité d'un système administratif et ii) des plans d'action, des structures et des résultats.

Les **statistiques basées sur les registres administratifs** du Ministère chargé du travail et des autres organismes (Ministère chargé de l'intérieur, Ministère chargé des finances, etc.) portent sur un large éventail de domaines spécifiques, notamment :

- les salaires ;
- les conditions de travail ;
- le chômage ;
- les vacances de postes ;
- le dialogue social ;
- les accidents de travail ;
- les permis de travail pour les étrangers ;
- les projets d'entreprises agréés au code d'investissement et leur plan d'emploi ;
- etc.

Le plus grand avantage de recourir aux sources administratives est le caractère moins onéreux de disposer de l'information. Par ailleurs, les données sur le salaire et le revenu lié à l'emploi sont généralement d'une qualité fiable lorsqu'elles sont collectées auprès de l'administration publique ou du secteur privé.

Les inconvénients sont nombreux. En effet, l'objectif de la production de ces données par l'administration n'étant pas forcément identique à celui poursuivi dans l'analyse du marché du travail, il est souvent fréquent de rencontrer des problèmes de définitions de concepts. Un autre inconvénient est le format de présentation des données. Généralement les détails ou le découpage de la nomenclature sont propres aux besoins de l'administration. Ces nomenclatures peuvent ne pas être standardisées. Un dernier inconvénient non négligeable est la couverture incomplète des données recueillies à partir des sources administratives.

Aussi, lorsque l'option est prise de collecter des données à partir des registres administratifs, il importe de s'approcher de l'administration pour discuter du contenu de sa fiche de collecte. Il convient alors d'observer les bonnes pratiques suivantes en matière d'utilisation des données administratives :

- harmoniser les définitions avec celles utilisées pour d'autres sources d'IMT, assurant ainsi la comparabilité des informations statistiques ;
- définir des concepts et des unités normalisés au niveau national pour la production de l'IMT ;
- compléter les systèmes de données administratives par des enquêtes et études spécifiques régulières visant à produire des informations plus complètes non prises en compte dans les données courantes.

#### **4.3.2 Enquêtes auprès des ménages**

Les enquêtes auprès des ménages sont les plus rigoureuses méthodes de collecte des données sur la population active et le marché du travail. Elles s'adressent directement à la population concernée par le problème d'emploi et de la production économique. Les contraintes liées au format des données sont plus desserrées que dans le cas de recours aux registres administratifs.

Les inconvénients sont nombreux. La collecte des données est onéreuse. La fiabilité des données sur les salaires et les revenus liés à l'emploi est douteuse. En outre, compte tenu de la périodicité de leur mise en œuvre dans les pays en voie de développement, ces enquêtes fournissent plus d'informations pour des analyses situationnelles que celles d'une analyse dynamique du marché du travail. D'autres sources complémentaires sont donc nécessaires pour garantir la fiabilité des statistiques sur le revenu et disposer de façon pérenne de l'information sur l'évolution du marché.

Les **enquêtes auprès des ménages** permettent d'obtenir des données sur :

- la population économiquement active (revenus, heures de travail, activités économiques des enfants, expérience professionnelle post-formation, chômage, sous-emploi) ;
- les activités du secteur informel ;
- les revenus et dépenses des ménages ;
- d'autres sujets relatifs aux ménages.

L'information sur la demande de main-d'œuvre pour des professions spécifiques et l'évolution de leur contenu doit être développée à partir de données provenant de plusieurs sources. Par exemple, au cours d'un recensement général de la population, les données de base sur les professions sont collectées en même temps que d'autres données démographiques et des informations sur le marché

du travail. Ces données de base font ensuite l'objet de **projections** afin de représenter la situation du marché du travail du moment dans les différents secteurs de l'économie.

L'unité d'observation pour les études de suivi est l'individu. Ce type d'enquête peut, par conséquent, être assimilé à une enquête auprès des ménages. L'information concernant le passage des études à la vie active, qui indique l'employabilité et les possibilités de carrière des jeunes qui arrivent sur le marché du travail, peut être obtenue à travers des études de suivi des étudiants. Dans certains cas, des études longitudinales sont réalisées pour le suivi des mouvements d'un groupe donné de diplômés ou de personnes ayant abandonné l'école, pour mieux comprendre leur mobilisation vers et hors différents types d'emplois sur une période de temps donnée.

Les efforts déployés par diverses organisations internationales pour encourager les pays à mettre au point des indicateurs de l'activité du marché du travail qui soient régionalement et internationalement comparables doivent contribuer à faciliter **l'utilisation**, par les responsables de systèmes d'information sur le marché du travail, **de définitions réalistes**, par exemple **de la main-d'œuvre, de l'emploi et du chômage**,

Pour mesurer l'évolution du marché du travail par les enquêtes auprès des ménages et les recensements de la population, un certain nombre de concepts relatifs à la population active sont utilisés, notamment le principe de la population active (en anglais labour force framework), la période de référence et le chômage. Ces concepts sont brièvement expliqués ci-dessous.

Le principal outil de mesure du marché du travail utilisé dans les enquêtes auprès des ménages est le **principe de la population active**. Le concept central de ce principe est la *main-d'œuvre* ou *population active du moment*, qui donne une estimation du nombre de personnes qui constituent l'offre de main-d'œuvre à un moment.

Une deuxième méthode de classification des personnes en catégories exhaustives s'excluant mutuellement consiste à étudier la *situation habituelle dans l'activité* de la population en âge de travailler.

#### **4.3.3 Enquêtes auprès des entreprises**

Les **enquêtes auprès des entreprises** fournissent des données plus fiables sur l'emploi rémunéré, les heures de travail, les salaires, le coût de la main-d'œuvre et la productivité du travail. Elles peuvent également fournir des données utiles sur les besoins de formation et les conditions de travail. Certaines de ces informations sont collectées lors des enquêtes sur les salaires et les conditions de travail.

L'information sur les métiers en voie de disparition ou émergents, suite aux évolutions technologiques et aux changements structurels au sein d'une économie donnée, peut être recueillie :

- lors de l'élaboration des **dictionnaires opérationnels des métiers et emplois (DOME)**, considérée comme faisant partie des enquêtes plus lourdes auprès des entreprises ;
- lorsque les institutions de formation, en consultation avec des experts dans le domaine de l'industrie, conçoivent ou mettent à jour leurs programmes de formation ;
- à partir des études spéciales visant à obtenir ce type d'informations spécifiques.

La capacité à exécuter ces enquêtes dépend de la disponibilité d'un répertoire des entreprises exhaustif et à jour. Cependant ces répertoires ont généralement une couverture limitée des petites entreprises.

#### **4.3.4 Enquêtes mixtes**

Les enquêtes mixtes auprès des ménages/entreprises<sup>1</sup> peuvent être considérées comme un moyen plus direct de décrire les situations du marché du travail qui s'écartent du schéma de l'emploi régulier à plein temps. Elles comportent deux phases : une enquête auprès des ménages (en général l'enquête sur l'emploi) et une enquête auprès des entreprises.

Le principe consiste à créer une base de sondage des entreprises à partir de la première phase. La sélection des entreprises se fait sur la base de certains critères bien définis. A la deuxième phase, les propriétaires d'entreprises sont interviewés pour obtenir des informations sur leurs propres caractéristiques, celles de l'activité et des employés.

Ces types d'enquêtes permettent un meilleur ciblage de données à collecter (par l'application des critères lors de la première phase de l'enquête), ainsi que la collecte d'informations détaillées permettant des différenciations de données (lors de la deuxième phase), pour l'élaboration de politiques. Cette information concerne les acteurs du marché du travail qui n'occuperaient pas un emploi régulier à plein temps.

Cependant, les enquêtes mixtes se heurtent aux mêmes difficultés que les enquêtes auprès des ménages pour ce qui concerne l'applicabilité du principe de la population active et ne réduisent pas la nécessité de différencier les données pour résoudre le problème de l'hétérogénéité des différentes catégories du principe de la population active.

---

<sup>1</sup> Comme les enquêtes sur l'emploi et le secteur informel

## CHAPITRE 5 : ANALYSE ET DIFFUSION DE DONNEES

### 5.1 Analyse des données

#### 5.1.1 Objectifs et principes d'analyse des données

**La stratégie de communication est fondamentale pour une analyse pertinente des données.** L'analyse a pour objet de décomposer, d'ordonner et de résumer les données de façon à obtenir des réponses aux questions et d'éprouver des hypothèses formulées sur certaines variables. Dans ce processus de transformation des données en informations utiles, quatre objectifs sont poursuivis :

- résumer ou condenser les données sous forme de descriptions significatives d'un phénomène ;
- conceptualiser le phénomène étudié en une photo de la réalité ;
- communiquer des statistiques pour des perspectives politiques, de gérance et d'opinion publique ;
- extrapoler à l'ensemble de la population l'information collectée sur un échantillon d'individus.

Quatre types d'analyses de données sont distingués.

#### *Analyse descriptive*

L'analyse descriptive est la première étape dans toute analyse statistique de données. Quatre types d'indicateurs sont commentés dans cette analyse. Il s'agit des mesures de :

- relation tels que les ratios, les proportions et des indices ;
- tendance centrale que sont la moyenne, la médiane et le mode ;
- variabilité (distribution de fréquences, étendue et écart-type) ;
- distribution (statistiques de khi-deux, etc..)

#### *Analyse déductive*

L'analyse déductive est une technique qui sert à généraliser à l'ensemble de la population les résultats obtenus sur un échantillon. Dans cette analyse, des différences de comportements entre groupes sont évaluées. Il y est fait recours à des tests de Student et à des analyses de variance.

#### *Analyse associative*

L'analyse associative est une méthode d'évaluation des relations entre variables. Les relations qui sont étudiées sont de type linéaire ou non. Les outils d'analyse sont les tableaux de contingence et les matrices de corrélation.

#### *Analyse prédictive*

L'analyse prédictive est une technique d'extrapolation des faits constatés dans le passé vers le futur. Par exemple, si le taux de chômage d'un pays donné est de 20% en 2006, combien sera-t-il en 2011. Il s'agit généralement de l'analyse de survie d'un phénomène, basée sur le calcul de probabilité de son apparition.

Les prédictions sont basées sur la relation entre les variables, établie soit dans une analyse de régression ou de séries temporelles.

### **5.1.2 Analyse des informations sur le marché du travail**

Le but de cette analyse est de quantifier et de qualifier le fonctionnement et les tendances du marché du travail ou du suivi des politiques d'emploi. Le principe consiste à identifier les problèmes, expliquer les causes et proposer les solutions possibles. L'analyse a recours à des méthodes statistiques d'analyse descriptive et explicative.

Pour l'efficacité de l'analyse, il est indiqué de ranger les données qui sont les matières premières par catégories, tailles et groupes, de les agréger et leur appliquer des manipulations statistiques plus ou moins complexes.

Les indicateurs à calculer sont :

- les pourcentages, les moyennes, taux et quotients ;
- les taux de croissance et les variations des taux de croissance ;
- les distributions de fréquences ;
- les tableaux de contingence basés sur les variables telles que le sexe, l'âge et le niveau d'instruction, etc. ;
- les élasticités ;
- les corrélations et régressions.

D'autres outils d'analyse intéressants sont les graphiques tels que les histogrammes, les courbes linéaires et les secteurs.

## **5.2 Types de publications**

Au stade actuel du SIMT dans les pays bénéficiaires du projet LMIS-AFRISTAT, trois types de publications sont recommandés. Il s'agit du rapport technique, du bulletin périodique d'information sur le marché du travail et de l'analyse situationnelle annuelle. Ces publications sont décrites ci-dessous. Cependant, pour les deux dernières, seules des listes non exhaustives de titres de thèmes recommandés sont présentées. Des thèmes supplémentaires peuvent être incorporés suivant le niveau de développement du système.

### **5.2.1 Rapport technique**

Le rapport technique décrit les aspects statistiques de chaque source de données (portée, couverture, fréquence de production, nomenclatures, définitions et concepts, méthodologie, limites connues concernant les données, compatibilité avec d'autres sources de données). Il doit comprendre un exemplaire des questionnaires et formulaires d'établissement de rapports utilisés.

Il peut être produit de façon épisodique (notamment tous les cinq ans) et doit être révisé et publié de nouveau, en cas de changement du système administratif ou statistique. Le rapport doit être suffisamment détaillé pour couvrir tous les systèmes de données compilés par le SIMT.

## 5.2.2 Le bulletin périodique d'informations sur le marché du travail

Un bulletin trimestriel ou semestriel de toutes les informations pertinentes sur le marché du travail doit être compilé, sous forme de résumé de résultats importants provenant de différentes sources. En principe, cette publication repose sur les statistiques courantes, à caractère conjoncturel et ne doit pas contenir des statistiques volatiles importantes (notamment les taux de chômage) qui seront prises en compte dans l'analyse situationnelle annuelle. Les commentaires textuels dans cette publication de grande portée doivent cibler à la fois le grand public, les analystes de politiques de l'emploi. Une liste non exhaustive des thèmes qui peuvent être pris en compte dans le bulletin est présentée ci-dessous.

### *Données économiques*

- Indices des prix à la consommation (IPC)
- Indices de la production industrielle (IPI)

### *Demande de main-d'œuvre*

- Nombre de possibilités d'emploi (offres d'emplois)
- Projections de possibilités d'emploi

### *Offre de main-d'œuvre*

- Nombre de demandeurs d'emploi
- Nombre de demandeurs d'emploi par emploi précédent (profession et expérience)
- Nombre de demandeurs d'emploi par préférence d'emploi (profession)

### *Indicateurs des corrélations entre la demande et l'offre de main-d'œuvre*

- Nombre de demandeurs d'emploi placés

### *Dialogue social*

- Nombre de conflits résolus/non résolus, c'est-à-dire les grèves et arrêts de travail
- Nombre d'accords de convention collective
- Nombre d'accords de reconnaissance

### *Immigration*

- Nombre de personnes qui ont obtenu un visa/permis de travail par durée, emploi (profession) et sexe, niveau d'instruction, pays.

Toutes ces statistiques doivent être ventilées par domaine d'activité, profession, statut dans l'emploi et niveau d'instruction ; ou par zone géographique, zone urbaine/rurale, sexe et âge.

### **5.2.3 Analyse situationnelle annuelle**

C'est une description complète du marché national (ou sous-national) du travail dans le contexte économique d'un pays donné. Le rapport fournit une série de statistiques par sources de données. Il comprend une analyse détaillée des résultats, des graphiques et/ou diagrammes, ainsi qu'une brève description des méthodologies de la collecte des données. Il est également utile de produire un résumé analytique présentant les points saillants des principales caractéristiques pour les décideurs et les médias.

Les limites dans la production d'une analyse situationnelle pertinente pour l'identification des questions de politiques sont généralement liées aux lacunes inhérentes aux programmes de collecte de données et aux sources d'information. Parmi les plus importantes figurent :

- une couverture limitée de l'information administrative ;
- un manque d'exécution d'enquêtes sur la main-d'œuvre auprès des entreprises ;
- une exécution irrégulière des enquêtes auprès des ménages et de collecte de données sur le secteur informel.

La qualité d'une analyse de situation peut également être limitée par l'absence de données quantitatives pour décrire de façon appropriée le marché du travail. D'une manière générale, ces limites sont moins restrictives dans le secteur formel que dans le secteur informel, y compris l'agriculture de subsistance.

La première cause de cette situation tient au fait que l'analyse de la situation du secteur formel peut mettre à profit plus d'une source d'information (les enquêtes auprès des entreprises, les enquêtes auprès des ménages et les registres administratifs). L'utilisation de plusieurs sources permet d'adopter des mesures particulières et se traduit en général par une meilleure analyse de situation du marché du travail. Ces possibilités sont particulièrement plus restreintes en ce qui concerne les données sur le secteur non formel, car les sources de données sont limitées essentiellement aux enquêtes auprès des ménages et aux enquêtes mixtes auprès des ménages et entreprises.

Deuxièmement, l'application de la structure de la main-d'œuvre est sujette à certaines limites. Celles-ci sont plus difficiles à surmonter lorsque les niveaux d'emploi dans le secteur informel et dans celui de l'agriculture de subsistance sont importants.

Voici proposé ci-dessous une liste non exhaustive des thèmes qui peuvent être pris en compte dans l'analyse situationnelle annuelle. Toutes ces catégories de statistiques doivent être ventilées, le cas échéant, par domaine d'activité, profession, statut dans l'emploi et niveau d'instruction ou par zone géographique, zone urbaine/rurale, sexe et âge.

#### *Section 1 : Généralités*

#### **Présentation du pays**

#### **Indicateurs de pauvreté**

## *Section 2 : Statistiques économiques*

- Tendances économiques au niveau macro indiquant la croissance projetée des différents secteurs (y compris le secteur informel), désagrégées par région ;
- indices des prix à la consommation (nationaux, régionaux) ;
- résumé de la balance des paiements ;
- résumé des opérations budgétaires de l'Etat.

## *Section 3 : Données démographiques*

- Projections :
  - distribution de la population par région et district ;
  - densités de la population par district ;
  - population par zone (urbaine et rurale) ;
  - population urbaine par centre urbain ;
  - ratio homme/femme par âge ;
  - population par groupe d'âge et sexe.
- Tendances de la migration

## *Section 4 : Données relatives à l'éducation et à la formation*

- Taux d'alphabétisation par sexe, âge, zone urbaine/rurale ;
- niveaux d'instruction par qualification et sexe ;
- nombre d'écoles primaires, secondaires, techniques et professionnelles (y compris l'école d'infirmiers) par type d'école (publique/privée) ;
- taux de scolarisation par sexe et type d'école ;
- taux de scolarisation par sexe dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ;
- effectifs achevant chaque niveau par âge et sexe et en tant que proportion des inscrits ;
- enseignants dans les écoles primaires par type et district ;
- enseignants dans les écoles secondaires par type et district ;
- taux d'abandon dans l'enseignement primaire par niveau ;
- résultats des examens au niveau du Brevet d'Etudes du Premier Cycle du second degré (BEPC) et au-delà ;
- taux d'accès et de réussite à l'examen final dans l'enseignement technique et professionnel ;
- nombre de diplômés sortant des institutions techniques et professionnelles ;
- dépenses publiques consacrées à l'éducation ;
- différence entre régions pour ce qui précède.

(Dans la mesure du possible, présenter l'évolution au cours des trois dernières années).

## *Section 5 : Coûts et financement du système de formation*

- Coûts unitaires de la formation formelle assurée à tous les niveaux, par le secteur public, les institutions privées et le secteur privé (intra-muros) ;
- analyse des coûts d'investissement, d'autres coûts fixes (assurance, intérêts/coûts d'opportunité calculés), et des coûts variables/dépenses renouvelables par secteur et région ;

- revenu réel ou potentiel découlant des activités génératrices de revenu (formation et production) dans les institutions publiques et privées.

#### *Section 6 : Données relatives à l'emploi et à l'information sur le marché du travail*

- Taille de la population active par sexe et âge, ainsi que sa croissance projetée, globale et par secteur ;
- effectifs de tous les groupes de travailleurs migrants, et origines de ceux-ci par région ;
- indicateurs de la participation aux activités économiques (taux d'activités par âge, sexe et région, zone urbaine et rurale).

#### **Emploi**

- Emploi par secteur et par région ;
- emploi par secteur moderne et informel, et sa croissance projetée ;
- emploi par branche/secteur d'activité, type d'emploi et sexe ;
- emploi par branche/secteur, région et sexe ;
- emploi par branche/secteur, niveau d'instruction et sexe ;
- indicateurs d'emploi par groupe d'âge et sexe, par secteur et branches d'activité, désagrégés par région ;
- nombre moyen d'heures travaillées par semaine par domaine d'activité, emploi et sexe.

#### **Salaires et revenus**

- Revenus mensuels moyens par domaine d'activité, sexe, emploi et région.

#### **Chômage et sous-emploi**

- projections d'emploi par domaine d'activité et profession ;
- nombre de personnes au chômage par niveau d'instruction, sexe et âge, région, zone urbaine/rurale ;
- indicateurs de chômage et de sous-emploi par groupe d'âge et sexe, par secteur et niveaux d'études, désagrégés par région et zone urbaine/rurale ;
- niveaux de chômage des jeunes et sous-emploi par sexe, zone urbaine/rurale et région ;
- identification des besoins de formation par secteur.

#### **Inactivité**

- Caractéristiques de la population inactive par sexe, âge, zone urbaine/rurale, région ;
- taux d'inactivité.

#### *Section 7 : Analyse des politiques relatives au marché du travail*

- Politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux dans les secteurs publics/privés ;
- Investissements publics dans l'industrie, politiques de promotion et leurs impacts sur l'emploi et la demande de compétences, par secteur et catégorie d'emploi ;

- politiques de libéralisation économique et d'ajustement structurel du marché du travail ;
- politiques de promotion de l'évolution technologique et leur impact sur l'emploi, par catégorie et sexe ;
- politiques d'allocation du chômage et de création d'emplois ;
- politiques de promotion d'emplois des groupes spéciaux (femmes, élèves/étudiants qui abandonnent l'école, analphabètes, jeunes au chômage, minorités ethniques, personnes handicapées) ;
- tendances du marché du travail et leurs impacts sur les demandes futures de compétences et de connaissances, ainsi que leurs incidences sur l'emploi des femmes.

### *Section 8 : Demande et offre de main-d'œuvre*

#### **Demande**

- Nombre de possibilités d'emploi par niveau d'instruction, profession, expérience requise, domaine d'activité, sexe et région ;
- projections de possibilités d'emploi par profession, niveau d'instruction, sexe, domaine d'activité et région.

#### **Offre**

- Nombre de demandeurs d'emploi par sexe, âge, niveau d'instruction, préférence d'emploi (profession), emploi précédent (profession) et expérience, région ;
- nombre d'institutions d'éducation/formation par cours proposé ;
- nombre d'étudiants inscrits par cours, sexe et région ;
- résultats escomptés par sexe et titre de poste (profession), région.

#### **Immigration**

- Nombre de personnes qui ont obtenu un visa/permis de travail par durée, profession et sexe, niveau d'instruction, pays ;
- nombre de personnes qui ont obtenu un permis de résident permanent par durée, profession et sexe, niveau d'instruction, pays.

#### **Indicateurs du rapport demande/offre de main-d'œuvre**

- Nombre de demandeurs d'emploi placés par niveau d'instruction, profession, industrie, sexe et région

### *Section 9 : Dialogue social*

- Nombre d'organisations syndicales et d'employeurs par industrie ;
- nombre de conflits résolus/non résolus, c'est-à-dire les grèves et les arrêts de travail par industrie ;
- nombre d'accords de convention collective par domaine d'activité ;
- nombre d'accords de reconnaissance par domaine d'activité.

### *Section 10 : Sécurité sociale*

- Nombre et caractéristiques des employés couverts par le régime ;
- nombre et caractéristiques des bénéficiaires ;
- indemnités versées.

### *Section 11 : Secteur informel*

- Nombre estimatif d'emplois par type de commerce et d'activité (industrie) ;
- nombre estimatif d'emplois par sexe, type d'activité et région ;
- rémunération estimative moyenne par profession, sexe et type d'activité ;
- croissance projetée de l'emploi par type d'entreprises et activité (industrie).

A mesure que le système s'améliore, d'autres types de rapports pourront être envisagés.

### **5.3 Diffusion des données**

La diffusion des produits du SIMT doit être utilisée comme outil de plaidoyer. Pour ce faire, au moins aux premiers stades du SIMT, la présentation des rapports doit avoir lieu au cours d'une réunion regroupant les hautes autorités gouvernementales, les parlementaires, les bailleurs de fonds, etc., et faire l'objet d'une large couverture médiatique.

Par ailleurs, compte tenu de l'évolution technologique dans les différents pays, il y a lieu d'aller de plus en plus vers la publication en ligne des résultats. La disponibilité de ces données directement accessibles peut exercer une pression supplémentaire sur la nécessité d'une réorganisation en vue de fournir les résultats à temps et régulièrement. L'utilisation de ces moyens de diffusion entraînera une réduction des coûts de distribution, l'amélioration de la qualité des services aux usagers et la sensibilisation accrue au sujet de l'information. Dans ce cadre, la création et la gestion de Sites Web par l'organe central du SIMT doivent être encouragées.

## REFERENCES

R. Hussmanns, F. Merhan and V. Verma (1990) "*Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods*" ILO, Geneva

Richter, L. (1991) "*New and old issues and remedies regarding labour market information in developing countries: A synopsis of 35 labour market country studies conducted with the support of DANIDA*" ILO, Geneva

B. Pember (1997) "*Labour statistics based on administrative records: guidelines on compilation and presentation*", Bangkok, ILO Geneva.

ILO (1998) *Sixteenth International Conference of Labour statisticians*, Geneva, 6 – 15 October 1998. Report of the Conference. ILO; Geneva.

ILO (2003) "*Key indicators of the labour market*", third edition, ILO Geneva

ILO (2003) "*International training compendium on labour statistics. Module 1: statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population. Bureau of Statistics*", ILO Geneva

ILO, 2007 "cours de formation sur le thème analyse et information sur le marché du travail", Turin, mars 2007