

**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**  
**Département des politiques de l'emploi**

**Emploi - formation :  
Tendances et perspectives**

**Guide de renforcement des capacités**

**Table des matières**

Janvier 2009

## Remerciements

Ce Guide de renforcement des capacités sur l'élaboration de « bilans » sur l'emploi et la formation est le produit des contributions d'un grand nombre de personnes. Nous souhaitons remercier Claire Harasty qui a initié ce travail et en particulier André Rosanvallon, le principal auteur de ce Guide. Il a rassemblé une quantité considérable d'informations sur le sujet, puisant dans sa longue expérience comme professeur d'économie du travail et de la formation, et s'appuyant sur sa collaboration prolongée avec les universités an Afrique francophone.

Nous adressons nos remerciements à l'équipe technique, qui recouvre plusieurs unités de travail du BIT (BIT Dakar, CEPOL, CIF Turin, SKILLS et TRENDS), et dont les collaborateurs ont coopéré tout au long de l'élaboration du Guide : Eléonore d'Achon, Honoré Djerma, Carlos Garcia Blesa, Isabelle Guillet, Dramane Haidara, Christian Joussin, Frederic Lapeyre, Nicolas Serrière et Dagmar Walter (qui a assuré la coordination du processus et l'organisation de l'atelier de validation).

Nous souhaitons également remercier les délégations des cinq pays (Burkina Faso, Cameroun, Madagascar, Mali et la République Démocratique du Congo) qui ont participé au séminaire de validation pour leurs contributions en expériences et exemples nationales qui ont largement enrichi les propos du Guide.

L'initiative a bénéficié d'un co-financement entre le Bureau International du Travail (budget régulier, et coopération technique Danemark et France) et le Centre International de Formation à Turin.

## Avant propos

Dans les débats actuels sur le contenu et les modalités des politiques de développement durable du continent africain, la problématique de l'emploi et de la formation est doublement cruciale. D'une part, elle désigne une des manifestations les plus sensibles de la crise qui frappe un grand nombre de pays du continent africain. D'autre part elle désigne la variable ressource humaine comme une variable déterminante et stratégique dans une perspective de sortie de crise et de lutte contre la pauvreté.

Ce qui est en cause, c'est la recherche d'un nouveau modèle de croissance au sein duquel la promotion de l'emploi et de la formation devient une composante centrale, à la fois :

- comme objectif stratégique prioritaire pour réduire la pauvreté, dans la mesure où c'est le manque d'emploi qui est la cause principale de la pauvreté des groupes les plus pauvres,
- comme variable active inductrice de croissance, en suivant sur ce point les enseignements des programmes de relance et d'investissement plus efficaces, du type de ceux mis en œuvre récemment par les pays asiatiques émergents.

Dans cette perspective, une étape préalable est essentielle. Elle consiste à établir un diagnostic et un suivi précis et pertinent des succès et des problèmes en matière d'emploi et de formation, ainsi que des effets des programmes et des mesures menées dans ces domaines, sous la forme d'un bilan emploi-formation. Ceci permettra un meilleur suivi de la composante emploi dans les Documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP), et par là-même, de la politique nationale de l'emploi.

Ce Guide de renforcement des capacités s'inscrit dans la volonté d'un renforcement et d'une meilleure utilisation de ces compétences et des capacités nationales d'élaboration d'un bilan emploi-formation, le besoin d'une formation systématique se faisant ressentir au siège du BIT comme sur le terrain.

Le Guide a été développé par le BIT avec le concours du Professeur André Rosanvallon. Suite à des commentaires internes, une première version avait été présentée à un atelier de validation en septembre 2008 à Turin, qui a réuni une vingtaine de praticiens venant de cinq pays d'Afrique francophone. La présente version tient compte des commentaires et exemples fournis. A ce stade, le Guide se veut être un document de travail que les pays peuvent s'approprier et adapter au contexte et besoins nationaux. Plusieurs initiatives nationales et provinciales sont actuellement en cours et pourront par la suite enrichir et faire évoluer la méthodologie.

BIT, janvier 2009

# TABLE DES MATIERES DU GUIDE

## Module I

### Module introductif

La définition du bilan et les objectifs du guide.....	4
A. La définition du bilan emploi-formation.....	4
a. La définition en négatif du bilan	4
b. La définition en positif du bilan	4
B. Les objectifs du guide et les modalités pédagogiques .....	7
a. Les objectifs pédagogiques généraux	7
b. Les destinataires du guide et les objectifs spécifiques	8
c. Le cheminement pédagogique	9
d. L'organisation pédagogique de la formation	11
<b>Leçon 1 : Le contexte du bilan emploi-formation.....</b>	<b>13</b>
C. Introduction de la leçon.....	13
D. Une crise de l'emploi qui perdure aujourd'hui intolérable .....	13
a. L'ancienneté de la crise actuelle	14
b. Les manifestations de la crise : la permanence d'un double déficit	17
E. La complexité croissante de la réalité des problèmes d'emploi et de formation .....	17
F. Des systèmes d'information sur l'emploi et la formation peu performants quand ils ne sont pas sinistrés .....	18
G. Un contexte favorable : la généralisation et la révision des DSRP de la première génération .....	18
a. Démarches d'élaboration, de pilotage et de suivi des DSRP	20
b. Les premiers enseignements des DSRP	21
H. En guise de conclusion du module I .....	24

## Module II

### Le cadrage stratégique, organisationnel et institutionnel du bilan emploi-formation

#### Un bilan : pour quoi ? pour qui ? par qui ?

<b>Leçon 2 : Un bilan emploi-formation : pour quoi ?</b> .....	<b>5</b>
A. Introduction .....	5
Objectif 1 : le bilan comme un outil d'aide à la décision dans une démarche de planification stratégique .....	6
a. Les étapes et les outils de la planification stratégique .....	6
b. Un outil d'aide à la décision pour la conception et la formulation du DSRP et l'intégration de la politique nationale de l'emploi et de la formation dans le DSRP .....	8
c. Un outil d'aide à la décision dans le cadre du suivi et de la révision des DSRP et de la politique nationale de l'emploi et de la formation .....	9
Objectif 2 : le bilan emploi-formation comme un temps fort d'une démarche d'évaluation .....	11
Objectif 3 : le bilan emploi-formation comme un instrument de renforcement du dialogue social .....	13
a. La réalisation du bilan : un temps fort du dialogue social .....	13
b. La réalisation du bilan : un levier pour la création des conditions d'un vrai dialogue social .....	14
Objectif 4 : La réalisation du bilan : un processus cohérent et complémentaire avec la stratégie de réduction de la pauvreté .....	14
a. Une démarche commune : une démarche participative .....	14
b. Le développement de pratiques de bonne gouvernance .....	15
Objectif 5 : le bilan emploi-formation, un outil de planification et de prospective des relations emploi-formation. ....	16
<b>Leçon 3 : Le bilan emploi-formation : pour qui ? par qui ?</b> .....	<b>19</b>
B. Introduction .....	19
C. Le bilan : pour qui ? pour quels utilisateurs ? .....	20
a. L'inventaire des utilisateurs potentiels du bilan .....	20
b. La création d'une banque de données sur ces utilisateurs .....	22
D. Le bilan emploi-formation : par qui ? les « producteurs d'information » .....	22
a. L'institut national de la statistique .....	23
b. L'observatoire de l'emploi et de la formation .....	24
c. Les centres d'étude et de recherche universitaires .....	27
d. Les agences internationales de coopération .....	27
E. Le cadre organisationnel et institutionnel .....	28
a. Le cadre institutionnel .....	28
b. Le cadre organisationnel .....	29
F. En guise de conclusion du module II .....	31

## Module III

### La construction du bilan emploi-formation Méthodologie et étapes de la démarche

<b>Leçon 4 : Les concepts et les outils d'analyse .....</b>	<b>6</b>
A. Introduction .....	6
B. Les concepts d'emploi et d'activité.....	8
a. Le concept général d'analyse : la définition conventionnelle de l'emploi	8
b. La désagrégation du concept global d'emploi	9
C. Le concept de chômage .....	14
a. La définition conventionnelle : le chômage « au sens du BIT »	14
b. Les différentes réalités du « chômage »	15
D. Le concept de sous emploi et l'analyse de la qualité des emplois .....	17
a. La définition conventionnelle de la notion de sous-emploi	17
b. La mauvaise qualité des emplois	17
E. Les concepts de qualification et de compétences .....	19
a. De la notion traditionnelle de la qualification... à la notion de compétence	20
b. Les outils d'analyse pour l'identification et la mesure des qualifications	21
F. Les outils d'analyse de la formation professionnelle et technique .....	23
a. L'analyse de l'offre de formation professionnelle et technique	23
b. L'insertion professionnelle et la transition	25
<b>Leçon 5 : Les sources d'information disponibles .....</b>	<b>27</b>
A. Introduction .....	27
B. Le recensement général de population et de l'habitat .....	28
C. Les enquêtes sur l'emploi à partir des unités productives .....	28
a. Les enquêtes auprès des entreprises du secteur moderne	29
b. Les enquêtes sur le secteur informel à partir des unités du secteur	30
c. Les enquêtes sur l'emploi agricole à partir des exploitations agricoles	30
D. Les enquêtes sur l'emploi, le chômage et le sous emploi à partir des ménages.....	31
a. Les enquêtes sur les revenus et la pauvreté	32
b. Les enquêtes démographiques et de santé	32
c. Les enquêtes rapides de surveillance et de satisfaction	33
d. Les enquêtes main d'oeuvre	33
e. Les enquêtes emploi dans le secteur informel à partir des ménages	34
f. Les enquêtes sur le travail/activités économiques des enfants	35
g. Les enquêtes emploi du temps	35
E. Les enquêtes sur les salaires .....	36
F. Les sources d'origine administrative et réglementaire .....	36
G. Les travaux d'études et de recherches .....	37
a. L'intérêt des études filières	37
b. Les études sur le sous emploi agricole	39
H. La réalisation de monographies .....	40

I.	Les résultats des études d'évaluation.....	41
J.	Les sources d'informations sur la formation professionnelle et technique .....	41
a.	Les enquêtes en entreprise	41
b.	Les données d'origine administrative	41
c.	Les enquêtes d'insertion	42
d.	Les enquêtes sur la « transition » : les enquêtes EPET (Enquête sur le passage de l'école au travail)	42
K.	L'évaluation des systèmes africains d'information sur l'emploi et la formation .....	43
a.	La diversité des sources possibles	43
b.	La pertinence et la fiabilité des systèmes africains d'information sur l'emploi et la formation	45
L.	Récapitulatif : l'inventaire national des informations disponibles .....	46
<b>Leçon 6: Les étapes de la démarche d'élaboration du bilan emploi-formation .....</b>		<b>50</b>
A.	Introduction .....	50
B.	Une phase préalable de préparation du bilan .....	51
a.	La préparation de la phase de collecte et d'élaboration du bilan : les informations nécessaires et les indicateurs correspondants	51
C.	La phase de collecte de l'information .....	54
a.	La réalisation d'inventaires de départ concernant les informations sur l'emploi et la formation	55
b.	La démarche proprement dite de collecte des informations	56
c.	La phase de traitement et d'analyse des données collectées	57
D.	La phase de rédaction du bilan emploi-formation .....	61
E.	La phase de restitution et de diffusion du bilan .....	61
F.	En guise de conclusion du module III .....	63

## Module IV

### Le contenu du bilan emploi-formation

<b>Leçon 7: Les environnements des problèmes d'emploi et de formation.....</b>		<b>5</b>
A.	Introduction .....	5
B.	L'environnement démographique .....	6
a.	Les indicateurs de base	6
b.	La croissance démographique : une contrainte ?	6
C.	L'environnement économique.....	7
a.	Les indicateurs de résultats	7
b.	Les indicateurs de moyens et de contraintes	8
c.	Les indicateurs d'internationalisation de l'économie nationale	9
D.	L'environnement institutionnel .....	9
a.	L'environnement institutionnel au niveau central du service public de l'emploi :	9
b.	L'environnement institutionnel au niveau décentralisé du service public de l'emploi	10

- c. L'émergence de nouveaux acteurs dans l'environnement institutionnel de l'emploi 11

## **Leçon 8 : La composante emploi-chômage-sous emploi ..... 13**

A.	Introduction .....	13
B.	Population occupée et emploi.....	14
a.	Les indicateurs globaux : les niveaux et les caractéristiques de la population occupée totale	14
b.	Les indicateurs désagrégés	14
c.	Les créations d'emploi et les opportunités de création d'emploi	19
C.	L'ampleur et la réalité du chômage.....	19
a.	Les mesures du chômage	19
b.	Les caractéristiques du chômage	20
D.	L'ampleur du sous emploi : la tendance à la généralisation des formes de précarité et d'exclusion ? .....	21
a.	Le sous emploi visible	21
b.	Le sous emploi invisible	22
E.	Entre emploi et chômage : la qualité des emplois.....	22
F.	Emploi décent et objectif du millénaire pour le développement .....	23
a.	Ratio emploi-population pour la population en âge de travailler et les jeunes	24
b.	Emploi vulnérable	24
c.	Proportion de travailleurs pauvres dans l'emploi total	25
d.	Productivité au travail	25
G.	L'évaluation des politiques de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage et le sous emploi.....	26
a.	L'émergence de nouvelles dynamiques d'emploi	27
b.	L'évaluation des résultats et de l'impact de ces politiques	28
H.	Récapitulatif : les situations d'emploi, de chômage et de sous emploi des groupes cibles.....	29

## **Leçon 9 : La composante formation professionnelle et technique du bilan ..... 31**

A.	Introduction .....	31
B.	L'environnement éducatif de la main d'œuvre .....	32
C.	L'offre de formation professionnelle et technique .....	32
a.	La description du système	32
b.	Le diagnostic du système de la formation professionnelle et technique : un système en crise ?	33
c.	L'inadéquation emploi-formation : les modalités d'insertion	35
d.	L'émergence de nouvelles initiatives et de nouveaux comportements en matière de formation	36
D.	Récapitulatif : la situation des groupes cibles en matière de formation professionnelle.....	37
E.	En guise de conclusion du module IV.....	39

## Module V

### La diffusion du bilan et les prolongements du guide

<b>Leçon 10 : Les modalités de diffusion, de la restitution et de la validation du bilan emploi-formation.....</b>	<b>3</b>
A. Introduction .....	3
B. La phase de diffusion et de dissémination du bilan.....	4
a. La diversité des supports .....	4
b. Les modalités de diffusion et de restitution .....	5
C. Quels prolongements ?.....	7
a. Au niveau international : la création d'un réseau de coopération autour du guide pour le compléter et l'enrichir .....	7
b. Au plan local : l'élaboration de bilans locaux emploi-formation .....	8
D. En guise de conclusion du module V .....	10
<b>ANNEXES .....</b>	<b>11</b>
Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs au marché du travail.....	12
Annexe 2 : Les sigles utilisés .....	14
Annexe 3 : Liste des encadrés .....	15
Annexe 4 : Études de cas .....	16
Annexe 5 : La boîte à outils .....	17
Annexe 6 : Liste des ouvrages cités .....	18
Annexe 7 : La liste des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 5 <sup>ème</sup> édition .....	20
Annexe 8 : Liste des indicateurs proposés du travail décent .....	21

## Table des Encadrés

### Module 1

Encadré 1 :	Bilan emploi-formation.... système d'information sur l'emploi et la formation, observatoire de l'emploi et de la formation .....	4
Encadré 2 :	La liste des leçons du guide .....	9
Encadré 3 :	En Afrique sub-saharienne, la part relative des pauvres (moins de 2\$/jour) et des très pauvres (moins de 1\$/jour) ne cesse de croître depuis la période antérieure aux PAS .....	14
Encadré 4 :	La persistance de la crise de l'emploi en Afrique sub-saharienne au cours de la dernière décennie .....	14
Encadré 5 :	Quelques initiatives de la communauté internationale favorables à l'emploi .....	17

### Module 4

Encadré 6 :	Quelques exemples d'initiatives institutionnelles positives au Cameroun depuis le début du nouveau millénaire .....	10
-------------	---	----

## Table des Études de cas

### Module 1

Études de cas 1 :	Quelques expériences internationales de réalisation d'un bilan emploi formation .....	5
Études de cas 2 :	Promotion du plein emploi à Madagascar: de l'adoption du PNE au suivi du PNSE dans le MAP (2007-2012) .....	19

### Module 2

Études de cas 3 :	Burkina Faso : Le document sur les « méta-données » et l'inventaire des indicateurs de suivi du DSRP .....	9
Études de cas 4 :	Burkina Faso : Le contenu du Schéma Directeur de la Statistique (SDS) .....	22
Études de cas 5 :	Les observatoires de l'emploi et de la formation dans les huit pays de l'UEMOA .....	23

### Module 3

Études de cas 6 :	La promotion du travail décent au Mali .....	17
Études de cas 7 :	Mali : L'élaboration en cours du DOME (Dictionnaire Opérationnel des Métiers et Emploi) .....	20
Études de cas 8 :	Burkina Faso : la dispositif d'évaluation de l'offre de formation initiale .....	22
Études de cas 9 :	L'enquête sur l'emploi au Cameroun en 2005 .....	32
Études de cas 10 :	L' "enquête 1-2-3" Madagascar .....	33
Études de cas 11 :	L'enquête emploi du temps au Bénin .....	34
Études de cas 12 :	Burkina Faso : les activités de l'observatoire national de l'emploi et de la formation .....	50
Études de cas 13 :	Mali : Le rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail (RASAMT) .....	51

### Module 4

Études de cas 14 :	Madagascar : (Réseaux des Observatoires Ruraux) .....	10
Études de cas 15 :	Les indicateurs de la qualité du travail - Madagascar (2001-2005) .....	23
Études de cas 16 :	Quelques exemples de projets et de programmes relevant d'initiatives publiques ayant des impacts directs sur l'emploi et la formation professionnelle au Cameroun en 2007 .....	28
Études de cas 17 :	L'enquête insertion des diplômés de l'enseignement technique en Mauritanie.....	36

## Module 5

Études de cas 19 : Les déclarations des pauvres sur la relation emploi-pauvreté au Cameroun .....	4
---	---

## Table des Boîtes à outil

### Module 2

Boîte à outil 1 : Les étapes du « cycle de la planification stratégique » .....	5
Boîte à outil 2 : Les différentes étapes du cycle du SDRP et le documents d'accompagnement.....	7
Boîte à outil 3 : Grille de questionnement pour l'évaluation des projets et des programmes ayant un impact direct sur l'emploi et la formation.....	11
Boîte à outil 4 : La création d'une banque de données sur les utilisateurs et les institutions clientes .....	21
Boîte à outil 5 : Les observatoires africains de l'emploi et de la formation .....	23
Boîte à outil 6 : Les termes de référence d'une mission d'audit des observatoires .....	25
Boîte à outil 7 : Les intérêts d'un fonctionnement en réseau pour l'élaboration du bilan.....	28

### Module 3

Boîte à outil 8 : Les trois critères de définition de l'emploi.....	7
Boîte à outil 9 : L'Architecture simplifiée de la CITP-08 (classification internationale type des professions.....	12
Boîte à outil 10 : Les quatre critères de définition du chômage au sens du BIT .....	14
Boîte à outil 11 : Termes usuels autour de la notion de qualification.....	19
Boîte à outil 12 : La diversité des enquêtes ménages comme source d'information sur l'emploi.....	30
Boîte à outil 13 : Le bilan emploi-formation par filière.....	37
Boîte à outil 14 : Récapitulatif : les principales sources d'information par thèmes.....	42
Boîte à outil 15 : La fiche sur les "producteurs" d'informations.....	46
Boîte à outil 16 : La fiche sur les sources d'informations disponibles.....	47
Boîte à outil 17 : Deux batteries d'indicateurs proposées par le BIT.....	52
Boîte à outil 18 : La démarche de recensement des besoins d'information sur l'emploi et la formation des institutions clientes du bilan .....	54
Boîte à outil 19 : La banque de données sur les informations disponibles par thème du bilan.....	55