

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
Département des politiques de l'emploi

**Emploi - formation :
Tendances et perspectives**

Guide de renforcement des capacités

MODULE III

**La construction du bilan emploi-formation
Méthodologie et étapes de
la démarche Module introductif**

Janvier 2009

Sommaire

Introduction du module.....	5
Leçon 4 : Les concepts et les outils d'analyse	6
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
■ Le critère d'âge	8
■ Le critère de la durée des activités	8
■ Le critère de la nature des activités	9
b. La désagrégation du concept global d'emploi	9
■ La désagrégation des emplois sur la base des nomenclatures des activités collectives	9
■ La désagrégation des emplois sur la base des nomenclatures individuelles	12
C. Le concept de chômage	14
a. La définition conventionnelle : le chômage « au sens du BIT »	14
b. Les différentes réalités du « chômage »	15
■ Les différentes formes du chômage	16
■ Les différentes mesures du chômage	16
■ Les probabilités d'entrée et de sortie du chômage	16
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
■ Les emplois non décents	18
■ Les travailleurs pauvres	19
■ Les « mauvais emplois »	19
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
■ Les répertoires d'emploi	21
■ Les nomenclatures d'emploi	22
F. Les outils d'analyse de la formation professionnelle et technique	23
a. L'analyse de l'offre de formation professionnelle et technique	23
■ L'offre de formation initiale	24
■ Les autres processus d'apprentissage	24
b. L'insertion professionnelle et la transition	25
Leçon 5 : Les sources d'information disponibles.....	27
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
Leçon 6: Les étapes de la démarche d'élaboration du bilan emploi-formation		50
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
■	L'inventaire des informations nécessaires	55
■	L'inventaire des informations disponibles pour chaque rubrique du bilan	55
■	L'inventaire des informations manquantes	56
b.	La démarche proprement dite de collecte des informations	56
c.	La phase de traitement et d'analyse des données collectées	57
■	Rappel et recommandations préalables	57
■	La démarche proprement dite d'analyse et de traitement des données	60
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

Table des Études de cas

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

Table des Boîtes à outil

Boîte à outil 8 :	Les trois critères de définition de l'emploi	7
Boîte à outil 9 :	L'Architecture simplifiée de la CIP-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

Introduction du module

1. Après s'être interrogé sur le pour quoi ? le pour qui ? le par qui ? il faut se demander comment procéder pour l'élaboration du bilan. Quels que soient les contextes nationaux, la construction du bilan impose trois conditions incontournables :

- que l'on respecte une démarche très rigoureuse, autour de trois étapes : de collecte, de traitement et de diffusion du bilan,
- que l'on dispose d'outils d'analyse pertinents, autour de définitions précises et bien maîtrisées
- que l'on connaisse dans le détail les sources d'information disponibles et leur contenu.

2. Ce troisième module comprend trois leçons :

- **la leçon 4** porte sur la présentation et la description des outils et des concepts qui servent à désigner les réalités que l'on cherche à décrire et à analyser, à en préciser les contours et les caractéristiques les plus significatifs,
- **la leçon 5** traite des sources d'information disponibles qui vont permettre de documenter et de chiffrer les concepts retenus,
- **la leçon 6** présente les différentes étapes de la démarche et les modalités de mise en œuvre des matériaux précédemment décrits. Elle répond à la question : un bilan emploi-formation comment ?

Leçon 4 : Les concepts et les outils d'analyse

Objectifs pédagogiques de la leçon

Le bilan emploi-formation est un produit que l'on obtient à partir de l'utilisation de différents matériaux sous la forme de concepts et d'outils d'analyse.

Ce cours vise quatre objectifs pédagogiques principaux :

faire acquérir par les apprenants la maîtrise des concepts et des outils d'analyse qu'ils seront amenés à utiliser. Ceux-ci, font l'objet de définitions précises et de conventions internationales adoptées par les états membres de l'OIT, que les apprenants doivent obligatoirement connaître,

- leur montrer quelle est la signification de ces matériaux, leur faire prendre conscience de l'intérêt mais aussi des limites et des insuffisances des définitions courantes et usuelles,
- leur présenter des approches et des démarches susceptibles de dépasser les limites des définitions conventionnelles pour pouvoir rendre compte et analyser de manière plus pertinente la réalité des problèmes d'emploi-formation,
- les initier au contenu des différentes batteries d'indicateurs disponibles et à la manière de les utiliser.

A. Introduction

3. Dans le domaine des relations emploi-formation on a recours à différents outils et concepts regroupés autour d'un certain nombre de mots-clés ¹: population active et population occupée, chômage et sous-emploi, qualification et compétence. Ils sont utilisés pour ventiler la population totale en sous groupes, au regard de leur activité.

4. Le plus souvent, ces mots clés s'articulent selon un schéma en quatre temps :

¹ Pour plus de précisions sur la définition de ces mots clés, se reporter à deux documents de base du BIT : i) « *Employment, unemployment and underemployment : an ILO manual on concepts and methods* », Genève 1990, qui définit avec beaucoup de détails ces différents concepts, ii) « *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail* » Edition 2000, Genève, 2000 , qui reprend les définitions conventionnelles des statistiques du travail. Il est recommandé par ailleurs de consulter les différents sites Internet du BIT sur les statistiques dans les domaines de l'emploi et de la formation.

- dans un premier temps, on ventile la population qui a atteint l'âge de travailler (après 15 ans en général) en deux sous groupes : la population active et la population inactive,
- dans un deuxième temps, on distingue parmi la population active, la population qui exerce une activité (c'est la population occupée) et celle qui n'en exerce pas,
- dans un troisième temps, on considère l'ensemble de ceux qui ne travaillent pas. On distingue alors : i) ceux qui cherchent un emploi et sont disponibles pour en occuper un, ii) ceux qui sont sans emploi mais n'en recherchent pas. Le premier sous groupe constitue la population en chômage. Le second sous groupe (dont les chômeurs « découragés » qui sont des individus sans travail mais qui n'en recherchent pas, persuadés (es) qu'ils n'en retrouveront pas) est rattaché à la population inactive. Ainsi, la population active correspond à la population d'âge actif qui est soit occupée soit en chômage. On l'a désigné parfois sous les termes d'offre de travail ou de « main d'œuvre »,
- quatrième temps, on isole parmi la population occupée : i) la population occupée à plein temps sur des emplois décents, ii) la population en situation de sous emploi ou sous-occupée, iii) les « travailleurs pauvres » qui désignent les personnes qui travaillent mais en tirent un revenu au dessous d'un seuil de pauvreté de 1 ou 2 dollars par jour.

5. A priori, ces notions apparaissent simples dans la mesure où elles font partie du langage commun. En réalité, il n'en est rien. Il faut être conscient que leur maniement soulève de nombreuses difficultés. Certaines sont spécifiques à tel ou tel outil. Elles seront examinées dans le cadre de ce cours. D'autres sont plus générales. Elles tiennent en particulier à l'existence de nombreux chevauchements et recouvrements de plus en plus nombreux entre les réalités que ces concepts recouvrent, entre les différentes formes d'emploi et de quasi-emploi, du chômage et de formes de sous emploi.

6. Dans ce domaine comme dans d'autres relevant de l'économie du développement, les outils disponibles sont surtout pertinents pour décrire les sociétés qui les ont produits, c'est à dire les sociétés développées. Ils sont beaucoup moins adaptés à la réalité des économies en développement dans la mesure où ils rendent compte de modes de division entre la sphère du travail et celle du non travail (entre actifs et non actifs), ou au sein même de la sphère du travail (entre occupés et chômeurs)... qui ne sont pas ceux des pays en développement où les frontières sont plus floues et plus instables.

7. La leçon s'organise autour de cinq familles d'outils et de concepts² : i) les concepts d'emploi et d'activité, ii) les concepts de chômage, iii) les concepts de sous emploi, iv) les concepts de qualification et de compétence, v) les outils d'analyse du système de formation professionnelle et technique.

8. Pour mesurer ces différents concepts et outils d'analyse, on a recours à une batterie d'indicateurs dont le contenu détaillé sera examiné à la leçon 6, au chapitre « le choix et la sélection des indicateurs pertinents pendant la phase de préparation du bilan emploi formation ».

² Sur les définitions conventionnelles de ces notions, on se reportera au site du BIT LABORSTA, bureau des statistiques et du service du développement et de l'analyse des statistiques (département de l'intégration) <http://www.ilo.org/stat/lang--fr/index.htm>. Cf. aussi la publication du BIT, *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail*, Edition 2000, Genève, 2000

B. Les concepts d'emploi et d'activité

9. La conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, octobre 1982) a adopté une définition générale des "personnes pourvues d'un emploi" qui sert de référence internationale à la définition de l'emploi. Cette population est ensuite différenciée en sous groupes homogènes à partir de nomenclatures d'emploi.

a. Le concept général d'analyse : la définition conventionnelle de l'emploi

10. Conventionnellement, l'emploi est défini par référence à trois critères principaux qui figurent dans l'encadré ci-dessous.

Boîte à outil 8

Les trois critères de définition de l'emploi

- un critère d'âge : être dans la fourchette d'âge retenue pour définir la population active, entre 15 et 64 ans,
- un critère de durée de l'activité : sont occupées, toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure au cours d'une brève période spécifiée (en général une semaine) et toutes celles qui occupent normalement un emploi mais qui en sont absentes pour plusieurs raisons
- un critère de nature de l'activité : il faut exercer une activité de production de biens et services au sens de la comptabilité nationale.

■ *Le critère d'âge*

11. Selon les conventions internationales, l'emploi concerne la population occupée au-delà de la fin de la scolarité obligatoire et en deçà de l'âge d'accès à la retraite, soit entre 15 et 64 ans. Conventionnellement, on considère que ces âges définissent les limites de la population disponible pour exercer une activité. Cette définition standard fait cependant l'objet de nombreuses variantes selon les pays pour tenir compte des contextes nationaux.

12. L'application de ce critère d'âge soulève plusieurs problèmes par rapport aux populations à la limite inférieure et supérieure de la tranche d'âge retenue, en particulier vis-à-vis de la population des jeunes de moins de 15 ans, dans la mesure où la question de l'emploi des enfants ne peut pas être abordée sous le seul angle de l'exploitation même si l'emploi des enfants est une des formes majeures des emplois non décents.

■ *Le critère de la durée des activités*

13. En second lieu, la notion d'emploi fait référence à une durée d'activité spécifiée. Les statistiques internationales, et celles du BIT en particulier, reposent sur la "règle de l'heure de travail". Il faut avoir exercé une activité pendant au moins une heure au cours d'une période précédente spécifiée (en général une semaine) qu'elle soit ou non rémunérée, pour être

comptabilisé parmi la population ayant un emploi. Il s'agit là d'une conception très extensive de l'emploi qui couvre de fait des situations multiformes de sous-emploi (Cf. ci-après).

■ *Le critère de la nature des activités*

14. L'activité retenue n'est pas celle de l'occupation du temps, opposée au loisir et à l'oisiveté. C'est celle de la participation, effective ou potentielle, à l'activité économique. La population occupée est ainsi constituée de ceux qui exercent une activité économique de production de biens ou de services au sens de la comptabilité nationale. L'activité économique est en effet définie par référence à la nature et à la destination des produits et des services plutôt que par rapport à la nature des revenus qu'elle procure. Depuis la dernière révision du Système de Comptabilité Nationale en 1993, la population occupée est constituée par l'ensemble des individus qui concourent et qui contribuent à la production de biens et services, marchands ou collectifs : qu'ils soient destinés à la vente ou à l'échange sur un marché à un certain prix, ou qu'ils soient auto-consommés, à condition que ces productions contribuent de manière importante aux consommations des ménages. Dans cette dernière perspective, certaines activités des femmes comme aller chercher de l'eau, s'occuper des jardins, etc. contribuent de manière importante à la consommation des ménages.

15. L'application de ce critère se heurte à de multiples difficultés qui tiennent en particulier à la mesure de ce que les comptables nationaux appellent « l'économie non observée »³ et qui regroupe les activités souterraines, illégales et informelles, toutes activités particulièrement importantes sur le continent africain.

b. La désagrégation du concept global d'emploi

16. Le plus souvent, au moins de manière implicite, les non spécialistes assimilent l'emploi à l'activité « standard » d'un individu occupé à plein temps dans le secteur moderne. En réalité les situations d'emploi sont très diversifiées et hétérogènes. Leur traitement suppose que l'on formule et que l'on mette en œuvre des politiques et des programmes spécifiques pour prendre en compte les spécificités des groupes concernés. Dans ces conditions, pour parvenir à un diagnostic pertinent sur l'emploi, il convient de désagréger le volume global de l'emploi en sous groupes homogènes sur la base de classifications et/ou de nomenclatures dont deux sont principales : i) les nomenclature des activités collectives par secteur et type d'activité économique qui classent les emplois en fonction des caractéristiques des unités productives où les individus exercent leur activité, ii) les nomenclatures des activités individuelles qui classent les individus en fonction de leurs caractéristiques individuelles et personnelles.

■ *La désagrégation des emplois sur la base des nomenclatures des activités collectives*

17. A ce niveau, on distingue plusieurs typologies en fonction : i) de la nomenclature standard des activités : la CITI, ii) du statut de l'employeur (privé-public), iii) des modes d'organisation productive (formel-informel), iv) un cas particulier l'agriculture

³ « Manuel sur la mesure de l'économie non observée » OCDE-BIT, Paris 2003

- La nomenclature standard par secteur d'activité économique : la CITI

18. La CITI est « la classification Internationale Type par Industrie » définie par les Nations Unies. Elle est la norme internationale de classification des activités économiques productives. Elle est organisée en niveaux hiérarchiques de plus en plus désagrégés : i) un premier niveau en « divisions » (code à deux chiffres), ii) qui se décompose en groupes d'activités (code à trois chiffres), iii) puis en « classes » (code à quatre chiffres).

19. L'utilisation de cette nomenclature ne pose pas de problème majeur. Elle est au cœur de la construction des comptes nationaux. Il convient cependant de tenir compte d'une réalité qui est centrale sur le continent africain et qui oblige à dépasser la simple ventilation des emplois par secteurs d'activité économique : le développement de la pluri et de la multi activité. La pluri ou la multi activité correspond à une modalité de chevauchements et d'emboîtements d'activités secondaires autour d'une activité principale productive. Pour reprendre le vocabulaire juridique, "la pluriactivité est l'exercice simultané ou successif par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles différentes".

20. Il ne s'agit pas de situations tout à fait originales et nouvelles. La multi activité est même un mode de mobilisation traditionnel de la main d'oeuvre agricole, destiné à compenser les variations saisonnières d'activités et qui permet de valoriser les forces de travail disponibles. Mais avec le développement de la crise de l'emploi, ces formes de multi et de pluri activité se sont multipliées et diversifiées. La multi-activité remplit plusieurs fonctions : i) de distribution de revenus d'autant plus importants qu'il s'agit souvent de revenus d'équilibre ou d'appoint, ii) de réduction du sous-emploi (en particulier saisonnier), iii) mais aussi d'acquisition de savoirs faire susceptibles d'être mobilisés dans le cadre de politiques d'appui à l'auto emploi et à la création d'activités génératrices de revenus.

21. Deux modalités de pluri activité sont principales, selon que les activités secondaires : i) se développent autour d'une source stable mais insuffisante de revenus, pour la satisfaction des besoins du ménage ou pour la redistribution de revenus de transfert au sein de la famille (c'est la cas par exemple de la pluri activité des fonctionnaires, ii) s'inscrivent dans une stratégie de survie et de réduction des incertitudes, et qui conduit à rechercher une diversification et une complémentarité des sources de revenus au sein du ménage. Dans les deux cas, on s'intéresse, d'une part au contenu de l'activité principale et au contenu de chacune des activités secondaires, et d'autre part, aux modes de combinaisons et d'articulations entre l'activité principale et les activités secondaires en vérifiant l'existence ou non de relations de complémentarités et/ou contradictoires entre elles. Pour identifier et mesurer de manière précise la pluri ou la multi activité on procède depuis quelques années à des enquêtes spécifiques auprès des ménages, « les enquêtes emploi du temps » (cf. la leçon 5 de ce module sur les sources d'information sur l'emploi).

- La ventilation des emplois selon le statut de l'employeur

22. On distingue dans ce cas, trois sous groupes d'emploi selon qu'il s'agit :

- d'emplois publics relevant de la fonction publique centrale et/ou décentralisée, ventilés par ministères et activités de service public (éducation, santé, sécurité...)
- d'emplois semi publics dans des entreprises qui sont la propriété de l'État où dans des entreprises où l'État détient la majorité du capital, et qui sont ventilés par secteurs d'activité économique (cf. ci-dessus)

- d'emplois dans les entreprises privées, ventilés : i) par secteur d'activité économique, ii) par taille des entreprises en fonction de leurs effectifs et/ou de leur chiffre d'affaires, iii) et selon la nationalité des propriétaires de l'entreprise entre nationaux et étrangers⁴.

23. Cette désagrégation des emplois en fonction du statut juridique de l'entreprise est un premier niveau de mesure et de distinction entre les emplois protégés et les emplois non protégés.

- La ventilation des emplois selon les modes d'organisation des unités productives : la distinction secteur moderne-secteur informel

24. Cette désagrégation est dans le prolongement de la précédente. On procède en deux temps. On distingue dans un premier temps les emplois dans le secteur « moderne » des emplois dans le secteur informel, puis dans un second temps on distingue plusieurs « sous secteurs » tant au sein du secteur moderne (entre grandes, moyennes et petites entreprises) qu'au sein du secteur informel (entre les micro unités et les unités dites « intermédiaires » qui sont entre le secteur moderne et le secteur informel). Ces différenciations témoignent de l'hétérogénéité des formes d'entreprise et d'emploi au sein de chacun de ces deux ensembles.

La définition conventionnelle du secteur informel

25. La notion de "secteur informel" apparaît pour la première fois en 1972, dans un rapport sur l'emploi au Kenya en 1972, rédigé dans le cadre du premier programme mondial de l'emploi du BIT. La première définition retient 7 caractéristiques du secteur informel : i) la faiblesse des barrières à l'entrée dans l'activité, ii) l'insertion des unités dans des marchés concurrentiels et non réglementés, iii) l'utilisation de ressources locales, iv) des activités à petite échelle dans des unités de petites tailles, v) le recours à des technologies appropriées à forte intensité de main d'oeuvre, vi) la propriété familiale de l'entreprise, vii) la mobilisation de compétences et de qualifications acquises en dehors du système scolaire.

26. A partir du début de la décennie 80, le tarissement des emplois dans le secteur moderne, renforce l'attention portée au secteur informel. D'abord considéré comme négligeable (négligeable parce que négligé et quasiment "ignoré"), le secteur informel devient au centre des préoccupations des spécialistes de l'emploi et de la formation. Plusieurs travaux de recherche lui sont consacrés, plusieurs définitions du secteur sont proposées⁵, avant qu'une définition conventionnelle du secteur informel ne soit adoptée par la 15^{ème} Conférence

⁴ Avec la mondialisation, ce critère est de plus en plus important, surtout dans les pays qui ont mis en place des zones franches et/ou qui ont une politique active d'attrait des investissements directs à l'étranger.

⁵ Sur l'analyse et la présentation du secteur informel, il est recommandé de se reporter : i) au document de synthèse du BIT sous la direction de C. Maldonado « *L'économie informelle en Afrique francophone : structures, dynamiques et politiques* », BIT, Genève. 2001, ii) au document bibliographique réalisé par le secteur de l'emploi du BIT et intitulé : « *travail décent et économie informelle : résumés des documents* », BIT, Genève, 2002, iii) au compte rendu *des débats de la 90^{ème} conférence internationale du travail en 2002 sur l'économie informelle*, en particulier le point 1 « Faut-il parler de « secteur informel » ou d « économie informelle » ? », le point 2 sur « les traits et les caractères distinctifs. Des situations des unités économiques et des travailleurs concernés, iv) à l'étude de l'UEMOA *Etude sur l'évaluation des potentialités et des besoins de formation du secteur informel*, novembre 1999 qui comprend trois parties très documentées sur le secteur informel dans les huit pays de l'UEMOA : i) l'importance socio économique du secteur informel, ii) les dispositifs de formation continue dans le secteur informel, iii) évaluation du rôle des acteurs de l'appui financier et des formes de partenariat

internationale des statisticiens du travail qui s'est tenue à Genève, 19-28 janvier 1993. Trois groupes de critères principaux sont alors recommandés pour définir le secteur informel :

- la taille mesurée par le nombre de personnes occupées (dont les apprentis et les aides familiaux) qui doit être inférieure à 10 unités,
- l'organisation définie en particulier par l'absence de comptabilité complète et par le non enregistrement administratif,
- la technologie sous la forme d'un recours à des technologies peu capitalistiques.

□ Un cas particulier : les emplois dans l'agriculture

27. L'agriculture étant l'activité dominante dans un grand nombre de pays, une attention particulière doit être apportée aux emplois agricoles pour tenir compte de leurs spécificités. Les difficultés signalées ci-dessus sont renforcées, dont trois sont principales qui tiennent :

- à la mesure de la population occupée dans ce secteur : quel âge retenir pour l'entrée dans la vie active agricole ? comment différencier actifs et inactifs tant sont fortes les imbrications entre les activités domestiques et les activités économiques ? quel est le degré de pertinence du « critère de l'heure » comme critère de distinction entre occupés et chômeurs ?
- à la distinction à opérer entre emplois agricoles et emplois ruraux compte tenu de l'importance : i) des activités agricoles en milieu urbain et péri urbain et surtout des activités non agricoles en milieu rural, ii) de la pluri et de la multi activité dans l'agriculture,
- au choix de l'unité de mesure pour apprécier les niveaux de mobilisation de la main d'œuvre agricole. Pour ce faire et contrairement aux autres secteurs, la comptabilité des emplois agricoles en terme d'individus est nettement insuffisante Elle est à compléter par une comptabilité en terme de journées de travail. Or cette mesure est difficile du fait de la lourdeur des modes d'investigation qu'elle implique pour pouvoir mesurer les temps de travaux effectifs.

■ *La désagrégation des emplois sur la base des nomenclatures individuelles*

28. Deux nomenclatures sont principales : i) d'une part, la nomenclature des emplois par niveau de qualification (CITP) (Classification Internationale Type des Professions), ii) d'autre part la nomenclature des emplois en fonction de la situation dans la profession (CISP)⁶.

□ La CITP : Classification Internationale Type des Professions

29. Au niveau international, la nomenclature la plus utilisée est la CITP (Classification Internationale Type des Professions) du BIT. Elle a pour vocation principale d'aider à la gestion et à la rationalisation des activités de placement et d'orientation professionnelle. Élaborée en 1958, elle a fait l'objet d'une révision en 1988. Elle repose sur un mode de classement des emplois et des professions en fonction de "la nature du travail effectué ou à

⁶ Sur le détail de ces nomenclatures, cf. le site LABORSTA du BIT : bureau des statistiques, du service du développement et de l'analyse des statistiques (département de l'intégration)
<http://www.ilo.org/public/french/bureau/integration/index.htm>

effectuer par grands groupes, sous-grands groupes et groupes de base" en privilégiant deux critères élémentaires pour classer les emplois : i) "le niveau de qualification requis", ii) "la spécialisation des qualifications".

30. Chaque profession recensée est accompagnée d'une description qui porte sur les tâches accomplies, et qui comporte deux parties. Une première très courte qui définit en quelques mots la fonction remplie. Une seconde, plus longue qui énumère les principales opérations qui doivent être effectuées pour remplir la fonction. L'architecture simplifiée de la CITP se présente sous la forme d'une structure pyramidale de type décimal comprenant 1506 professions, 284 groupes de base, 83 sous-groupes, 10 grands-groupes.

Boîte à outil 9

L'Architecture simplifiée de la CIP-08 (classification internationale type des professions)⁷

<i>Grand groupe 1</i>	Directeurs, cadres de direction et gérants
<i>Grand groupe 2</i>	Professions intellectuelles et scientifiques
<i>Grand groupe 3</i>	Professions intermédiaires
<i>Grand groupe 4</i>	Employés de type administratif
<i>Grand groupe 5</i>	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs
<i>Grand groupe 6</i>	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
<i>Grand groupe 7</i>	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
<i>Grand groupe 8</i>	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage
<i>Grand groupe 9</i>	Professions élémentaires
<i>Grand groupe 0</i>	Professions militaires

31. La CIP est en cours de révision. A l'issue des travaux de la « réunion d'experts des statistiques du travail » qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 décembre 2007, des propositions de changements de groupes et des sous-groupes ont été formulées qui devraient être validées au début de l'année 2008.

- La CISP : Classification des emplois en fonction de la situation dans la profession

32. Cette nomenclature a été adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993). Elle classe les individus en groupes en utilisant deux familles de critères : d'une part la nature du risque économique encouru dont un élément est la force de l'attachement de la personne à son emploi, et d'autre part, la nature du contrôle qu'exercent ou exerceront les titulaires sur les entreprises et sur d'autres salariés. Sur cette base, la CISP distingue 6 groupes : i) les salariés, ii) les employeurs, iii) les indépendants et les personnes travaillant pour leur propre compte, iv) les membres de coopératives de

⁷ CIP : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>

CIP-08 : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

producteurs, v) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, vi) les travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

33. Ces groupes sont à identifier avec soin pour disposer de premiers éléments d'appréciation sur la qualité des emplois et la répartition entre :

- les emplois à priori décents : les employeurs du secteur privé moderne, les salariés protégés du secteur privé (qui ont un contrat écrit et bénéficient des assurances sociales), et la majorité des salariés publics eux aussi protégés,
- les emplois à priori non décents : ceux qui travaillent pour leur propre compte en particulier dans le secteur informel et dans l'agriculture, les indépendants marginaux urbains, et le sous groupe des travailleurs familiaux, apprentis et aides familiaux qui en général ne sont pas ou très peu rémunérés en contrepartie de leur activité.

C. Le concept de chômage

34. Le concept de chômage est sans aucun doute le concept le plus utilisé dans le langage commun concernant la relation emploi-formation. Or c'est celui qui est certainement le plus difficile à mettre en œuvre et à appliquer pour dresser un diagnostic de l'emploi.

35. L'ampleur et la diversité des débats centrés sur ce thème tiennent à l'importance des enjeux et des défis liés à la résolution de ces problèmes tant sur un plan individuel que collectif, dans la mesure où le taux de chômage est en même temps interprété comme : i) un indicateur de paix sociale, ii) un indicateur de résultats économiques, iii) un indicateur des modalités de fonctionnement du marché du travail.

a. La définition conventionnelle : le chômage « au sens du BIT »

36. La notion de chômage est une notion relativement « récente et datée ». Elle a été "inventée" dans la seconde moitié du 19^{ème} siècle, au moment où les économies européennes sortaient de la période pré-industrielle et où le salariat se généralisait comme mode dominant d'organisation de la production. Progressivement, la référence à la notion de chômage s'est alors développée autour de deux pôles : i) un pôle "entreprise", qui distingue le lieu de travail du lieu de domicile et permet d'individualiser le temps de travail par rapport au temps domestique, et qui définit le chômage comme une rupture du contrat de travail salarié, ii) un pôle "État" à partir du moment où se met en place un système d'enregistrement des chômeurs en vue de leur indemnisation. C'est alors l'État qui définit la notion de chômeur en l'élargissant à d'autres catégories que les salariés. La notion de chômage est ainsi largement fonction des modes de représentation que l'on a du travail et des rapports qu'entretiennent dans ce domaine plusieurs acteurs : État, les entreprises et les individus. On comprend dans ces conditions qu'il soit difficile de recourir à cette notion dans des situations où : i) les emplois dans les entreprises du secteur moderne sont très largement minoritaires, ii) il n'existe pas de système d'indemnisation généralisé des individus en situation de chômage, ce qui rend très aléatoire l'enregistrement des chômeurs.

37. Comme la notion d'emploi, celle de chômage fait l'objet d'une définition conventionnelle, suite à l'adoption en 1985 de la convention n°160 par la Conférence internationale du travail de l'OIT. La définition conventionnelle du chômage repose sur des critères précis afin d'éviter

le plus possible des interprétations erronées. Selon cette définition, le groupe des "chômeurs au sens du BIT" comprend toutes les personnes qui remplissent les trois critères signalés dans l'encadré ci-dessous.

Boîte à outil 10

Les trois critères de définition du chômage au sens du BIT

- un critère de non activité : être sans travail et n'avoir pas travaillé plus d'une heure au cours de la période de référence précédente (cf. « la règle de l'heure » retenue pour définir un emploi),
- un critère de recherche d'emploi : être activement à la recherche d'un emploi, et développer pour ce faire des démarches effectives,
- un critère de disponibilité : être disponible pour occuper un emploi dans un délai de 15 jours.

38. Par rapport aux pays en développement, ce qui est en cause, c'est la pertinence de ces critères, en particulier, le critère de non activité d'une part et le critère de recherche d'emploi d'autre part.

- s'agissant du critère de non activité, en l'absence d'un système d'indemnisation du chômage, rares sont les personnes qui peuvent rester sans travail et être considérées comme chômeurs au sens conventionnel du terme, ne serait ce que peu de temps. Quand les individus sont trop pauvres, ils ne peuvent rester chômeurs. Toutes les enquêtes pauvreté le confirment. C'est dans les groupes les plus pauvres que le taux de chômage est le plus faible. Les stratégies de survie obligent un nombre croissant de membres des ménages à exercer une activité quelle qu'elle soit. Cette exigence est encore renforcée en cas de réduction concomitante des revenus de transfert et de solidarité au sein de la famille élargie,
- s'agissant du critère sur la recherche d'emploi, son utilisation est encore beaucoup plus problématique pour au moins deux raisons. Premièrement l'absence de système d'indemnisation s'accompagne de l'absence d'incitation à s'inscrire formellement comme demandeur d'emploi. Les statistiques disponibles concernant les modalités de recherche d'emploi, vérifient d'une part l'importance des réseaux et des relations personnelles et d'autre part le caractère très minoritaire des modalités institutionnelles d'accès à un emploi. Deuxièmement nombre de personnes en situation de chômage effectif ne recherchent pas d'emploi, persuadées qu'elles n'en trouveront pas. On les qualifie alors de « chômeurs découragés » (cf. ci après).

39. D'une manière générale, le « chômage au sens du BIT » n'est qu'un indicateur très partiel du « noyau dur du chômage » constitué principalement par les jeunes primo demandeurs d'emploi, en particulier les diplômés de l'enseignement supérieur.

b. Les différentes réalités du « chômage »

40. Publiés sans commentaire, les chiffres du chômage officiel « au sens du BIT » sont susceptibles d'être « dangereux » dans la mesure où ils sous estiment fortement l'ampleur du chômage réel. Dès lors, il est recommandé d'accompagner leur publication dans le bilan d'autres indicateurs qui renvoient à d'autres notions et à d'autres mesures du chômage.

■ *Les différentes formes du chômage*

41. Quand un individu répond aux quatre critères de la définition conventionnelle énoncés ci-dessus, il est en situation de « chômage ouvert » par opposition à des situations de sous-emploi. Le chômage au sens du BIT – ou chômage ouvert - recouvre alors deux modalités particulières selon qu'il s'agit :

- d'individus ayant déjà travaillé et qui ont perdu ou quitté leur emploi soit volontairement, soit involontairement (à la suite en particulier d'un licenciement). On s'intéresse alors : i) à leurs caractéristiques particulières par âge et sexe, niveau d'instruction et de formation, lieu de résidence (rural-urbain), ii) à la nature de leurs activités antérieures, iii) aux raisons à l'origine de leur perte d'emploi, iv) à la durée de leur chômage, v) aux modalités de recherche d'emploi,
- de « primo demandeurs » n'ayant jamais travaillé, des femmes et surtout des jeunes (exclus du système de formation, diplômés et non diplômés). On s'intéresse alors : i) à leur niveau « d'employabilité » en fonction en particulier de leur niveau d'éducation et de formation (cf. ci-dessous la définition de la notion « d'employabilité »), ii) à leurs attentes et modalités de recherche d'emploi.

42. A ces deux formes standard, il faut en rajouter une troisième : la situation des « chômeurs découragés ». Ce groupe est constitué de personnes sans travail mais qui n'en recherchent pas, persuadées qu'elles n'en retrouveront pas. On utilise souvent le terme de « chômage effectif » ou de « chômage complet » pour désigner l'ensemble des chômeurs : les chômeurs « au sens du BIT » et les « chômeurs découragés ».

■ *Les différentes mesures du chômage*

43. La mesure du chômage est particulièrement aléatoire. Plutôt que de donner une mesure du chômage il est plus pertinent de retenir plusieurs mesures du chômage dont trois sont principales :

- les chômeurs recensés lors du recensement général de population, à condition que les recensements disponibles ne soient pas trop anciens et que leur couverture soit pertinente,
- les chômeurs déclarés, dont les primo demandeurs d'emploi, au cours des enquêtes auprès des ménages,
- les chômeurs enregistrés sous la forme des demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux publics de main d'œuvre et/ou dans les institutions privées d'intermédiation sur le marché du travail quand elles existent.

■ *Les probabilités d'entrée et de sortie du chômage*

44. Au-delà de la mesure du chômage, il convient de s'intéresser aux probabilités d'entrée et de sortie du chômage. Deux concepts sont alors utilisés :

- le concept de vulnérabilité au chômage : il se définit comme la probabilité de devenir chômeur pendant une période donnée, au sein d'une population donnée à partir des causes possibles d'entrée involontaire dans le chômage suite par exemple à des licenciement,
- le concept d'employabilité : il se définit comme la probabilité au sein d'une population de chômeurs, de trouver un emploi au bout d'une période donnée. Cette probabilité est fonction de plusieurs variables dont : la durée du chômage (en général, au plus la durée du chômage s'allonge, au plus sont réduites les probabilités de trouver un emploi), les niveaux

d'éducation et de formation des candidats, leurs origines sociales, leurs expériences et aptitudes professionnelles... leurs attitudes à l'égard du travail surtout pour les primo demandeurs d'emploi et ceux en chômage de longue durée.

D. Le concept de sous emploi et l'analyse de la qualité des emplois

45. Comme le rappelle le dernier rapport du BIT sur « *l'emploi dans le monde, 2004-2005* », « une grande partie des pauvres de la planète travaillent. Ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas d'activité qu'ils sont pauvres mais parce que cette activité est insuffisamment productive ». Le chômage conventionnel au sens du « BIT » ne rend compte que d'une partie du chômage effectif induit par une insuffisance d'occasions d'emploi. Il n'est que la partie visible de l'iceberg alors que ce qui domine dans les pays en développement, c'est le sous emploi et le déficit en emplois décents.

a. La définition conventionnelle de la notion de sous-emploi

46. Suite à la résolution adoptée par la 16ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (1998), on distingue :

- le sous emploi visible lié à la durée du travail : quand « la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire »,
- les situations d'emploi inadéquat, qui renvoient à une notion plus large du sous emploi invisible et qui recouvrent trois catégories de situations quand :
 - a) La personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou qui ne correspond pas à sa qualification,
 - b) L'emploi occupé n'est pas suffisamment rémunérateur sans que cela soit imputable à un horaire réduit,
 - c) La personne cherche à faire moins d'heures de travail.

47. Le chômage dans les pays en développement se manifeste plus sous la forme d'un sous emploi que d'un chômage "ouvert". Cela implique que les politiques d'emploi à mettre en oeuvre soient à la fois extensives (en terme de création de postes de travail) et intensives (pour réduire le sous emploi visible et invisible de ceux qui exercent une activité).

b. La mauvaise qualité des emplois

48. Les concepts de sous emploi suggèrent l'intérêt de ne pas se focaliser sur les seuls aspects quantitatifs de l'emploi et du chômage. Ils témoignent de la nécessité de prendre en compte de manière complémentaire, les questions relatives à la qualité des emplois, le sous emploi

n'étant qu'une des manifestations de la mauvaise qualité des emplois disponibles et du déficit d'emplois décents, dont sont victimes les « travailleurs pauvres »⁸.

■ *Les emplois non décents*

49. Depuis le lancement en 1999 de la notion « de travail décent » celle-ci est au cœur des débats et des recommandations sur les politiques d'emploi et de formation orientées sur la réduction de la pauvreté. Pour l'OIT et ses mandants, le travail décent n'est pas une norme. C'est un objectif. Il repose sur quatre piliers. Le premier concerne l'emploi sous toutes ses formes et tous ses aspects quantitatifs et qualitatifs. Le second a trait à la protection sociale et à la possibilité d'accéder à un emploi donnant lieu à une rémunération appropriée, à la sécurité au travail et à des conditions de travail salubres. Les deux autres portent sur les relations sociales des travailleurs en distinguant d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants), et d'autre part le dialogue social pour qu'ils puissent exercer leur droit de faire valoir leur point de vue et de défendre leurs intérêts.

50. Pour mesurer ces différentes composantes, le BIT recommande d'utiliser onze paramètres⁹ distincts et qui se déclinent en trente indicateurs : i) possibilités au travail, ii) caractères acceptables du travail, iii) rémunération et productivité, iv) durée de travail, v) stabilité et sécurité de l'emploi, vi) équilibre travail-vie familiale, vii) traitement équitable en matière d'emploi, viii) sécurité et santé au travail, ix) protection sociale, x) dialogue social et relations de travail, xi) contexte socio économique. (cf. la liste détaillée de ces indicateurs en annexe).

Etude de cas 6

La promotion du travail décent au Mali

Dans le cadre du suivi du cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) au Mali, un groupe thématique sur le « travail décent » a été créé. Le « rapport d'évaluation du groupe » rend compte des points forts et des points faibles des actions qui ont été menées autour de quatre objectifs stratégiques de promotion du travail décent. Le rapport ne se contente pas de mesurer des indicateurs, il présente les principales mesures qui ont été prises autour de quatre objectifs stratégiques :

Objectif 1 : promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.

Indicateurs : nombre de bénéficiaires et nature des actions de lutte contre le travail des enfants, inventaire des actions menées en matière : de lutte contre le travail forcé, de lutte contre la discrimination, et de défense des libertés syndicales et des droits en matière de négociation collective,

⁸ Dans son rapport « *Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar* » J P Lachau (BIT, Genève, septembre 2006) suggère d'appréhender la qualité de l'emploi par rapport à quatre critères : i) l'emploi non protégé (en l'absence de cotisation à une caisse de retraite, de congés payés et de protection sociale), ii) le taux de « mauvais emplois », iii) le pourcentage d'emplois rémunérés moins que le salaire minimum, iv) le pourcentage de personnes employées moins de 35 heures par semaine

⁹ Numéro spécial de la *Revue Internationale du Travail* : « La mesure du travail décent », volume 142, N°2, 2003/2 ; R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter, *Measuring decent work with statistical indicators*, BIT, Département intégration, Working paper, N°2, Genève, octobre 2002. Cf aussi le manuel du BIT, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, Genève 2007 <http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/selecdoc/2007/toolkit.pdf>

Objectif 2 : accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables

Indicateurs : emplois salariés (nombre de placements de demandeurs d'emploi, nombre de bénéficiaires de stages de qualification, nombre de bénéficiaires de chantiers HIMO), auto emploi (nombre de bénéficiaires des « camps de jeunesse », de projets de création d'entreprises), formation professionnelle (nombre de bénéficiaires d'actions de formations continues, de formations qualifiantes, de formations par apprentissage),

Objectif 3 : accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Indicateurs : présentation de la situation des différents régimes et du nombre de leurs bénéficiaires (salariés privés et mutuelles du secteur informel), nombre de nouveaux dossiers,

Objectif 4 : renforcer le tripartisme et le dialogue social

Indicateur : la signature en cours d'année du « pacte de solidarité pour la croissance et le développement.

Source : « Rapport d'évaluation du groupe thématique « travail décent » du CSLP », Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, République du Mali, septembre 2004.

■ *Les travailleurs pauvres*

51. Ce concept désigne les personnes qui travaillent mais ne gagnent pas assez pour vivre et faire vivre leur famille au dessous du seuil de pauvreté de 1 dollar par jour (les travailleurs très pauvres) ou 2 dollars par jour (les travailleurs pauvres). Selon la définition du BIT, les personnes classées dans cette catégorie sont uniquement celles qui ne peuvent pas se hisser, elles mêmes et leur famille au dessus du seuil de pauvreté. C'est donc la situation de toute la famille qui est prise en compte.

52. Le plus souvent, il s'agit de personnes qui travaillent dans le secteur informel, mais pas exclusivement. Il semblerait par exemple que plusieurs individus recrutés comme hors statut dans la fonction publique de certains pays africains puissent être classés dans cette catégorie.

■ *Les « mauvais emplois »*

53. Plusieurs travaux de recherche sont en cours pour affiner encore d'avantage la problématique de la qualité des emplois afin de mieux l'intégrer dans la conception, la formulation et le suivi des CSRP. Parmi ceux-ci, on peut citer les travaux centrés sur la notion de « mauvais emplois », quand les emplois ne sont pas en mesure de faire vivre la famille médiane.

E. Les concepts de qualification et de compétences

54. La qualification est au cœur de la relation emploi-formation et de l'adéquation entre d'une part les qualifications disponibles et mobilisables de la main d'œuvre et d'autre part les qualifications requises et mobilisées en fonction des besoins des entreprises. Mais ce concept est difficile à définir avec précision. D'une part, la qualification reste une notion floue dans la mesure ou elle renvoie à tout un ensemble de situations et de pratiques hétérogènes d'acteurs et d'institutions, tant au plan national qu'au niveau des unités de production (en matière de classification et de salaires, de formation, de recrutement, de conditions de travail...). La notion de qualification est d'autre part une notion partielle car elle renvoie à un modèle d'organisation sous-jacent qui est minoritaire, celui de l'entreprise du secteur moderne au sein

de laquelle existe une division très forte du travail entre des postes que l'on peut facilement délimiter, hiérarchiser et individualiser. Le concept de qualification est beaucoup moins pertinent pour rendre compte par exemple du contenu des emplois dits indépendants, ou des emplois salariés du secteur informel, qui sont eux très largement dominants

a. De la notion traditionnelle de la qualification... à la notion de compétence

55. Traditionnellement la qualification est définie en référence à la notion de "tâche". La "tâche" correspond à l'ensemble des activités élémentaires constitutives d'un poste de travail, en vue de la réalisation d'un objectif donné et selon un ensemble donné d'exigences. Ces activités élémentaires sont plus ou moins complexes. Leur maîtrise nécessite le recours à des connaissances plus ou moins larges, dont l'acquisition sera le résultat de processus d'apprentissage plus ou moins longs. Les niveaux d'acquisition des connaissances et de savoirs nécessaires et/ou disponibles déterminent alors des niveaux de qualification plus ou moins élevés.

Boîte à outil 11

Termes usuels autour de la notion de qualification

- *la tâche* : ensemble d'actions et d'opérations élémentaires prescrites en vue de la production d'un bien ou d'un service,
- *le poste de travail* : ensemble de tâches prescrites et réalisées par un individu. La qualification du poste exprime les qualifications requises pour exercer ces tâches,
- *les situations professionnelles* : ensemble des caractéristiques qui décrivent le contenu d'un poste de travail,
- *l'activité ou la prestation* : ensemble des conduites opératoires concrètes, effectivement mises en oeuvre par les individus. Elles ont une charge mentale plus ou moins importante,
- *la profession* : se définit par référence aux règles d'accès (dont le diplôme requis pour les emplois dans le secteur moderne) et à la déontologie dans l'exercice d'une activité dans le cas des « professions libérales »,
- *la compétence* : ensemble de savoirs, de savoirs faire et de savoir agir que l'on combine pour faire face à des situations imprévues et imprévisibles,
- *le métier* : corpus cohérent des compétences nécessaires faisant appel à des domaines spécialisés de connaissances communes à plusieurs emplois. Le métier se définit par le matériau utilisé et les outils utilisés pour transformer ce matériau.

56. Depuis quelques années, la notion de compétence s'est substituée à celle de qualification. Elle est plus large que la conception traditionnelle de la qualification. Elle est définie comme un ensemble de trois composantes : i) des savoirs (au sens de la qualification), ii) des savoirs faire, iii) des savoirs être et des savoirs agir. L'intérêt de cette nouvelle approche est de ne pas limiter la qualification à un stock de connaissances et de savoirs formels acquis à travers des systèmes formels de formation au sein d'établissements de formation professionnelle et technique. Elle insiste sur l'importance des processus d'apprentissage sur le tas et des modalités de formation continue au sein des unités de production. Dans ces conditions, il faut être attentif de rendre compte dans le bilan emploi-

formation de ces modalités de formation, en ne se contentant pas des seules statistiques des établissements de formation du système formel.

b. Les outils d'analyse pour l'identification et la mesure des qualifications

57. En matière de diagnostic sur la situation des qualifications, deux outils ou instruments sont plus fréquemment utilisés : les répertoires d'emplois d'une part, les nomenclatures d'emplois d'autre part. Tous deux reposent de manière complémentaire sur l'analyse du contenu du travail et des emplois, les premiers pour les décrire, les seconds pour les classer et les hiérarchiser.

■ *Les répertoires d'emploi*

58. Un répertoire des emplois est une banque de données constituée à partir de la description normalisée d'un nombre plus ou moins grand d'emplois types, sur la base d'observations concrètes sur le terrain. Pour chaque appellation, un répertoire indique en général : i) les caractéristiques économiques de l'emploi, ii) les conditions d'accès à l'emploi, iii) la situation de l'emploi dans l'organisation. Au Canada, la Classification Nationale des Professions est un répertoire autour de plus de 30 000 appellations d'emploi en 520 profils de groupes professionnels¹⁰.

59. En France plusieurs répertoires sont disponibles, dont deux sont plus importants : i) le répertoire des référentiels d'emploi qu'utilise l'agence chargée de la formation professionnelle des adultes et qui sert de base à l'élaboration de référentiels de formation professionnelle, ii) le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) qu'utilise l'agence chargée des activités d'intermédiation sur le marché du travail et qui recense plus de 10 000 appellations d'emploi. Plusieurs services publics de l'emploi et de la formation de pays du continent africain utilisent ces deux répertoires en les adaptant à leurs spécificités nationales. Le cas du Mali est un exemple intéressant d'élaboration d'un outil original : le DOME (Dictionnaire opérationnel des Métiers et Emploi).

Etude de cas 7

Mali : L'élaboration en cours du DOME (Dictionnaire Opérationnel des Métiers et Emploi)

Les objectifs

Le dictionnaire vise trois objectifs principaux :

- servir de support à l'analyse qualitative et quantitative ainsi qu'à la définition des profils d'offres et de demandes d'emplois en vue de faciliter l'insertion et la réinsertion des actifs, en particulier ceux contraints de se reconvertir ;
- présenter une source documentaire opérationnelle sur les contenus des emplois et des métiers, concourant à une professionnalisation accrue des agents chargés de l'emploi, et au renforcement du traitement opérationnel du rapprochement des offres et demandes d'emplois ;
- contribuer à l'adaptation des programmes de formation aux conditions des emplois et métiers, en utilisant le répertoire comme support pour l'identification et l'analyse des besoins de formation.

¹⁰ Pour plus de détails, consulter le site <http://www5.rhdsc.gc.ca/NOC-CNP/>

Les acteurs et les partenaires

Les acteurs principaux du processus d'élaboration du répertoire des métiers sont les membres de l'équipe de projet multidisciplinaire créée par l'Arrêté Ministériel N° 1680/MEFP-SG du 06 juin 2000. L'équipe multidisciplinaire chargée de piloter le processus d'élaboration du répertoire des métiers comprend pratiquement toutes les structures concernées par les questions de répertoire des métiers et peut s'adjoindre toutes les compétences qu'elle jugera nécessaire pour le bon déroulement de ses activités. L'équipe comprend une vingtaine de membres représentant le service statistique national, les bureaux de placement privés, les services d'éducation, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les partenaires techniques et financiers, les services publics d'emploi, les administrations publiques concernées par la gestion des secteurs concernés.

Autour de l'observatoire de l'emploi, l'équipe multidisciplinaire a élaboré et adopté :

- la nomenclature des branches d'activités (17 au total) qui est conforme à celle en vigueur dans les pays membres d'AFRISTAT dont le Mali
- la nomenclature des domaines de métiers : 15 domaines ont été retenus ;
- la nomenclature des familles de métiers qui regroupe 160 familles de métiers
- la liste des emplois/métiers qui comprend 1315 emplois recensés dont le contenu devrait faire l'objet d'une description détaillée.

L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation de la Région de Rhône-Alpes (OREFRA) à travers l'ANPE/France a apporté son expertise au processus d'élaboration du répertoire dans le cadre des programmes de coopération entre les ministères de l'emploi français et malien. Ce partenariat stratégique se poursuivra dans le cadre de l'élaboration des fiches métiers sous le couvert de GIP International et de l'ANPE/France.

Les résultats escomptés

Le dictionnaire des emplois/métiers devrait permettre de :

- repérer et de spécifier tous les savoir-faire et les savoir-être requis par un candidat à un emploi ;
- favoriser une meilleure adéquation entre le profil du demandeur d'emploi, du salarié et celui du poste à pourvoir ;
- établir un langage commun entre les partenaires intervenant sur le marché du travail (Services publics d'emploi, Employeurs, Demandeurs d'emploi, Organismes de formation, Services de l'éducation et de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicats, etc.).

60. Les finalités des répertoires de l'emploi sont multiples dont deux sont principales. D'une part, c'est un outil d'intermédiation sur le marché du travail en matière de placement pour assurer une meilleure correspondance entre le contenu des offres et le contenu des demandes. D'autre part, c'est un outil en matière d'ingénierie de la formation et d'analyse du contenu des besoins de formation. Dans ce dernier cas, partant du répertoire des emplois, on prolonge les référentiels d'emploi : i) en référentiels de compétence en précisant les compétences correspondantes aux emplois décrits, ii) puis en référentiels de formation en précisant le contenu et les modalités pédagogiques des formations correspondantes aux référentiels de compétence.

■ *Les nomenclatures d'emploi*

61. Les répertoires décrivent le contenu des emplois et des qualifications, les nomenclatures ordonnent, classent et hiérarchisent ces emplois. Les raisons et les objectifs des nomenclatures sont multiples. Certaines sont d'ordre réglementaire quand elles sont utilisées en matière de fixation des salaires, ou de définition des conventions collectives. D'autres sont d'ordre économique (à des fins de placement ou de prévisions par exemple...) ou d'ordre sociologique afin de pouvoir positionner les individus dans une organisation sociale. Une troisième finalité

est centrale. Elle est d'ordre statistique pour pouvoir rendre compte de manière ordonnée et hiérarchisée des caractéristiques de la population occupée. Au niveau international, la nomenclature la plus utilisée est la CITP (Classification Internationale Type des Professions) du BIT qui est en cours de révision (cf. ci devant).

F. Les outils d'analyse de la formation professionnelle et technique

62. L'analyse du système de la formation professionnelle et technique nécessite le recours à un grand nombre d'indicateurs pour mesurer l'importance de ses différentes composantes, suivre leurs évolutions et évaluer leurs résultats en matière d'insertion.

a. L'analyse de l'offre de formation professionnelle et technique

63. L'offre de formation publique et privée est multiforme. On distingue en particulier: i) les formations diplômantes qui sont sanctionnées par un diplôme, des formations qualifiantes qui ne débouchent pas sur un diplôme, ii) l'offre de formation initiale en direction des jeunes avant leur entrée sur le marché du travail et l'offre de formation continue qui s'adresse à des publics en activité ou ayant exercé une activité. Dans certains cas, on distingue les formations techniques quand elles sont dispensées au sein d'établissements relevant du ministère de l'éducation des formations professionnelles dispensées au sein d'établissements relevant du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle .

Etude de cas 8

Burkina Faso : le dispositif d'évaluation de l'offre de formation initiale

Pour contribuer à une meilleure connaissance de l'offre de formation professionnelle, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle a constitué depuis 2005 en collaboration avec les principaux intervenants, un répertoire des centres et établissements d'enseignement technique et professionnel ou de formation professionnelle à travers un recensement des établissements d'enseignement technique et professionnel et des centres de formation professionnelle.

Ce répertoire qui est annuellement actualisé vise : i) à donner une meilleure visibilité de l'offre de formation disponible afin de l'ajuster à la demande, ii) à servir de base de sondage pour des études futures sur la formation professionnelle (rendement externe, adaptation sur la formation professionnelle, études sur les filières, les programmes, etc.), iii) à accompagner le processus de décentralisation et surtout de développement local axé sur les potentialités économiques régionales.

Plusieurs objectifs sont assignés à ce recensement : i) identifier et répertorier tous les établissements et centres de formation professionnelle installés au Burkina Faso (nom, adresses, contacts, date d'ouvertures, etc.) et leurs zones géographiques de résidences (ville, département, province, région, etc.), ii) identifier toutes les filières de formations disponibles ou en perspectives et recueillir les informations y afférant (type de formation, le secteur d'activité, la durée de la formation, le niveau de recrutement des candidats, les types de diplômes ou attestations délivrés etc.), iii) évaluer les capacités d'accueil des centres (effectifs totaux inscrits, par filière, en dernière année, etc.), iv) évaluer et analyser les éventuelles disparités spatiales et sexo-spécifiques des centres et des effectifs, v) évaluer la qualité en termes d'encadrement et de suivi des élèves après leur formation (effectifs des encadreurs par filière, niveau, etc.), vi) identifier les conditions d'accessibilité des centres, vii) constituer une base de données informatisée sur l'offre d'enseignement technique et professionnel et de formation professionnelle au Burkina Faso pour ensuite procéder à

d'analyse et d'études approfondies, viii) rassembler les concepts, définitions et nomenclatures relatives à la formation professionnelle et à l'enseignement technique et professionnel.

■ *L'offre de formation initiale*

64. La formation professionnelle et technique est définie comme l'ensemble des activités que développent des centres et des institutions de formation pour faire acquérir par les élèves, les connaissances nécessaires à l'exécution de tâches données, constitutives de la qualification (cf. ci devant le concept de qualification).

65. Le plus souvent, on se limite à l'examen de l'offre de formation initiale qui s'adresse aux jeunes en cours de scolarité avant le début de leur carrière professionnelle, et qui suivent des formations diplômantes sanctionnées par la délivrance d'un diplôme à différents niveaux correspondants aux niveaux de qualification de la main d'œuvre. On s'intéresse alors à l'offre de formation initiale de niveau secondaire ou supérieur :

- au sein des établissements d'enseignement technique et professionnel relevant du Ministère de l'Éducation Nationale,
- au sein d'établissements de formation professionnelle placés sous la tutelle de plusieurs ministères techniques qui assurent des formations dans leurs domaines de spécialisation (agriculture, santé, intérieur...) dont en particulier ceux rattachés au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

■ *Les autres processus d'apprentissage*

66. Outre l'offre de formation initiale, il existe deux autres processus d'apprentissage : l'apprentissage sur le tas et surtout la formation continue au bénéfice d'actifs qui suivent des formations dites qualifiantes de courte durée.

67. S'agissant des processus d'apprentissage sur le tas on distingue la situation des entreprises du secteur moderne, de celle des unités du secteur informel. Ces dernières sont un maillon essentiel dans les processus d'insertion des jeunes dans le monde du travail et dans les processus de construction des compétences des personnels que les unités du secteur occupent. La difficulté est de pouvoir différencier nettement les situations entre celles qui s'accompagnent d'un réel apprentissage de celles où l'apprentissage n'est que fictif. Cela est particulièrement vrai du secteur informel où la notion d'apprenti cache souvent des situations d'emplois non décents car non rémunérés.

68. S'agissant des processus de formation continue, on distingue deux modalités principales :

- d'une part les actions de formation continue qu'organisent les entreprises pour la formation de leur personnel pendant leur temps de travail dans le cadre de leur « plan de formation »,
- d'autre part les actions de formation continue au sein de projets et/ou de programmes de développement autour de deux objectifs : i) le renforcement des compétences et des capacités des agents et des acteurs chargés de la gestion de ces projets, ii) la formation des populations bénéficiaires de ces projets pour qu'elles puissent se les approprier et les pérenniser.

69. Pour chaque composante de l'offre de formation professionnelle et technique, tant initiale que continue, on a recours à une batterie d'indicateurs qui portent tant sur les stocks de l'ensemble des personnes présentes une année donnée dans un établissement du système que sur les flux de sorties d'élèves (diplômés ou non diplômés). On distingue alors :

- des indicateurs sur : les effectifs inscrits par filières et par niveaux ; les taux nets de scolarisation par tranche d'âge, par sexe, par zone géographique dans les filières professionnelles par rapport au total des effectifs scolarisés,
- des indicateurs de résultats sur : les flux annuels de diplômés ; les taux de réussite et de diplômés par filière, par niveau de diplôme, par sexe, par zone géographique ; les sorties annuelles par niveau de formation en fin et avant la fin de la formation,
- des indicateurs de moyens sur : la part du PIB consacrée à la formation professionnelle et technique ; le nombre d'établissements (publics et privés) par filières en fonction de leurs capacités d'accueil ; le volume et les caractéristiques du personnel enseignant ; les taux d'encadrement par élève selon les filières et les niveaux,
- des indicateurs spécifiques sur la formation continue qui portent sur : le nombre d'entreprises qui organisent des formations continues pour leur personnel ventilées par secteur, par taille, par zone d'implantation ; le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires par âge, par sexe, par niveau de qualification, par fonction ; les modalités pédagogiques de ces formations en fonction de la durée des actions de formation et des lieux de formation (au sein de l'entreprise ou à l'extérieur dans des institutions spécialisées).

b. L'insertion professionnelle et la transition

70. La vision traditionnelle repose sur l'idée que l'insertion est une étape de passage entre la formation et l'emploi, à l'issue de la période de formation. A un diplôme donné, correspondent un niveau de qualification et un niveau d'entrée sur le marché du travail. Cette vision des choses est très partielle. L'insertion doit plutôt être définie comme un processus plus ou moins long qui commence avant que ne s'achève la formation, et qui continue après que l'individu occupe un emploi. L'insertion est ainsi un cheminement entre l'emploi et la formation. Pour reprendre un concept du BIT, c'est une période de « transition » entre l'adolescence et l'âge adulte. Elle en est l'une des « étapes essentielles » susceptibles d'être déterminante dans les chances d'une personne d'échapper à la pauvreté. De ce fait, elle mérite une attention particulière. Dans le rapport intitulé « *S'affranchir de la pauvreté par le travail* », le Directeur général du BIT met l'accent sur le fait que « identifier les étapes essentielles de la vie où les gens peuvent basculer dans la pauvreté est le point de départ qui permet de comprendre la dynamique de la vie et du travail des communautés pauvres ».

71. La connaissance des processus d'insertion et de transition passe par le lancement d'enquêtes spécifiques (cf. la leçon suivante sur les sources d'information) dans le but :

- de bien identifier le contenu et les modalités des principales étapes du processus selon qu'il s'agit de stages d'insertion en cours de formation, de stages de recherche d'emploi, de l'organisation de formations spécifiques complémentaires pour accroître l'employabilité des élèves inscrits... de stages d'accueil en entreprise, d'actions d'adaptation aux emplois occupés...

- de repérer par quels les cheminements les élèves sortis du système de formation ont trouvé un emploi,
- d'évaluer le rendement externe des formations en appréciant : les niveaux de correspondance entre les formations suivies et les emplois occupés, les délais pour obtenir un emploi, les taux de chômage des élèves à l'issue de périodes de six mois, de un an, de trois ans, après la sortie des centres de formation,
- de mieux appréhender « l'employabilité » de ceux qui sortent du système éducatif et d'apprécier la probabilité qu'ils ont de trouver un emploi pendant une période donnée.

72. Encore aujourd'hui, rares sont les pays africains qui réalisent de manière assez systématique des enquêtes d'insertion. On peut s'attendre à ce que cette situation perdure encore pendant plusieurs années compte tenu des délais nécessaires pour mettre en place avec les ministères et les institutions concernées, un système d'information se basant sur des enquêtes de formation-insertion.

Travaux pratiques d'application de la leçon 4

Les travaux pratiques doivent amener les apprenants à bien connaître la manière dont sont définis les outils et les concepts qu'ils seront amenés à utiliser. L'objectif est de donner un contenu concret, correspondant à la réalité de leur pays, aux définitions « théoriques » présentées dans la leçon.

Plus précisément, les apprenants doivent connaître obligatoirement à l'issue de ces travaux pratiques :

- quelles sont les définitions qu'utilise l'institut national de la statistique pour mesurer la population active ? la population occupée ? le chômage ? le sous emploi ? les travailleurs pauvres ?
- Quels sont les chiffres publiés sur le chômage? Il leur est demandé : i) de comparer, si les chiffres existent : le chômage mesuré lors du dernier recensement de la population, le nombre de chômeurs qui se sont déclarés comme tel dans la dernière enquête auprès des ménages, et le nombre des demandeurs d'emplois enregistrés, ii) de commenter les écarts entre ces différentes mesures et de préciser les définitions retenues de ces différentes « notions » du chômage,
- quels sont les critères retenus pour définir le secteur informel ? cette définition officielle correspond elle à la définition conventionnelle du secteur informel présentée dans le guide ?
- quelles sont les nomenclatures d'emploi qui sont le plus couramment utilisées : la CIP ? la CITI ? la CISP ?
- les organismes chargés de l'intermédiation sur le marché du travail entre les offres et les demandes disposent ils d'un répertoire sur l'emploi ? les organismes en charge de la formation professionnelle disposent ils d'un référentiel des compétences ?

Leçon 5 : Les sources d'information disponibles

Objectifs pédagogiques de la leçon

Il ne s'agit pas de faire des apprenants, des statisticiens de l'emploi et de la formation. Par contre ils doivent connaître les modalités de production des informations dans ces domaines pour qu'ils soient capables de dialoguer avec les producteurs de ces informations et de les utiliser. La leçon aura alors comme objectifs de :

- présenter aux apprenants les différentes sources d'information disponibles qui vont permettre de quantifier et de qualifier les éléments du bilan emploi-formation,
- de leur apprendre à réaliser et à mettre à jour : i) l'inventaire de ces sources, ii) une banque de données sur ces sources, pour éviter que nombre de données disponibles soient gaspillées quand elles sont ignorées,
- de les sensibiliser sur la diversité des informations disponibles, qu'ils auront à comparer avec les informations nécessaires pour en déduire les informations manquantes et faire des propositions aux « producteurs » d'informations pour améliorer le système d'information.

A. Introduction

73. Parmi les observateurs et les praticiens dans les domaines de l'emploi et de la formation dans les pays en développement, et en Afrique en particulier, un consensus se dégage pour reconnaître les très grandes carences et insuffisances des systèmes d'information sur l'emploi et la formation disponibles. Sans remettre en cause un tel diagnostic, il faut bien reconnaître dans le même temps, que de nombreuses données existent qui sont souvent ignorées et/ou inexploitées et dans tous les cas sous valorisées.

74. Un travail préalable d'identification des différentes sources potentielles s'impose donc en les différenciant en fonction de leur origine, en distinguant : i) le recensement général de population et de l'habitat, ii) les enquêtes à partir des unités productives, iii) les enquêtes ménages, iv) les sources d'origine administrative, v) les travaux d'études et de recherche, vi) la réalisation de monographies, vii) les résultats des études d'évaluation, viii) les sources d'information sur la formation professionnelle et technique.

75. Les enquêtes à partir des unités productives et des ménages sont centrales pour l'élaboration du bilan. Elles sont réalisées par l'Institut National de la Statistique en tant qu'organisme national de collecte. L'origine des autres sources est beaucoup plus diversifiée. Les informations qu'elles livrent sont plus secondaires, mais en aucun cas, elles ne doivent être sous estimées, dans un contexte où les données disponibles sont rares.

B. Le recensement général de population et de l'habitat

76. Le recensement général de population et de l'habitat est la forme la plus ancienne de collecte des informations sur l'emploi de la population résidente. La fonction principale d'un recensement de la population est le dénombrement des modes de logement de la population. Les données sur l'emploi sont plus accessoires, plus globales, et limitées aux déclarations des personnes recensées, ce qui peut être à l'origine d'une sous estimation de la population totale et occupée recensée. Elles portent sur : l'ampleur et les caractéristiques de la population totale, de la population active, de la population occupée et de la population en chômage en fonction de l'âge, du sexe, de la nationalité, des niveaux d'instruction, des catégories socioprofessionnelles des individus d'un même ménage.

77. Outre cette diversité d'informations sur les caractéristiques de la population, les recensements démographiques présentent un double avantage. D'abord, du fait de leur exhaustivité, ils servent de base de référence pour le choix des échantillons des enquêtes ménage post-censitaires et pour la détermination des coefficients d'extrapolation à appliquer aux données des échantillons. D'autre part, reproduits à dates régulières, ils rendent compte des évolutions dans le temps et fournissent les indicateurs nécessaires aux projections démographiques.

78. A l'inverse, s'agissant d'une investigation particulièrement coûteuse, elle ne peut être reproduite à dates rapprochées, d'autant que les recensements dépendent exclusivement de financements extérieurs aléatoires. De fait, leur reproduction s'est de plus en plus espacée (périodicité en général décennale) avec des délais d'exploitation souvent considérables, au moment même où les mutations en matière d'emploi sont rapides et profondes. De telle sorte que les données collectées sont parfois obsolètes avant même leur publication.

C. Les enquêtes sur l'emploi à partir des unités productives

79. Avec ce type d'enquête, on saisit et on interroge les individus au lieu de leur activité qu'il s'agisse d'une entreprise industrielle ou commerciale (du secteur moderne ou du secteur informel) en ce qui concerne la population non agricole ou d'une exploitation agricole pour la population agricole.

80. Selon les pays et la nature des informations recherchées, ces enquêtes sont multiformes. Deux modalités sont principales. Certaines sont des enquêtes "lourdes", à partir d'un questionnaire détaillé et d'un recours à des enquêteurs spécialisés (de l'institut de la statistique ou des ministères techniques). D'autres sont plus "légères", souvent par voie postale, à dates régulières (mensuelles, trimestrielles ou annuelles) à partir de questionnaires simplifiés. Elles s'apparentent davantage à des enquêtes de suivi ou à des enquêtes de conjoncture.

81. Outre ces différenciations d'ordre méthodologique, on distingue d'une part les enquêtes auprès des entreprises du secteur moderne et d'autre part celles auprès des entreprises du secteur informel dans la mesure où ces dernières nécessitent des modalités d'investigation et de collecte spécifiques.

a. Les enquêtes auprès des entreprises du secteur moderne

82. Les principales informations disponibles à partir des enquêtes en entreprise sont en général les suivantes :

- le volume des emplois déclarés,
- les structures d'emplois selon : les caractéristiques de la main-d'oeuvre (sexe, nationalité), la nature des emplois (permanents, occasionnels, saisonniers), les niveaux de formation et de qualification de la main d'oeuvre, les fonctions occupées (production, entretien, études, qualité...),
- les flux et les mouvements de main d'oeuvre au cours de la période (recrutements et départs dont les licenciements),
- les modes de gestion de la main d'oeuvre (recrutement, promotion, formation).

83. Sur la base des caractéristiques des entreprises, les données sont ventilées en fonction : i) du secteur d'activité économique, ii) de la taille en effectifs des entreprises, iii) de la localisation des emplois, iv) de la nationalité des entreprises étrangères (emplois dans les entreprises implantées dans les zones franches, délocalisations d'entreprises, investissements directs à l'étranger...).

84. Deux séries de données sont particulièrement intéressantes à publier dans le bilan emploi-formation en ce qui concerne la composante formation :

- les données sur les niveaux de qualification de la main d'oeuvre : seules les enquêtes en entreprise sont susceptibles de nous renseigner sur cette réalité particulièrement importante du point de vue de la relation-emploi formation,
- les données sur les résultats des politiques de formation des entreprises, quand elles existent.

85. Sur le terrain, la réalisation de ces enquêtes se heurte à de très nombreuses difficultés. Elles tiennent en particulier :

- à la représentativité des entreprises enquêtées quand ces enquêtes ne sont pas précédées par un recensement des entreprises,
- aux comportements de rétention des entreprises quand elles ne sont pas associées à ce type d'enquête,
- aux modes d'organisation des entreprises du secteur qui ont rarement des stratégies de gestion de leurs ressources humaines et qui ne disposent pas en raison de leur taille d'un service spécialisé dans la gestion de leurs ressources humaines,
- à l'absence de nomenclature rendant très aléatoires les déclarations des entreprises sur les structures de leur main d'oeuvre.

b. Les enquêtes sur le secteur informel à partir des unités du secteur ¹¹

86. Les premières enquêtes sur le secteur informel en Afrique, étaient des enquêtes à partir des unités du secteur. Elles datent de la seconde moitié de la décennie 70. Réalisées par le BIT dans le cadre du premier Programme Mondial de l'Emploi, elles portaient sur la comparaison du secteur informel dans 4 capitales africaines : Bamako (Mali), Lomé (Togo), Nouakchott (Mauritanie), Yaoundé (Cameroun). Elles s'appuyaient sur un questionnaire extrêmement lourd pour bien identifier et mesurer les principales caractéristiques du secteur.

87. Ce type d'enquête a été reproduit dans plusieurs autres pays. En général, centrées sur le secteur informel urbain, ce sont des enquêtes par sondage qui se déroulent en deux temps. Dans un premier temps, on procède à un recensement exhaustif des établissements. Il s'agit alors d'un simple dénombrement mais qui est réalisé de manière systématique (soit de l'ensemble des établissements soit des seuls établissements qui correspondent aux critères retenus du secteur informel). Une des difficultés tient alors aux conditions de recensement : i) des unités du secteur informel qui sont « invisibles » dont celles qui n'ont pas de local fixe, ii) du travail à domicile et , iii) du sous-secteur des « ambulants ». Dans un second temps, et sur la base de ce recensement, on tire un échantillon d'établissements que l'on va enquêter.

88. Ces enquêtes sont particulièrement utiles pour mesurer de manière plus exhaustive la production nationale par secteurs d'activité économique. S'agissant des statistiques sur l'emploi et la formation, ces enquêtes renseignent : sur les caractéristiques des emplois dans le secteur ; sur les modalités de gestion de la main d'oeuvre (recrutement, formation, salaires...), et sur les opportunités d'emploi dans le secteur. Elles ont par ailleurs le mérite de relier ces données avec les caractéristiques économiques, technologiques et organisationnelles de ces unités.

c. Les enquêtes sur l'emploi agricole à partir des exploitations agricoles

89. Alors que les emplois dans ce secteur sont majoritaires, ces préoccupations apparaissent malheureusement très accessoires dans les enquêtes agricoles, plutôt centrées en général sur la mesure des productions.

90. Quand elles existent, elles sont de différents types. Certaines sont générales et couvrent l'ensemble des exploitations, d'autres sont spécifiques à un type particulier d'exploitations (comme par exemple les exploitations vivrières). Le plus souvent, il s'agit d'enquêtes par sondage avec des passages répétés, ce qui implique qu'au préalable on procède à un recensement des exploitations pour pouvoir tirer un échantillon significatif.

91. En général, ces enquêtes visent : i) à estimer pour chaque culture, les productions agricoles par province en se basant sur les superficies cultivées par culture et les rendements (production moyenne par unité de superficie), ii) à rendre compte des principales caractéristiques des exploitations (leur taille en fonction de leur superficie, leur niveau technique, les principales spéculations et les faire-valoir).

¹¹ Sur ce genre d'enquêtes, cf. les deux manuels méthodologiques élaborés par le BIT sous la direction de C. Maldonado, « *Manuel méthodologique pour le recensement des établissements économiques informels* », et « *Manuel méthodologique pour mener des enquêtes auprès des unités économiques informelles* », Genève, 1998 ; cf. aussi le chapitre 9 du « *Manuel sur la mesure de l'économie non observée* », OCDE-BIT, Paris 2003.

92. Les questionnaires comportent plusieurs fiches, dont en principe une sur l'emploi et les conditions d'activité des membres du ménage qui vivent sur l'exploitation qui renseignent sur :

- les caractéristiques de la population active agricole selon le sexe, l'âge, les zones, le statut de la main d'oeuvre (entre exploitants, salariés, aides familiaux...),
- les conditions et les niveaux des activités des différents actifs des ménages ainsi que la nature et les formes de la pluri-activité (artisanat, commerce, transformation des produits agricoles, autres activités génératrices de revenus....).

93. Ces enquêtes sont par ailleurs particulièrement utiles comme source d'informations sur le sous emploi agricole. S'agissant d'enquêtes à passages répétés, elles permettent de suivre les variations saisonnières d'activité (au sein et éventuellement hors de l'exploitation), et de comparer les situations d'emploi et de sous emploi pendant les périodes d'extrême activité. Par ailleurs, le croisement des variables de la population active (nombre d'actifs et d'occupés par ménage) et celles relatives aux caractéristiques des exploitations (en particulier celles concernant la superficie des exploitations) suggère les raisons à l'origine du sous emploi.

D. Les enquêtes sur l'emploi, le chômage et le sous emploi à partir des ménages

94. A travers ces enquêtes, on saisit les individus à leur lieu de résidence et non au lieu où ils exercent leurs activités comme précédemment. Mais qu'entend-on par ménage ? Selon les approches plusieurs définitions coexistent. Dans certains cas, on considère l'ensemble des membres du ménage présents le jour de l'enquête alors que dans d'autres, on comptabilise ceux habituellement présents mais provisoirement absents. Les points de vue varient aussi selon que l'on définit le ménage comme l'ensemble des individus qui occupent un même logement ou selon qu'on se réfère à l'ensemble de ceux qui dépendent d'un même budget.

95. Quelles que soient les définitions retenues, les enquêtes ménage sont très complémentaires des autres sources d'information. Par rapport aux enquêtes à partir des entreprises, les enquêtes ménage renvoient une image plus globale de l'emploi, sous la forme d'une combinaison de plusieurs activités individuelles et collectives au sein du ménage alors que les enquêtes en entreprise ne saisissent qu'un fragment des activités des individus.

96. On distingue deux familles d'enquêtes ménage : celles d'une part qui saisissent l'emploi de manière indirecte à partir d'investigations sur la pauvreté et les revenus, celles d'autre part qui renseignent plus directement sur les conditions et les niveaux d'activité des membres des ménages. Dans tous les cas, il s'agit en général d'enquêtes par sondage à partir d'échantillons tirés sur la base des données du recensement général de la population et de l'habitat.

Boîte à outil 12

La diversité des enquêtes ménages comme source d'informations sur l'emploi

- les enquêtes « Budget-Consommation des Ménages »
- les enquêtes prioritaires sur les conditions de vie des ménages et autres enquêtes « pauvreté »
- les enquêtes démographiques et de santé

- les enquêtes QUIBB
- les enquêtes main d'oeuvre
- les enquêtes emploi (enquête 1 des « enquêtes 1-2-3 »)
- les enquêtes emploi dans le secteur informel à partir des ménages (enquête 2 des enquêtes 1-2-3)
- les enquêtes sur le travail/activités économiques des enfants
- les enquêtes emploi du temps

97. Sauf rares exceptions, ces enquêtes sont des enquêtes par sondage réalisées auprès d'échantillons représentatifs et de tailles variables selon les enquêtes. Le plus souvent ces enquêtes sont des enquêtes urbaines.

a. Les enquêtes sur les revenus et la pauvreté

98. Dans le temps les modalités et les contenus de ces enquêtes ont fortement évolué autour de deux approches principales selon que l'accent était mis sur la consommation ou sur la pauvreté.

99. Aux lendemains des indépendances africaines, on a assisté à la multiplication des enquêtes ménages ou enquêtes consommation des ménages en vue de l'établissement des comptes nationaux. Ces enquêtes « Budget-Consommation des Ménages » visaient à mesurer les revenus à partir des consommations en considérant que l'essentiel des revenus étaient consommés. L'emploi n'apparaissait alors que comme une dimension accessoire dans la mesure où ces enquêtes ne s'intéressaient pas directement à l'origine des revenus des ménages.

100. La seconde génération d'enquêtes ménages est dans le prolongement des précédentes. Il s'agit d'"enquêtes pauvreté" impulsées au départ par la Banque Mondiale au cours de la décennie 80 en relation avec la mise en oeuvre des programmes d'ajustement structurel à « visage humain » dans la perspective de la construction de "filets de sécurité" pour les plus défavorisés afin de compenser les impacts sociaux négatifs de ces programmes. Avec l'adoption des stratégies de réduction de la pauvreté, ces enquêtes se sont multipliées, selon des appellations variables selon les pays : « les enquêtes prioritaires sur les conditions de vie des ménages (EPCVM) » au Burkina Faso, « l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des Ménages (EPCV) » en Mauritanie, « Enquête sur les conditions de vie des ménages urbains (ECVU) et ruraux (ECVR) » en Centrafrique, les « Enquêtes camerounaises auprès des ménages (ECAM) » au Cameroun....

101. En même temps qu'elles se généralisaient, ces enquêtes ménage se sont affinées dans une double perspective : i) pour la conception et la formulation des stratégies de réduction de la pauvreté d'une part, ii) pour leur pilotage, leur suivi et l'évaluation de leurs impacts d'autre part. En général, ces enquêtes livrent des informations détaillées sur plusieurs thèmes dont quatre sont principaux : éducation-formation, alphabétisation, chômage et emploi, les revenus.

b. Les enquêtes démographiques et de santé

102. Beaucoup de pays africains ont lancé ce type d'enquête pour le compte du Ministère de la Santé. Comme le suggère leur intitulé, ces enquêtes sont ciblées sur les données dans les

domaine de la démographie (l'intérêt de ces données est d'être inter censitaire) et de la santé (particulièrement des femmes et des enfants) autour de questions sur la fécondité, la santé et l'état nutritionnel des femmes et des enfants, la mortalité maternelle et infantile, juvénile et maternelle, l'attitude et la pratique en matière de planification familiale. Souvent plusieurs questionnaires sont utilisés, dont un questionnaire ménage, un questionnaire homme, un questionnaire femme. Ils comportent en général, mais de manière secondaire, une composante emploi.

c. Les enquêtes rapides de surveillance et de satisfaction

103. Ces enquêtes auprès des ménages, sont réalisées à la demande de la Banque Mondiale, pour ses propres besoins. Elles ne sont pas conçues pour mesurer les progrès ou les reculs de la pauvreté. Leur objectif est de déterminer si les programmes des services publics bénéficient ou pas aux pauvres en surveillant certains indicateurs de bien être. Les questionnaires - QUIBB (Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien Être) en français ou CWIQ (Core Welfare Indicator Questionnaire) en anglais - sont relativement standard. Ils comportent plusieurs modules assez détaillés sur : les niveaux d'éducation, les situations d'emploi et de chômage, les caractéristiques de l'emploi principal et des emplois secondaires... des différents membres du ménage.

d. Les enquêtes main d'oeuvre

104. Ces enquêtes portent spécifiquement sur les niveaux et les situations d'emploi et de chômage des différents membres des ménages faisant partie d'un échantillon représentatif de la population. Les enquêtes de ce type sont les plus appropriées pour rendre compte : i) des caractéristiques socio démographiques des ménages, ii) des principales caractéristiques et des principaux indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage, iii) des structures et les dynamiques d'emploi, iv) des revenus du travail et les conditions d'activité (dont le sous emploi).

105. Dans plusieurs pays (comme par exemple Madagascar ou le Cameroun) ces enquêtes ont été intégrées aux enquêtes dites 1-2-3. Elles constituent la phase 1 (enquête emploi) des enquêtes 1-2-3.

Etude de cas 9

L'enquête sur l'emploi au Cameroun en 2005

Elle a été réalisée sur l'ensemble du territoire auprès de 8540 ménages, dans le cadre de la préparation du premier CHÔMAGE Le rapport de l'enquête comporte les chapitres suivants : i) caractéristiques socio-démographiques, ii) les niveaux et les taux d'activité, iii) les niveaux et les taux de chômage, iv) les structures et les dynamiques des emplois, v) les revenus du travail et les conditions d'activité, vi) l'insertion des ménages sur le marché du travail, vii) les trajectoires et les perspectives d'emploi.

e. Les enquêtes emploi dans le secteur informel à partir des ménages¹²

106. Les premières enquêtes sur le secteur informel partaient d'un questionnement à partir des unités du secteur (cf. ci devant). Par la suite, c'est l'approche ménage qui a été retenue, et qui a été progressivement affinée pour aboutir aux enquêtes secteur informel intégrées aux enquêtes dites 1-2-3. Ces enquêtes secteur informel constituent le temps 2 des « enquêtes 1-2-3 ».

107. Il s'agit d'enquêtes en plusieurs phases. La technique consiste à sélectionner un échantillon d'unités de production à partir de l'exploitation de l'enquête ménage, auxquelles on applique un questionnaire spécifique sur l'activité informelle. Le mérite de ce type d'enquête est de combiner et de rendre complémentaire : i) une enquête emploi, c'est l'enquête 1, ii) une enquête emploi dans le secteur informel, c'est l'enquête 2.

108. Ce type d'enquête sur le secteur informel livre des informations particulièrement intéressantes sur : i) les principales caractéristiques de la main d'œuvre par âge, sexe, statut (employeur, salarié permanent et saisonnier, aide familial, apprenti) niveau d'éducation et de formation..., ii) les différentes formes d'emploi dans de secteur qui sont majoritairement des emplois non décents, surtout quand il s'agit d'emplois à domicile, d'activités ambulantes, d'activités non localisées dans un local fixe... , iii) les niveaux et les formes de la pluri-activité au sein des ménages, iv) les conditions d'activité et des durées d'emploi (et donc du sous-emploi) des individus occupés.

Etude de cas 10

L' « enquête 1-2-3 » Madagascar.

L'enquête secteur informel vise deux objectifs prioritaires : d'une part, parvenir à une représentation formalisée du rôle macro-économique du secteur informel, d'autre part permettre un suivi des conditions d'emploi et d'activité des ménages.

L'enquête se déroule en trois phases qui doivent être reconduites dans le temps pour repérer les évolutions:

- *phase 1* : enquête emploi sur "l'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération d'Antananarivo", à partir d'un échantillon de 2560 ménages,
- *phase 2* : enquête auprès des unités de production informelles sur leur mode de production, auprès de plus de 1000 unités de production informelles
- *phase 3* : enquête sur les consommations des ménages et sur les modalités d'appel à la production du secteur informel par les différents agents économiques.

L'enquête secteur informel (phase 2) renseigne en particulier sur : i) l'importance de ce secteur en unités productives et en emplois, ii) les conditions d'exercice des activités, iii) la répartition des emplois par sexe, par niveau de scolarisation et par statut (entre indépendants et salariés en particulier), iv) les durées et les revenus tirés des activités, v) les niveaux et les « excès » de la concurrence au sein du secteur informel, vi) les conditions d'accès au crédit.

¹² Sur les enquêtes emploi informel, cf. le manuel de l'OCDE « *manuel sur la mesure de l'économie non observée* », 2003

f. Les enquêtes sur le travail/activités économiques des enfants¹³

109. Au cours des dix dernières années de nombreux pays ont entrepris des enquêtes sur l'étendue, les caractéristiques et les déterminants du travail des enfants. Le Programme d'Information Statistique et de Suivi sur le Travail des Enfants (SIMPOC) du Bureau International du Travail, a fourni un appui technique à une soixantaine de pays. Plusieurs modalités d'enquêtes ont été élaborées : des questionnaires complètes et autonomes, des modules à intégrer à une enquête ménage ou encore une méthodologie d'évaluation rapide.

g. Les enquêtes emploi du temps

110. L'actualité de ces enquêtes est liée au départ à la prise de conscience du rôle central des femmes dans les projets de développement et à une volonté de mieux appréhender la contribution des femmes à l'activité économique. Elles ont par ailleurs un double intérêt dans la mesure où elles permettent de rendre compte de deux réalités jusqu'alors mal renseignées : i) les activités à l'interface entre « inactivité », chômage et emploi, ii) les niveaux et les modalités de la pluri activité entre activité principale et activités secondaires.

Etude de cas 11

L'enquête emploi du temps au Bénin

L'enquête par sondage porte sur 5834 individus appartenant à 1787 ménages urbains et sur 6770 individus appartenant à 1419 ménages ruraux, âgés de 6 à 65 ans.

Le questionnaire énumère une liste aussi complète que possible des activités économiques, domestiques, sociales et des autres occupations qui ne sont pas des activités. Les différentes activités sont au nombre de 63, classées en 8 catégories : activités économiques de marché, activités économiques hors marché, activités domestiques, activités sociales de type associatif, activités sociales de type cérémoniel et autres activités de socialisation, transport et déplacement, loisir, non activité dont étude et alphabétisation, autres divers, non classés.

Le questionnaire est en fait un tableau retraçant les différentes activités de la journée, par unité d'un quart d'heure, pour la dernière journée écoulée en commençant à 4 heures du matin.

Il s'agit d'une enquête rétrospective par interview, l'enquêteur n'étant pas présent toute la journée, mais ce n'est pas l'enquêté qui remplit lui même son emploi du temps. L'enquêteur retrace avec l'enquêté son emploi du temps de la journée, du lever jusqu'au coucher, en cochant pour chaque quart d'heure à l'aide d'une croix, la case correspondante à l'heure de la journée et à l'activité ou l'occupation.

On dispose ainsi de l'emploi-type d'un individu selon le milieu, le sexe, le groupe d'âge, la catégorie socio-économique et tout autre critère supposé différencier les individus et les ménages.

Il ressort de cette enquête, que le temps d'activité des femmes au Bénin (y compris les activités économiques) est supérieur de plus de 43% à celui des hommes aussi bien en ville qu'à la campagne. En moyenne, le temps consacré au travail ne représente que 20 à 25% de la journée de 24 heures d'un homme, alors que pour une femme ce taux se situe entre 30 à 35% de la journée.

¹³ Statistiques sur le travail des enfants :

<http://www.ilo.org/ipecc/ChildlabourstatisticsSIMPOC/lang--en/index.htm>

Manuel de méthodologies de collecte de données au moyen d'enquêtes :

<http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=2959>

Manuel de méthodologie de l'évaluation rapide sur le travail des enfants :

<http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=1820>

111. Toutes ces enquêtes sur l'emploi à partir d'un questionnaire des ménages sont d'une très grande richesse. Malheureusement, nombre de données qu'elles livrent ne sont pas utilisées et ne sont pas demandées par ceux qui en auraient besoin. Elles présentent en outre une limite majeure. Étant en général très détaillées, ces enquêtes sont coûteuses. Elles ne peuvent donc pas être reproduites à dates rapprochées. Les informations ainsi collectées rendent compte difficilement d'évolutions à court et moyen terme, qui sont en général les horizons du bilan emploi-formation.

112. Dans ces conditions, il est recommandé de procéder à des enquêtes plus légères entre les dates de réalisation des « enquêtes lourdes », en choisissant un échantillon plus réduit de ménages et en ayant recours à un questionnaire simplifié, limité aux données les plus significatives et en s'assurant que ces données seront effectivement exploitées. De telles enquêtes sont ainsi moins coûteuses et plus facilement reproductibles, avec des résultats plus rapidement disponibles.

E. Les enquêtes sur les salaires

113. Le salaire est une composante essentielle du travail, même si cette forme de rémunération du travail ne concerne qu'une minorité d'emplois : les emplois des salariés protégés. Les informations dans ce domaine sont très difficiles à collecter dans la mesure où la rémunération étant au cœur de relations souvent conflictuelles entre les groupes sociaux, les employeurs sont souvent réticents à donner des informations dans ce domaine.

114. Le BIT procède à une enquête annuelle au mois d'octobre, sur les salaires dans le monde, intitulée « October enquiry ». Elle porte sur les salaires et la durée du travail dans 159 professions appartenant à 49 groupes d'activité économique ainsi que sur les prix de détail de 93 articles alimentaires. Deux questionnaires sont utilisés, l'un sur les salaires et la durée de travail, l'autre sur les prix de détail¹⁴. Ces questionnaires sont adressés aux gouvernements, lesquels les transmettent aux institutions nationales compétentes pour les remplir. Les résultats de cette enquête sont publiés dans une édition séparée du « bulletin des statistiques du travail » du BIT¹⁵.

F. Les sources d'origine administrative et réglementaire

115. Ces sources sont plus diversifiées, mais leur intérêt est souvent plus secondaire. Certaines cependant ne sont pas négligeables dans des contextes particuliers. Il en est ainsi par exemple :

- des rapports techniques d'activité – généralement annuels - des ministères et/ou des institutions publiques spécialisées dans le domaine de l'emploi-formation, en particulier : i) les rapports d'activité du ministère de l'emploi et de ses principales directions de l'emploi,

¹⁴ Pour plus de détails sur cette enquête, cf. « le manuel de méthodologie sur le système intégré des statistiques des salaires » BIT

¹⁵ Pour connaître les résultats de cette enquête, on doit consulter le site du bulletin des statistiques du travail : www.oit.org/public/french/bureau/stat/publ/index.htm

de la formation professionnelle et des études, ii) les rapports d'activité de l'office ou de l'agence qui assurent les fonctions d'intermédiation sur le marché du travail et qui font état du volume des enregistrements par âge, sexe, niveau de formation, des offres et des demandes d'emploi, et des placements effectués, iii) les rapports d'activité de l'observatoire national de l'emploi et de la formation quand il existe,

- des statistiques des fichiers de la caisse de prévoyance et de sécurité sociale sur les caractéristiques des établissements qui cotisent à la caisse et des personnels déclarés,
- les statistiques sur la formation professionnelle à partir de l'exploitation des fichiers des établissements de formation professionnelle et technique qui portent en particulier sur la répartition par filière des élèves inscrits et des élèves diplômés répartis par âge, sexe et par zones géographiques d'implantation des établissements (cf. ci après sur les sources d'information sur la formation professionnelle et technique),
- les rapports d'activité et d'évaluation des projets et des programmes ayant un impact direct sur l'emploi et la formation

G. Les travaux d'études et de recherches

116. Ces études et travaux sont en général spécifiques sur certains aspects de l'emploi. Ils sont doublement utiles : i) par les résultats des investigations sur lesquelles ils reposent, et ii) par le travail d'analyse et d'interprétation qui les sous tend. Leur mérite est en particulier de livrer un certain nombre d'hypothèses à vérifier dans le cadre de l'élaboration du bilan.

117. La liste de ces travaux est plus ou moins longue selon les pays. Un travail d'inventaire et de mise à jour dans ce domaine s'impose. Pour ce faire, dans le cadre de l'élaboration du bilan, il est recommandé de recenser et de consulter :

- les travaux réalisés par les bureaux d'études nationaux et internationaux,
- les travaux des centres de recherche universitaire sur l'emploi et la formation, ainsi que les mémoires et les thèses des étudiants,
- les rapports de mission dans les domaines de l'emploi et de la formation rédigés à la suite de missions de consultation et d'expertise (nationales et/ou internationales) et qui sont en général disponibles dans les bibliothèques des bureaux des agences internationales de coopération (bilatérales et multilatérales).

118. Plusieurs expériences internationales témoignent de l'intérêt de deux études particulières : i) les études filières, ii) les études sur le sous emploi agricole à partir de la méthode des normes sur les temps de travaux par spéculation.

a. L'intérêt des études filières

119. Parmi ces études spécifiques, les études sur les créneaux porteurs d'emploi par secteur et par filière sont prioritaires. Le plus souvent ces études sont réalisées par des économistes ou des ingénieurs spécialistes de la filière qui mettent surtout l'accent sur les aspects techniques (sur les produits et les marchés) et économiques (les comptes des différents agents) ainsi que sur les conditions et les opportunités d'augmentation de la productivité. Il convient d'y ajouter la dimension emploi-formation (cf. ci après). Le choix des filières prioritaires à étudier

dépend des contextes nationaux. Il est souhaitable de ne pas se contenter des filières « économiques » et de retenir des filières plus attractives pour l'insertion des jeunes du type : activités musicales, activités sportives, activités culturelles et entretien du patrimoine...

120. La filière¹⁶ est définie comme une succession d'actions menées par un ensemble d'entreprises et d'acteurs pour produire, transformer, vendre et consommer un produit ou un groupe de produits. Elle comporte plusieurs « segments » ou sous ensembles : i) d'activités d'approvisionnement et de fourniture d'inputs et de matière première, ii) d'activités de production et de transformation de ces intrants en produits finis, iii) d'activités de distribution et de commercialisation de produits finis, qui se déroulent dans une suite logique d'interventions.

121. La filière est un cadre particulièrement adapté

- pour décrire et diagnostiquer la situation de l'emploi. Les études de filière débouchent sur la réalisation de bilans emploi-formation spécifiques à la filière qui précisent à la fois, les freins à la création d'emplois et les opportunités de création d'emplois dans les différents segments de la filière (au niveau des activités de production, des activités de transformation et des activités d'amont et d'aval),
- pour une démarche prospective associant l'ensemble des acteurs et des institutions de la filière concernés : les professionnels, les représentants des personnels de la filière, les administrations. Les études filières permettent en effet d'identifier : i) les scénarios d'évolutions possibles en tenant compte de variables d'offre et de demande (au niveau national de la demande privée et publique, et au niveau international), ii) les scénarios vraisemblables et probables compte tenu des décisions des acteurs et des entreprises de la filière.

122. Le mérite de l'approche filière est ainsi de permettre d'identifier et d'analyser : i) les potentiels d'emploi de la filière et les opportunités d'emploi sur les créneaux porteurs de celle-ci, ii) les besoins de formation correspondants, iii) l'offre de formation à développer pour faire face à ces besoins.

Boîte à outil 13

Le bilan emploi-formation par filière

Introduction : description technique de la filière : les différents segments de la filière (la production, la transformation et la commercialisation), les politiques publiques appliquées à la filière.

1. Les caractéristiques de la filière

11. L'emploi et la demande de qualification

Volume et structures (par qualification, statut, sexe et âge) de l'ensemble des emplois de la filière. Importance relative de ces emplois par rapport à l'ensemble de la population occupée du pays,

- L'importance relative au sein de la filière : des emplois informels, des emplois non-permanents (saisonniers et occasionnels),
- L'importance relative des emplois au sein de la filière en fonction de la taille des entreprises (exprimée en chiffre d'affaire et/ou en effectifs occupés) et des segments de la filière,
- Les politiques des entreprises de la filière en matière de gestion de leur main d'œuvre.

12- La formation et l'offre de qualification

¹⁶ N Terpend, *Guide pratique de l'approche filière : le cas de l'approvisionnement et de la distribution des produits alimentaires dans les villes*, FAO, Rome, 1997

l'offre de formation initiale et continue : les établissements par niveaux et spécialités ; les formateurs et les enseignants ; les élèves ; les équipements disponibles et leur ancienneté ; les budgets d'investissement,

- les modalités de professionnalisation des formations : l'état des relations entre les centres de formation et les entreprises de la filière,
- les modalités éventuelles de formation par alternance, les formations en appui à l'insertion,
- Les potentiels en matière d'ingénierie pédagogique en particulier en matière d'analyse des besoins,
- Les rendements internes et externes des établissements de formation de la filière,
- L'existence éventuelle d'enquêtes d'insertion.

2. Les perspectives d'évolution de la filière

21 - *Les évolutions constatées au cours de ces dernières années concernant* : le volume et les structures d'emploi, l'offre de formation, les facteurs explicatifs des points d'infléchissement et/ou d'inversion des tendances d'évolution.

22 - *Les facteurs de changement* : augmentation des productions, ouverture à de nouveaux marchés nationaux et internationaux, diversification, meilleure intégration des produits au sein de la filière, changements techniques...,

23 - *Les facteurs de risque* : au plan national, et au plan international dans un contexte de mondialisation.

24 - *Les scénarios prospectifs possibles*, probables et vraisemblables

3. Quels impacts en terme d'emploi et de formation ?

31 - *Les créneaux porteurs d'emplois nouveaux* : sur quels segments de la filière ? à l'interface des segments ? pour quelles activités : de production ? en amont de la production, en aval de la production ? ampleur et nature des emplois concernés.

32 - *Les besoins de formation* correspondants :
par niveaux

les modalités de formation les plus appropriées

33 - *L'offre de formation à développer* en fonction de ces besoins

123. Quand de telles études sont disponibles il est essentiel d'en publier les résultats dans le bilan emploi-formation, au niveau de la composante emploi sur les opportunités d'emploi à valoriser, et au niveau de la composante formation en ce qui concerne l'analyse des besoins de formation (cf. la troisième partie du guide sur le contenu du bilan emploi-formation).

b. Les études sur le sous emploi agricole

124. Ces études reposent sur l'utilisation de normes sur les temps de travaux agricoles par spéculation, calculées sur la base du nombre de journées de travail nécessaires à l'hectare par opération culturale pour chacune des spéculations. L'objectif de ces études est d'estimer le sous emploi saisonnier dans l'agriculture. Dans un espace donné (le village, la région, l'ensemble du territoire national), il s'agit de comparer :

- l'offre d'emploi disponible que l'on calcule en multipliant la population agricole active par le nombre de journées de travail disponibles dans l'année (compte tenu des temps de repos, des fêtes religieuses et autres « obligations » sociales et familiales),

- la demande d'emploi nécessaire pour l'exercice des activités agricoles que l'on calcule en multipliant les superficies cultivées (en hectares) par spéculation par le nombre de journées de travail nécessaires par hectare et par spéculation.

125. L'excès d'offre par rapport à la demande mesure le sous emploi exprimé en journées alors que la situation inverse témoigne des pénuries éventuelles selon les saisons en main d'œuvre disponible. Les journées de travail nécessaires sont calculées à partir des opérations culturales par spéculation. Ces dernières étant saisonnières on peut suivre l'évolution dans l'année des emplois nécessaires que l'on compare avec les emplois disponibles qui eux sont quasiment stables tout au long de l'année, pour repérer les périodes de sous emploi agricole.

H. La réalisation de monographies

126. Les enquêtes statistiques du type de celles que réalise l'Institut National de la Statistique, mesurent et quantifient les réalités de l'emploi, du chômage du sous emploi et de la formation. L'approche monographique livre des résultats plus qualitatifs, mais d'un très grand intérêt pour mieux interpréter et analyser ces données quantitatives. Les deux démarches sont ainsi très complémentaires.

127. Les monographies portent sur un nombre limité d'études de cas significatifs, dans les domaines qui figurent dans le bilan. Dans une perspective d'aide à la décision, il est recommandé de privilégier les monographies sur des « success stories », pour identifier les facteurs de succès et repérer ceux qui sont susceptibles d'être reproduits et amplifiés. Ce peut être par exemple des monographies détaillées : sur quelques unités du secteur informel, sur des itinéraires et des trajectoires professionnelles d'insertion d'anciens diplômés de l'université, sur les caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi dans un quartier défavorisé, sur les modalités d'installation de jeunes comme exploitants agricoles, sur la politique de formation continue d'entreprises performantes, etc..

128. Chaque année, à la suite des travaux d'élaboration du bilan emploi-formation, et compte tenu des difficultés rencontrées, on dresse une liste des monographies qui apparaissent prioritaires. Leur réalisation est sous traitée à des personnes ou institutions ressources dont :

- des bureaux d'études nationaux,
- les étudiants de maîtrise et de troisième cycle, encadrés par leurs enseignants, qui dans le cadre de leur cursus doivent effectuer des stages sur le terrain et/ou rédiger des mémoires,
- les personnels de l'observatoire national de l'emploi et de la formation,
- les « leaders » des organisations de la société civile (groupements de femmes, de petits producteurs, de jeunes demandeurs d'emploi...) et des institutions chargés de la gestion de projets et de programmes ayant un impact direct sur l'emploi et la formation

I. Les résultats des études d'évaluation

129. Le thème de l'évaluation a été abordé dans la leçon 2 du guide qui est consacrée à l'examen des objectifs du bilan emploi-formation¹⁷. Compte tenu de l'ampleur des carences dans ce domaine, particulièrement au sein du ministère en charge de l'emploi, l'accent est mis sur le rôle que devrait jouer le bilan emploi-formation comme : i) support pour diffuser et faire connaître les résultats de ces études quand elles existent, ii) moyen pour impulser et diffuser une culture d'évaluation au sein du service public de l'emploi et de la formation.

J. Les sources d'informations sur la formation professionnelle et technique

130. Pour l'analyse de l'offre de formation professionnelle et technique, trois sources d'information sont principales : les enquêtes en entreprise, les données d'origine administrative, les enquêtes d'insertion et de cheminement.

a. Les enquêtes en entreprise

131. Elles seules renseignent en principe sur les niveaux de qualification de la main d'œuvre par secteur d'activité, par âge et sexe. En réalité faute de nomenclatures communes, ces données ne sont pas toujours très fiables. Ces enquêtes en général, sous estiment les niveaux réels de formation.

132. Elles sont susceptibles par ailleurs de nous renseigner sur les pratiques de formation continue des entreprises du secteur moderne à partir d'un certain nombre d'indicateurs pertinents (cf. la leçon 4 sur les concepts et les outils d'analyse de la formation professionnelle et technique).

133. Enfin il convient de vérifier l'existence de données sur les modalités d'apprentissage au sein des unités du secteur informel à partir des enquêtes secteur informel.

b. Les données d'origine administrative

134. A ce niveau un travail préalable d'inventaire s'impose pour recenser et identifier les différentes composantes de l'offre de formation professionnelle et technique (cf. la leçon 4, sur les concepts et les outils d'analyse de la formation professionnelle et technique).

135. Pour les formations formelles, on part des informations collectées à partir des fichiers des établissements de formation rattachés : i) au ministère en charge de la formation technique et, ii) aux autres ministères organisateurs de formation professionnelle (dont en premier lieu le ministère de l'emploi et de la formation) et habilités à délivrer des diplômes ou des certifications diverses.

¹⁷. Pour plus de détails sur la démarche d'évaluation, les apprenants sont renvoyés à la leçon 2.

136. Pour les formations non formelles, organisées en particulier par des ONG ou des institutions qui interviennent dans la gestion de projets et de programmes de développement, le travail d'investigation est plus problématique. Il dépend très largement des moyens d'enquête dont on dispose pour pouvoir interroger ces acteurs.

c. Les enquêtes d'insertion

137. Actuellement, sur le continent africain, ces enquêtes sont relativement rares. Elles visent à rendre compte du devenir professionnel des élèves à la fin de leur scolarité et de leur formation. Pour leur réalisation, plusieurs démarches sont envisageables. Soit on s'appuie sur les établissements de formation qui connaissent bien les élèves. L'enquête est alors le plus souvent une enquête postale. Soit on a recours à des équipes d'enquêteurs qui procèdent par entretien auprès des anciens élèves.

138. En général il s'agit d'enquêtes en deux temps : un premier passage six mois après la fin des études, un second passage plusieurs années après la fin des études. Dans tous les cas le questionnaire porte : i) sur la nature des emplois occupés et leur correspondance avec la nature de la formation suivie, ii) sur les étapes et les modalités du passage entre le centre de formation et l'emploi.

d. Les enquêtes sur la « transition » : les enquêtes EPET (Enquête sur le passage de l'école au travail)

139. Ces enquêtes menées par le BIT¹⁸ visent à saisir plusieurs variables déterminantes du cheminement entre l'école et le travail : des variables quantitatives et qualitatives telles que le niveau d'instruction et de formation des jeunes, leur perception et leurs aspirations en matière d'emploi, leurs objectifs et leurs valeurs de vie, le processus de recherche d'un emploi, le poids de la famille dans le choix d'une profession, les obstacles et les appuis à l'entrée sur le marché du travail, la préférence pour l'emploi salarié ou l'emploi pour leur propre compte, les attitudes des employeurs envers le recrutement des jeunes, les conditions actuelles d'emploi/travail, le contrôle des ressources, la satisfaction professionnelle, le mariage et les responsabilités familiales et les inégalités entre les sexes.

140. Ces enquêtes mesurent la population jeune en insertion selon les étapes de leur insertion sur le marché du travail. Elles distinguent trois types de situations correspondantes aux trois étapes de la transition entre l'école et le travail:

- les jeunes dont la phase de « transition » est achevée et qui occupent soit : i) un emploi décent et satisfaisant, ii) un emploi décent mais non satisfaisant, iii) un emploi satisfaisant mais non décent,
- les jeunes qui sont encore en « transition » entre l'école et le travail, dans un des statuts suivants : i) inoccupés, ii) occupés sans avoir un contrat de travail, iii) occupés sur un emploi non décent et non satisfaisant, iv) inactifs ayant quitté l'école mais ayant l'intention de rechercher un emploi plus tard,

¹⁸ Sur les résultats des premières enquêtes EPET, cf. le rapport du BIT « *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* » octobre 2006, pages 37- 44.

- les jeunes dont la phase de transition n'a pas encore démarrée soit parce qu'ils sont encore à l'école, soit parce qu'après avoir quitté l'école ils sont inactifs et n'ont pas l'intention de rechercher un emploi.

K. L'évaluation des systèmes africains d'information sur l'emploi et la formation

141. L'évaluation des systèmes africains d'information sur l'emploi et la formation, a fait l'objet d'un grand nombre d'études. Elles rendent compte de la diversité des sources possibles, et de l'ampleur des limites et des insuffisances de ces systèmes quelles que soient les évolutions positives en cours.

a. La diversité des sources possibles

142. Au moins en théorie, comme en témoignent les développements précédents, il existe une grande diversité de sources possibles. Même si les grandes enquêtes du type enquêtes auprès des entreprises et enquêtes auprès des ménages sont incontournables pour rendre compte des données qui seront reprises dans le bilan emploi-formation, il ne faut pas pour autant sous estimer les autres sources.

143. Le tableau ci après récapitule les principales sources d'information en fonction des thèmes du bilan emploi-formation :

Boîte à outil 14

Récapitulatif : les principales sources d'information par thèmes	
THÈME	SOURCE
EMPLOI	
Données de cadrage dont : population totale, active occupée , taux d'activité, taux d'occupation, taux de croissance des populations	Recensement général de population Enquête démographique intercensitaire Enquête conditions de vie des ménages
Emplois dans l'agriculture dont : évolution et structures (par taille et type d'exploitation), ampleur et évolution de l'exode rural, conditions d'installation des jeunes	Recensement agricole Enquête exploitation agricole Enquête ménages ruraux
Emplois dans le secteur moderne dont : évolution et structures par niveaux de qualification, par secteur, selon la taille des entreprises	Recensement des entreprises du secteur moderne Enquête industrielle Enquête sur les structures d'emploi dans le secteur moderne Exploitation des statistiques de la caisse nationale de sécurité sociale

THÈME	SOURCE
Emplois dans l'administration dont : évolution et structures par ministères, grades et fonctions	Statistiques administratives : Ministère de la Fonction Publique, Ministère des Finances
Emplois dans le secteur informel dont : évolution et structures selon les statuts des emplois, selon les caractéristiques des unités : les modalités de passage de l'informel au moderne	Enquête spécifique a) A partir des ménages dont les enquêtes 1.2.3. et les enquêtes main d'oeuvre b) A partir des unités du secteur informel
Statistiques sur le travail des enfants	Enquête spécifique sur le travail des enfants et les pires formes du travail des enfants ou module sur le travail des enfants rattaché à enquête ménage
Impacts des politiques d'emploi : aide à la création d'emploi, à l'auto-emploi	Statistiques administratives, Ministère du Travail Rapport d'évaluation des projets et programmes
Pluri et multi activité (dans l'agriculture et hors de l'agriculture)	Enquête ménage Enquête emploi du temps Enquête exploitation agricole
Statistiques marché du travail : offres, demandes, placement	Statistiques administratives : bureaux de main d'oeuvre Enquête auprès des bureaux de placement privés
Politiques de gestion des ressources humaines : politiques de recrutement et de formation	Enquête structures des emplois Enquête industrielle
CHÔMAGE, SOUS-EMPLOI, INSERTION	
Volume, évolution, structures du chômage recensé	Recensement général de population
Volume, évolution, structures du chômage déclaré	Enquête ménage, enquête emploi
Volume, évolution, structures du chômage enregistré	Statistiques administratives : Ministère du Travail, bureaux de main d'oeuvre ; enquête auprès des bureaux privés de placement
Sous-emploi (urbain, rural) dont : sous-emploi visible et invisible, emplois temporaires et saisonniers selon la durée d'activités, disponibilités saisonnières	Enquête ménage Enquête emploi du temps Enquête temps de travaux agricoles
Modalités d'insertion des primo-demandeurs d'emploi dont : durée de chômage à la sortie des formations, nature des emplois occupés	Enquête insertion à la sortie des établissements de formation
Les emplois "indécents" des enfants	Enquêtes monographiques

THÈME	SOURCE
Comportements et stratégies des demandeurs d'emploi en matière de recherche d'emploi : attitude par rapport à l'auto-emploi	Enquête ménage, enquête spécifique auprès des demandeurs d'emploi
Trajectoires professionnelles et périodes de chômage	Enquêtes monographiques
Les créneaux porteurs : l'insertion par l'auto-emploi, la réinsertion des "déflatés"	Enquêtes d'opportunité et études de filières
FORMATION	
L'offre de formation : établissements, enseignants, élèves, équipements. Les limites, les insuffisances et les nouvelles dynamiques	Recensement des établissements de formation (publics et privés) Statistiques administratives produites par les établissements
La "formation continue" : dans les établissements de formation les politiques de formation continue des entreprises. Les nouvelles dynamiques dans ce domaine.	Enquête auprès des établissements Statistiques administratives : rapport d'activité des fonds de la formation professionnelle Rapport d'activité des groupements d'établissements en matière de formation continue
Les formations professionnelles et les formations en alternance	Rapport d'activité des projets et des programmes ayant une composante formation professionnelle
Les rendements "internes" : redoublement, exclusion, durée d'études par diplôme	Statistiques des établissements
Les rendements "externes" : le devenir des élèves à la sortie des centres de formation	Enquête insertion Enquête ménage : les primo-demandeurs d'emploi
Les trajectoires professionnelles à l'issue des actions de formation	Enquête biographique
Les besoins de formation et les emplois déficitaire	Enquête auprès des entreprises : les difficultés de recrutement

b. La pertinence et la fiabilité des systèmes africains d'information sur l'emploi et la formation

144. La comparaison des inventaires des sources nationales d'information sur l'emploi, nous renvoie l'image de situations très contrastées, tant du point de vue de l'ampleur et de la diversité des données disponibles que du point de vue de leur qualité et de leur fiabilité. Au moins à titre d'hypothèses, quelques constats généraux sont significatifs des limites des systèmes d'information existants.

145. Premièrement, les informations disponibles sont souvent anciennes. Elles résultent d'opérations de collecte (enquête ménage, recensement) qui ont des coûts très élevés, sur la base de financements extérieurs. Leurs coûts très élevés expliquent qu'elles soient

ponctuelles, non répétitives, ou actualisées avec des délais qui correspondent mal aux besoins d'un suivi du marché du travail. Leur obsolescence de plus en plus rapide dans un contexte de mutations de fortes ampleurs, limite ainsi de manière significative la qualité et la pertinence des informations actuellement disponibles.

146. Deuxièmement, les informations disponibles sont en général partielles et incomplètes. Beaucoup de champs ne sont pas couverts ou de manière trop superficielles. Des indicateurs mêmes généraux ne sont pas renseignés. Ainsi, le dernier rapport du BIT sur « *La situation de l'emploi en Afrique* » signale par exemple, « que seuls 13 pays africains disposent de données sur le ratio emploi-population pour les années 2000, et que deux pays seulement (l'Île Maurice et l'Afrique du Sud) avaient régulièrement des statistiques annuelles tout au long de la dernière décennie »¹⁹. Deux grands secteurs sont généralement très mal renseignés : le secteur informel d'une part et le secteur agricole d'autre part... alors que ce sont les deux secteurs les plus importants du point de vue des conditions de mobilisation de la main d'oeuvre. Un autre déficit est majeur. Il tient à l'absence de données décentralisées, rendant particulièrement aléatoire toute tentative de gestion locale de l'emploi.

147. Troisièmement, en même temps qu'un grand nombre de données sont manquantes, beaucoup de données en principe disponibles sont gaspillées. Collectées, elles ne sont ni diffusées, ni exploitées faute le plus souvent d'être demandées par les utilisateurs concernés. L'écart entre le détail des questionnaires des enquêtes ménages sur la partie emploi et les tableaux de données publiés correspondants en témoigne. Il en est de même de beaucoup d'enquêtes agricoles.

148. Quatrièmement, les informations disponibles sont hétérogènes et peu complémentaires alors que les sources d'information sont rarement coordonnées, en particulier quand il n'existe pas d'observatoire de l'emploi et de la formation. Ces sources sont multiples mais elles mesurent en général les mêmes choses sans que les résultats soient comparables par manque de cohérence tant : i) au plan analytique, faute d'utiliser des nomenclatures et des concepts communs et d'avoir un vocabulaire stabilisé et partagé entre tous les « producteurs » d'information, ii) qu'au plan méthodologique du fait de l'utilisation de méthodologies différentes d'une enquête à l'autre ou d'une méthode de collecte à l'autre.

149. Cinquièmement, les informations disponibles sont peu fiables en raison d'une part du comportement de rétention des producteurs des informations et des entreprises en particulier, et d'autre part, en raison des compétences du corps des enquêteurs qui ne maîtrisent pas toujours les concepts qu'ils utilisent.

L. Récapitulatif : l'inventaire national des informations disponibles

150. Les paragraphes précédents de cette leçon ont été l'occasion d'identifier quelles sont les sources d'information potentielles qui sont susceptibles de renseigner sur les différents éléments du bilan. Elle a permis de mettre en évidence la diversité des sources possibles.

¹⁹ Pour compenser cette absence de données, le BIT procède à une estimation des principaux indicateurs du marché du travail sur la base d'un modèle économétrique que l'on peut consulter à l'adresse <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wrest.htm>.

Malheureusement au niveau de chaque pays, ces sources ne sont pas forcément disponibles. Elles le sont même rarement dans le plus grand nombre de cas.

151. Dans la perspective de l'élaboration du bilan, il convient alors de procéder à un travail préalable d'inventaire de celles qui sont disponibles au plan national du pays de référence, avant de recenser les informations que contiennent ces différentes sources.

152. On procède alors à la construction d'une banque de données sur les sources d'information et la nature des informations disponibles à partir de la rédaction de deux séries de fiches : une première série de fiches sur chacun des « producteurs » des informations, une seconde série de fiches sur chacune des sources d'information qui relèvent de ces différents producteurs.

153. Partant de l'identification des sources potentielles citées ci devant, on vérifie qu'elles sont celles qui sont effectivement disponibles dans le pays concerné, en distinguant :

- les sources d'information principales : l'institut national de la statistique, les directions du ministère de l'emploi directement concernées par la réalisation du bilan, l'observatoire national de l'emploi et de la formation, l'agence nationale (ou l'office national) de l'emploi et de la formation,
- les sources d'information plus secondaires : la caisse de prévoyance et de sécurité sociale, les centres de recherche universitaire, les bureaux d'études nationaux spécialisés dans les domaines de l'emploi et de la formation, les ministères techniques (dont celui de l'agriculture, de la jeunesse, de la promotion de la femme, des travaux publics, du plan...).

154. Pour chaque institution identifiée, on rédige une fiche qui mentionne en particulier : i) l'origine des informations sur l'emploi et la formation qu'ils produisent, ii) les modalités de collecte et de traitement de ces données, iii) les supports qu'elles utilisent pour leur diffusion.

Boîte à outil 15

La fiche sur les « producteurs » d'informations

Pour chaque institution qui produit de l'information sur l'emploi et la formation, quelle soit principale ou secondaire, on rédige une fiche qui mentionne :

- des renseignements généraux d'identification et de contact, dont : l'adresse postale et électronique et un numéro de téléphone,
- le nom et la référence d'une personne ressource susceptible de servir de point focal ou de correspondant,
- la liste des enquêtes et/ou des travaux qu'elle réalise (recensement, enquêtes par sondage auprès des ménages et/ou des unités productives, rapports d'activités, rapports d'études spécifiques).

155. Dans un second temps, partant de la fiche d'identification des producteurs d'information, on détaille le contenu des enquêtes et des travaux qu'ils réalisent. Ainsi par exemple, s'agissant de l'Institut National de la Statistique, on rédige une fiche sur : i) chaque enquête auprès des entreprises, ii) chaque enquête auprès des ménages, iii) les enquêtes de conjoncture, iv) le recensement des établissements du secteur moderne.... Pour chaque source, la fiche précise les modalités de collecte, de traitement et d'analyse des données.

Boîte à outil 16**La fiche sur les sources d'information disponibles**

Pour chaque source (enquête ménage, recensement des établissements industriels, enquête sur le secteur informel, rapport d'activité....) on rédige une fiche sur les modalités de collecte, d'analyse et de traitement des données.

- en ce qui concerne la phase de collecte, on précise : i) les modalités de réalisation de ces enquêtes et leur périodisation (enquête par voie postale, centralisation de rapports d'activités, enquête statistique par sondage, recensement), ii) le programme prévisionnel d'actualisation de ces enquêtes et de lancement de nouvelles enquêtes, iii) la nature des informations collectées en les ventilant en fonction des rubriques du bilan de l'emploi-formation : les données en matière d'emploi, de chômage et de sous emploi, de formation et d'insertion professionnelle, iv) la définition des concepts utilisés,
- en ce qui concerne la phase d'analyse et de traitement, on précise i) le choix des tableaux d'exploitation, ii) la possibilité d'accéder à des données disponibles non exploitées,
- en ce qui concerne la phase de publication et de diffusion des informations, on précise : i) la nature et la forme du support, ii) les modalités d'accès à ces informations, iii) la périodicité des publications.

Travaux pratiques d'application de la leçon 5

Dans le prolongement des travaux pratiques de la leçon 3 portant sur l'inventaire des institutions qui produisent des informations sur l'emploi et la formation, les apprenants doivent vérifier quelles sont les sources citées au cours de la leçon qui sont disponibles dans leur pays ?

Ils sont chargés de réaliser l'inventaire des enquêtes et des travaux que réalisent les différentes institutions qui produisent de l'information sur l'emploi et la formation en appliquant le questionnement de l'outil 16 de la boîte à outil de cette leçon : « La fiche sur les sources d'information disponibles ».

Outre cet inventaire, les apprenants rédigent : i) une note sur les indicateurs sur le marché du travail qui sont publiés régulièrement, en précisant les modalités de collecte et de diffusion de ces données, ii) une note sur les rapports d'études et/ou de consultation ayant une composante emploi-formation qui sont disponibles au service de documentation du bureau du BIT, du PNUD et de la Banque Mondiale dans leur pays.

Les apprenants vérifient enfin : i) s'il existe à l'université nationale, un cours sur la gestion des ressources humaines ? Si oui ils précisent à quel niveau ? le nom du Professeur qui assure le cours ? ii) si dans le cadre de ce cours, les étudiants doivent ou non rédiger un mémoire ou des travaux correspondants ?

Leçon 6: Les étapes de la démarche d'élaboration du bilan emploi-formation

La construction du bilan emploi-formation : comment ?

Objectifs pédagogiques de la leçon

L'élaboration du bilan pose des problèmes d'ordre conceptuel et analytique. Ils ont été traités dans les deux leçons précédentes. Leur appropriation par les apprenants est un pré requis à cette sixième leçon. Il se pose aussi conjointement un problème de méthode. En soi, celle-ci n'est pas très compliquée, à condition que l'on soit rigoureux et que l'on respecte les différentes étapes détaillées dans cette leçon et que les apprenants doivent bien connaître.

Au-delà des savoirs et des connaissances, ce qui importe c'est : i) l'adoption de comportements adéquats en terme d'ouverture et de curiosité de la part de ceux qui produisent le bilan, ii) leur aptitude à aller au devant de l'information, sans attendre qu'elle leur parvienne...au risque d'attendre longtemps.

Au cours de la leçon, il faut sensibiliser les apprenants à se comporter comme « des chercheurs » plutôt que comme des fonctionnaires.

A. Introduction

156. Il n'y a pas un format standard du bilan emploi-formation, mais plusieurs. Par contre, les démarches à suivre pour leur élaboration sont les mêmes autour de quatre phases : i) une phase préalable de définition de la problématique du bilan, ii) une seconde phase de collecte des données, iii) une troisième phase d'analyse et d'interprétation des données, iv) une quatrième phase de rédaction et de diffusion du bilan.

157. Toutes ces étapes sont interdépendantes, chacune se répercutant sur le contenu et les modalités de l'étape précédente et/ou suivante. Ainsi par exemple, pendant la phase d'analyse et d'interprétation, il est possible que l'on soit obligé de collecter de nouvelles informations.

De même, l'absence de données actualisées à un moment donné peut obliger à modifier le programme d'analyse et d'interprétation prévu au départ. De telle sorte que la démarche d'élaboration du bilan est une démarche itérative.

B. Une phase préalable de préparation du bilan

158. L'expérience montre que l'on n'accorde pas assez d'importance à cette phase préliminaire qui constitue l'étape préalable de toute démarche de planification stratégique (cf. la boîte à outil sur les étapes du « cycle de la planification stratégique », leçon 2, module II).. Avant de lancer la démarche de collecte et d'analyse des informations, il faut être bien au clair sur les objectifs du bilan et sur la manière de les atteindre. Pour ce faire, les apprenants sont renvoyés au contenu de la première partie du guide autour de trois questions principales : un bilan pour quoi ? un bilan pour qui ? un bilan par qui ?. Il s'agit de formuler précisément, quelles sont les hypothèses de départ que le bilan aura à vérifier, et quelles sont les questions à aborder et à renseigner pour les vérifier et/ou éventuellement les infirmer et les remettre en cause. Dans un diagnostic ordinaire, on se réfère à la question posée par un donneur d'ordre sur la base de termes de référence et d'un cahier des charges. La question est souvent générale, on cherche à la préciser ou à la faire préciser en interrogeant le donneur d'ordre : sur le contexte de sa demande, sur les raisons qui justifient le questionnement, sur les résultats attendus et sur les perspectives dans lesquelles se situe le diagnostic.

a. La préparation de la phase de collecte et d'élaboration du bilan : les informations nécessaires et les indicateurs correspondants

Le recensement et l'identification des informations nécessaires

159. Sauf rares exceptions, au moment de démarrer la phase d'élaboration du bilan, on ne part pas de rien en matière d'informations sur l'emploi et la formation. Le plus souvent, on dispose de tout un ensemble plus ou moins complet d'informations diffusées dans des rapports et des documents qui s'apparentent au bilan emploi formation. Le cas du Mali en est un bon exemple à travers la publication du RASAMT (Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail)

Etude de cas 12

Burkina Faso : les activités de l'observatoire national de l'emploi et de la formation

Les publications de l'observatoire
 Manuel des métadonnées (2005)
 Audit du système statistique sur l'emploi et la formation (2002)
 Les indicateurs de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle (2002)
 Bibliographie sélective sur l'emploi et la formation professionnelle (2003)
 Une étude sur le marché du travail (2003)
 L'étude sur les créneaux porteurs d'emplois au Burkina Faso(2005)
 Douze études régionales sur les créneaux porteurs d'emplois (2006)
 L'étude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso (2005)

Le recueil de données sur l'emploi et la formation professionnelle (2005)
 Tableau de bord sur l'emploi au Burkina Faso (2005)
 Tableau de bord sur l'emploi des femmes au Burkina Faso (février 2007)
 Rapport sur l'Emploi au Burkina Faso en 2006 (février 2007)
 Étude sur les besoins des utilisateurs des produits de l'ONEF (Août 2006)
 Rapport d'enquête sur le rendement externe des centres de formation professionnelle au Burkina Faso (2005 et 2007)
 Répertoire des centres de formation professionnelle (2005 et 2007) ;
 Annuaire statistique du marché de l'emploi (2006 et 2007)
 Répertoire des entreprises au Burkina Faso (2007)
 Rapport sur l'emploi (2006 et 2007)
 Guide de recherche d'emploi pour les jeunes (2008)
 Les 100 idées de projets et opportunités d'emplois indépendants (2008)
 Les interventions de l'ONEF en matière de suivi du CSLP
 Production d'annuaires statistiques sur le marché de l'emploi ;
 Élaboration d'un rapport annuel sur l'emploi ;
 Élaboration d'études sur les rendements externes des centres de formation professionnelle

Etude de cas 13

Mali : Le Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail (RASAMT)

Le RASAMT est une description complète du Marché du Travail national dans le contexte économique du pays. Il présente annuellement, la synthèse des données courantes en matière d'emploi et de formation et des données socioéconomiques du pays, et si possible leur évolution sur 3 ans. Il est structuré en dix sections : i) Généralités, ii) Statistiques économiques, iii) Données démographiques, iv) Données relatives à l'éducation et à la formation, v) Données relatives à l'emploi et à l'information sur le marché du travail, vi) Analyse des politiques relatives au marché du travail, vii) Demande et offre de main-d'œuvre, viii) Dialogue social, ix) Sécurité sociale, x) Secteur informel.

160. Avant toute chose, il convient : i) de recenser avec le plus grand soin ces rapports et ces documents existants, ii) de les analyser pour identifier les évolutions antérieures dont ils rendent compte pour pouvoir vérifier ensuite s'ils sont toujours ou non, d'actualité.

161. L'identification des informations nécessaires repose en second lieu sur l'analyse des besoins d'informations des acteurs et des institutions en charge de la gestion de ces problèmes, sur la base de leurs missions et des activités qu'ils développent (cf. la leçon précédente).

162. D'une manière plus générale, préalablement à la phase de collecte, on définit une problématique d'ensemble qui va servir de guide et de trame à partir : i) des lectures de rapport ou d'études que l'on a été amené à faire au cours de l'année (d'où l'intérêt de prendre l'habitude de rédiger des fiches de lecture sur ces rapports et études), ii), des discussions et des rencontres avec les partenaires concernés en cours d'année (d'où l'intérêt de rédiger avec soin les comptes rendu de ces rencontres et de ces échanges).

163. Cette problématique constitue un cadre de référence qui permet de donner plus de cohérence aux éléments du bilan que l'on se propose de rassembler et d'expliciter. Elle sert de guide tout au long de l'élaboration du bilan. Ces considérations rappellent que l'élaboration d'un bilan n'est pas une simple tâche ponctuelle, dont on se préoccupe une fois par an (en fonction de la périodicité du bilan). C'est un travail permanent de questionnement et d'interrogation, avec un temps fort au moment de la mise en forme des observations ainsi accumulées

La sélection et le choix d'indicateurs pertinents

164. Les informations nécessaires étant identifiées, on choisit des indicateurs pour permettre de les mesurer. Le bilan repose sur la mise en œuvre d'une batterie de plusieurs indicateurs dont en particulier : i) des indicateurs de suivi du marché du travail, ii) des indicateurs de suivi des stratégies de réduction de la pauvreté et des OMD (objectifs du millénaire pour le développement), iii) des indicateurs de suivi du système de formation professionnelle et technique, dont en particulier des indicateurs sur l'évaluation du système. Dans tous les cas, les indicateurs mesurent soit les moyens mis en œuvre (indicateurs de moyens) soit les résultats obtenus (indicateurs de résultats): Tous présentent plusieurs critères complémentaires en fonction :

- de leur pertinence pour que l'indicateur soit approprié à la réalité dont on veut rendre compte et qu'il satisfasse bien à l'objectif qui lui a été fixé,
- de leur sensibilité pour que l'indicateur soit capable de faire ressortir correctement l'évolution du phénomène étudié,
- de leur observabilité en prenant soin que l'indicateur puisse être renseigné de manière régulière sans coûts excessifs.

165. En même temps les indicateurs retenus doivent être compréhensibles par ceux qui sont les destinataires de l'information, pour que ceux-ci puissent s'approprier les données qu'ils livrent.

166. L'OIT a mis au point plusieurs batteries d'indicateurs dont deux sont plus importantes :

- les indicateurs clés du marché du travail (ICMT),
- les indicateurs de « travail décent ».

167. Plus récemment, le BIT et le Groupe de travail technique des OMD sur l'emploi ont recommandé des indicateurs pour la nouvelle cible visant à « faire des objectifs d'emploi plein et productif et de travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, un objectif central de nos politiques nationales et internationales pertinentes et de nos stratégies nationales de développement ». Quatre indicateurs ont été retenus²⁰, détaillés au niveau de la leçon 8 au paragraphe « emploi décent et ODM » : i) le ratio emploi-population pour la population en âge de travailler et les jeunes, ii) l'ampleur de l'emploi vulnérable, iii) la proportion de travailleurs pauvres dans l'emploi total, iv) des indicateurs de la productivité au travail

²⁰ voir <http://www.ilo.org/public/french/bureau/integration/decent/publicat.htm>

Boîte à outil 17

Deux batteries d'indicateurs proposées par le BIT

I. Une première batterie d'indicateurs de base : les indicateurs clés du marché du travail (ICMT)

En 1999, le BIT a lancé le programme ICMT (KILM en anglais) qui a conduit à sélectionner et à définir 20 indicateurs « clés » du marché du travail relatifs à : i) l'emploi et ses composantes (situation, secteur, durée, etc.), ii) le manque d'emplois et les caractéristiques des chercheurs d'emploi, iii) l'éducation, iv) les salaires et les coûts de rémunération, v) la productivité de la main d'oeuvre et les travailleurs pauvres.

La liste des indicateurs est jointe en annexe. Pour plus de détails, les apprenants sont invités à se reporter au CD-ROM du BIT, *Indicateurs clés du marché du travail*, 5ème édition. Le manuscrit et la base de données peuvent également être téléchargés sans frais à partir du site Internet ²¹.

II. Une seconde batterie d'indicateurs autour du concept d'emplois décents

L'objectif est de mesurer objectivement le travail, selon les critères du travail décent, à l'aide d'indicateurs statistiques. (Sur la définition du travail décent cf. ci après). La liste de ces indicateurs est plus longue. Elle reprend un certain nombre d'indicateurs du programme ICMT (cf. ci-dessus) en particulier ceux concernant la composante emploi. Elle est à la fois plus spécifique à une problématique – celle du travail décent – et en même temps plus générale dans la mesure où elle porte sur la mesure des quatre composantes du travail décent : i) l'emploi, ii) la protection sociale, iii) les droits des travailleurs, iv) le dialogue social. La liste des indicateurs comporte trente indicateurs classés en fonction de 11 paramètres.

La liste des indicateurs des emplois décents est jointe en annexe. Un numéro spécial de la « Revue Internationale du Travail » (Volume 142, N° 2, 2003/2)²² est consacré à la « mesure du travail décent ». Les apprenants sont invités à s'y reporter.

168. Les pays ont souvent adopté des indicateurs nationaux d'emploi et de formation. Le premier travail consiste à les recenser et les analyser en appréciant leur pertinence et à bien identifier les difficultés rencontrées pour les renseigner. Ce travail d'inventaire est naturellement préalable au choix de nouveaux indicateurs.

169. A l'issue de cette phase de préparation du bilan emploi formation, le comité de pilotage se réunit pour valider et entériner ces différents choix. Commence alors, la phase de collecte des informations nécessaires et disponibles.

C. La phase de collecte de l'information

170. Avant de procéder à la collecte proprement dite des informations dont on aura besoin, il faut réaliser plusieurs inventaires.

a. La réalisation d'inventaires de départ concernant les informations sur l'emploi et la formation

171. Trois inventaires sont principaux : i) un inventaire des informations nécessaires en fonction des composantes du bilan, ii) un inventaire des informations disponibles pour chaque rubrique du bilan, iii) un inventaire des informations manquantes.

²¹ Site internet de KILM : <http://www.ilo.org/kilm/>

²² Version électronique : <http://www.ilo.org/public/french/revue/sommaire/142-2.htm>

■ *L'inventaire des informations nécessaires*

172. On part de la banque de données sur les institutions « clientes » du bilan, que l'on a créé précédemment sur la base de fiches techniques d'identification (cf. la boîte à outil de la leçon 3). A cette occasion, pour chaque institution identifiée, on a recensé les principales activités qu'elles développent dans le champ de l'emploi et de la formation. L'étape suivante consiste à identifier quels sont les besoins d'information correspondants à chacune de ces activités.

Boîte à outil 18

La démarche de recensement des besoins d'information sur l'emploi et la formation des institutions clientes du bilan

On procède en quatre temps.

1. Dans un *premier temps*, on recense les besoins déclarés par chacune des institutions. Il faut être conscient des difficultés que ces dernières rencontrent pour identifier leurs besoins, surtout quand les activités qu'elles développent sont nouvelles. Il faut admettre alors que les besoins déclarés puissent mal correspondre aux besoins effectifs d'information.
2. On procède alors dans un *second temps* de manière plus indirecte. On déduit les besoins d'information, d'un travail d'analyse que l'on mène avec chaque institution pour repérer leurs activités et les difficultés qu'elles rencontrent pour les mener à bien, dont celles liées aux insuffisances des informations disponibles. Le questionnement porte en particulier : i) sur les modalités d'exercice de la fonction études- recherche et évaluation, ii) sur les principales difficultés rencontrées par l'institution dans ce domaine pour la collecte et le traitement des informations utilisées.
3. Ce n'est que dans un *troisième temps*, à l'issue du questionnement sur la nature de ces difficultés que l'on interroge l'institution sur ses besoins d'information liés : i) à la conception, à la formulation et à la révision du contenu de ses interventions, ii) à leur mise en œuvre, leur pilotage et leur suivi de ses interventions, iii) à l'évaluation de leurs impacts et effets.
4. Dans un *quatrième temps*, on classe ces besoins en fonction des rubriques du bilan, pour pouvoir mieux les comparer aux informations disponibles (cf. ci après)

■ *L'inventaire des informations disponibles pour chaque rubrique du bilan*

173. Ce travail est dans le prolongement du travail précédent relatif au travail d'inventaire des informations disponibles à partir des différentes sources de collecte de l'information. On regroupe ces informations par thème. Pour chaque thème qui figure dans le bilan emploi-formation (exemple : l'emploi, la pluri activité, le sous emploi, la formation continue...), on élabore une fiche récapitulative qui récapitule les informations disponibles collectées par les différentes sources d'information recensées et les différents « producteurs ». Ainsi par exemple la fiche sur le sous emploi récapitule toutes les informations détaillées sur ce thème qui ressortent : i) des enquêtes auprès des entreprises (les non permanents dont les saisonniers, les occasionnels...), ii) des enquêtes auprès des ménages sur ces mêmes grandeurs, iii) des travaux de recherche sur le sous emploi déguisé dans l'agriculture, iv) les résultats d'enquêtes des observatoires ruraux sur l'emploi et la formation.

174. Cette fiche a un double intérêt. Elle permet d'une part de récapituler dans un document facile d'accès toutes les informations disponibles sur un thème précis. Elle permet d'autre part de comparer aisément les résultats et la mesure de ces indicateurs en fonction des sources et des concepts retenus.

Boîte à outil 19

La banque de données sur les informations disponibles par thème du bilan

Pour chaque rubrique où thème du bilan, on rédige une fiche technique qui mentionne :

- les sources d'information disponible avec un renvoi pour les détails de chaque source à la banque de données précédente,
- la nature des indicateurs retenus par chaque source ainsi que la définition des concepts utilisés,
- les modalités de collecte et de diffusion de l'information, et éventuellement le degré de fiabilité de ces données.

■ *L'inventaire des informations manquantes*

175. Cet inventaire des informations manquantes ne peut se faire qu'au cas par cas, pays par pays, en comparant :

- les informations nécessaires pour l'élaboration du bilan emploi-formation à partir des besoins exprimés et recensés auprès des institutions clientes du bilan,
- les informations disponibles précédemment recensées et identifiées.

176. Sur la base de cette comparaison, on en déduit les informations manquantes, en ventilant selon les différentes rubriques du bilan emploi-formation. S'ouvre alors une série de discussions et de négociations avec les institutions susceptibles de produire ces données - en particulier avec l'Institut National de la Statistique – à l'issue desquelles on formule en partenariat un plan de collecte de ces informations.

b. La démarche proprement dite de collecte des informations

177. Après le travail d'inventaire (cf. ci devant) qui prend du temps, la démarche n'est pas très compliquée en soi. Elle suppose toutefois de la part de ceux qui vont collecter les informations, deux conditions incontournables : la rigueur et surtout des comportements adéquats. Cette étape consiste à collecter et à rassembler les informations disponibles auprès des différentes sources d'informations identifiées et recensées dans la leçon précédente : recensements, enquêtes par sondage auprès des ménages et des unités de production, statistiques courantes d'origine administrative, rapports d'études....

178. En premier lieu, elle implique :

- d'une part, qu'avant de se lancer dans la recherche d'informations, on prenne le temps de bien préparer les questions que l'on va poser en sachant pour quoi on les pose,
- d'autre part, qu'à l'issue de chaque visite, on rédige un compte rendu écrit que l'on soumet éventuellement pour validation, à l'interlocuteur concerné.

179. Au-delà de la recherche des informations nécessaires, ce travail d'investigation doit être l'occasion de se faire connaître et surtout de se faire reconnaître comme un vrai professionnel. Pour cela, il faut apporter la preuve : i) que l'on maîtrise bien les concepts que l'on utilise, ii) que l'on connaît bien les réseaux des acteurs et des institutions concernés et que l'on a les capacités de s'approprier leurs apports, iii) que l'on est capable de dialoguer avec eux sur les méthodes de collecte des informations sur l'emploi et la formation qu'ils utilisent.

180. En second lieu, il faut adopter des comportements adéquats. En particulier, il est impératif de s'écarter de pratiques de type administratif, où l'on se contente d'attendre que les informations vous parviennent, pour au contraire adopter des comportements plus proches de ceux de « chercheurs » qui vont au devant de la recherche d'information, en se montrant curieux et en apportant la preuve de réelles capacités d'écoute.

181. Dans la phase de collecte de données, une recommandation est centrale. Il est essentiel de veiller à ne pas gaspiller les informations disponibles. Sans aucun doute, les informations manquantes sont nombreuses. Mais en même temps, on constate que beaucoup d'informations disponibles sont gaspillées, soit parce qu'elles ne sont pas connues par ceux qui sont chargés d'élaborer le bilan, soit parce que des données collectées ne sont pas exploitées.... n'étant pas demandées. Cela se vérifie en particulier en ce qui concerne les résultats des enquêtes ménages où l'écart est grand entre le détail des questions posées et les généralités des données publiées. Cela explique que dans plusieurs enquêtes (en particulier dans les enquêtes sur les exploitations agricoles, ou dans les enquêtes de conjoncture), le volet emploi ait été progressivement supprimé faute d'utilisateurs.

182. Pour éviter un tel gaspillage, il convient d'associer les utilisateurs des données :

- à la définition et à la formulation des questionnaires des enquêtes pour vérifier en amont que les données recherchées correspondent bien à des demandes de la part des utilisateurs,
- à la construction des tableaux d'exploitation des données et leur permettre d'accéder aux informations disponibles non publiées.

C. La phase de traitement et d'analyse des données collectées

183. Quelques rappels et recommandations préalables s'imposent avant d'examiner la démarche proprement dite d'analyse et de traitement des données ?

■ *Rappel et recommandations préalables*

Choisir des indicateurs significatifs et compréhensibles pour des non professionnels

184. Le choix des indicateurs repose sur plusieurs critères complémentaires, en fonction : de leur pertinence, de leur sensibilité, de leur observabilité (cf. la leçon 4 sur les concepts et les outils d'analyse). A ces trois paramètres de base, s'en rajoute un autre spécifique au bilan : les indicateurs présentés dans le bilan doivent être compréhensibles par des non spécialistes, pour que ceux-ci puissent se les approprier.

185. Il faut bien distinguer les indicateurs disponibles à partir d'études et de recherches, des indicateurs utilisables dans le cadre du bilan. Au cours de ces dernières années on a assisté à une diversification et à une « sophistication » des indicateurs retenus et recommandés dans le cadre de travaux de recherche et d'études. Il n'est pas souhaitable que le bilan les reprenne tous. Il apparaît préférable de sélectionner les seuls indicateurs compréhensibles par tous les utilisateurs du bilan et en particulier par ceux qui ne sont pas des spécialistes du domaine, en distinguant nettement les indicateurs qui ont une finalité analytique de ceux qui visent un objectif plus informatif. Sur ce point, en ce qui concerne l'élaboration du bilan, la priorité est moins à accorder à l'affinement de nouveaux indicateurs (d'autant qu'un tel affinement coûte cher et que les ressources disponibles sont limitées) qu'à l'amélioration des conditions de collecte et d'utilisation des indicateurs existants.

Analyser les principales structures de l'emploi, du chômage, du sous emploi et de la formation

186. Dans le cadre de l'élaboration du bilan, on ne peut pas se contenter de la mesure d'indicateurs globaux. Ce travail nécessaire est à compléter par l'analyse de séries plus détaillées, plus qualitatives et de données désagrégées sur la base de nomenclatures (cf. la leçon 4 du module III sur « les concepts et les outils d'analyse ») . Il s'agit alors de faire ressortir les principales structures des réalités étudiées, en insistant sur :

- les proportions entre les sous ensembles en mesurant et en qualifiant le « poids » relatif des plus significatifs... et la faiblesse de certains autres (exemple : une forte concentration des emplois dans le secteur x, la marginalisation des emplois dans le secteur y, le poids relatif des activités à domicile ou des activités ambulantes dans l'ensemble des unités du secteur informel...)
- les relations entre ces sous ensembles en distinguant celles qui sont complémentaires et celles qui sont contradictoires. A titre d'exemple l'analyse du secteur informel implique que l'on ne se contente pas de mesurer le taux d'informalisation des emplois mais que l'on s'intéresse par exemple : i) aux relations d'échange de produits et de marchandises (en terme d'inputs et d'outputs) entre le secteur moderne et le secteur informel, ii) aux relations éventuelles de sous-traitance entre les deux secteurs et au sein du secteur informel entre les micro unités et les unités intermédiaires, iii) aux relations d'échange de main d'oeuvre.

Prendre en considération les spécificités de « groupes-cibles »

187. Le bilan emploi-formation est un outil d'aide à la décision pour la conception, la formulation, le pilotage et le suivi des stratégies de réduction de la pauvreté d'une part et des politiques d'emploi et de formation d'autre part (cf. la leçon 2 sur les objectifs du bilan). Toutes les deux visent en priorité des groupes cibles. Leur contenu doit être spécifique selon les groupes cibles visés compte tenu des spécificités de ces groupes. En matière de diagnostic préalable à la prise de décision, on ne peut donc pas se contenter de données globales et générales. Le bilan doit rendre compte des particularités de ces groupes cibles.

188. Les groupes cibles spécifiés dans le bilan sont ceux que les autorités nationales ont retenus comme prioritaires dans le CHÔMAGE Il s'agit en général:

- du groupe des occupés pauvres et très pauvres : petits exploitants agricoles, indépendants du secteur informel, personnels sous occupés et/ou occupant des emplois non décents...,
- du groupe des femmes tant en milieu rural qu'en milieu urbain,²³
- du groupe des jeunes²⁴, en particulier les déscolarisés primo demandeurs d'emploi,
- du groupe des populations indigènes.

²³ Pour l'analyse de ce groupe cible, il est recommandé de consulter le rapport du BIT, *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, mars 2008, en particulier la section 2 sur l'Afrique sub saharienne, <http://www.ilo.trends>

²⁴ Pour l'analyse du groupe cible des jeunes, il est recommandé de consulter le rapport du BIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, 2006, <http://www.ilo.trends>, cf. aussi le cas des jeunes camerounais « *Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun*, C B Nijike Njikam, R M Lontchi Tchoffo, et V Fotzeu Mwaffo, BIT, 2005/O5

189. Pour l'analyse des données par groupe cibles, on procède en deux temps : un premier temps de différenciation suivi d'un second temps de recomposition. Dans un premier temps, on différencie par groupe cible les valeurs de chaque indicateur présenté dans le bilan et on compare la situation de chaque groupe cible par rapport à la valeur moyenne de l'indicateur. On spécifie par exemple les taux d'activité et de sous emploi des femmes, les taux de chômage des travailleurs très pauvres par rapport aux travailleurs « riches », les niveaux de scolarisation des moins de 25 ans primo demandeurs d'emploi par rapport au niveau de scolarisation des jeunes de la même tranche d'âge.... Dans un second temps, en conclusion de chaque rubrique du bilan (emploi, chômage, sous emploi, formation) on récapitule par groupe cible, la valeur des différents indicateurs désagrégés. Il s'agit alors de mettre en évidence : i) les différentes facettes et les différentes composantes de la pauvreté dans chaque groupe cible, ii) l'interdépendance de ces différentes composantes et leur caractère cumulatif.

190. Dans le cadre de ce travail d'analyse sur les groupes cibles, en particulier en ce qui concerne le groupe des femmes et le groupe des jeunes, il est fortement recommandé de s'inspirer des travaux de l'équipe des Tendances de l'emploi du « département de l'analyse économique et des marchés du travail » du BIT sur les « tendances mondiales de l'emploi » des jeunes et des femmes. Les analyses qu'ils développent devraient utilement servir de référence pour aborder les questions de discrimination et d'inégalité dont sont victimes ces groupes²⁵.

Privilégier quand cela est possible l'approche dynamique par rapport à l'approche statique

191. Cette recommandation découle de plusieurs constats qui tiennent aux caractéristiques des informations généralement disponibles et aux objectifs recherchés.

192. D'abord l'accent mis sur l'analyse des évolutions est un moyen pour compenser l'absence de données précises pour mesurer un état. Il est plus facile en effet de repérer le sens et les tendances des paramètres retenus que de les chiffrer. De ce point de vue, l'idéal serait que ceux qui élaborent le bilan aient la même capacité que les comptables nationaux à reconstituer des évolutions globales à partir de l'extrapolation de données partielles mais significatives.

193. Sur un plan plus opérationnel, l'accent mis sur l'identification des dynamiques est une nécessité dans une perspective d'aide à la décision, pour pouvoir anticiper les évolutions prévisibles et orienter les choix à partir du repérage : i) des dynamiques antérieures, ii) de leurs variables déterminantes, iii) des points d'inflexion ou de retournement de tendances.

194. D'un point de vue analytique, on distingue alors deux séries d'évolutions :

- les évolutions structurelles sur le moyen et le long terme dans une perspective prospective,

²⁵ Les publications sont téléchargeables à : <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/global.htm>. Cf en particulier le CD ROM du BIT (EMP/TRENDS) « employment sector-employment trends, et en particulier les rapports : « *Tendances mondiales de l'emploi des femmes : résumé* », Mars 2007 ; « *global employment trends* », janvier 2007 ; « *Global employment trend for youth* », janvier 2007. De manière plus générale, il est recommandé de consulter : i) deux autres sites du BIT : le site LABORSTA (dont les rubriques tendances mondiales de l'emploi et l'emploi des jeunes) et le site genre en action (dont le *rapport global du BIT sur l'égalité au travail*, Genève 2007, ii) le site poverty.net de la banque mondiale : *Gender and development*.

- les évolutions conjoncturelles de court terme, en particulier celles qui concernent le fonctionnement du marché du travail en se préoccupant autant des flux d'offres, de demandes et de placements de la main d'œuvre que des stocks correspondants.

195. Compte tenu de la périodicité annuelle du bilan, on présentera de manière détaillée les évolutions conjoncturelles significatives de l'année de référence du bilan. On présentera de manière plus synthétique les résultats des années précédentes sur les évolutions structurelles pour éviter les répétitions et les redondances.

Confronter différents points de vue « d'experts ».

196. Par "expert", il faut entendre toutes les personnes susceptibles de formuler des interprétations pertinentes compte tenu de leur positionnement dans le champ de l'emploi et de la formation quel que soit leur statut et leurs implications concrètes sur le terrain. Ce sont des experts d'une situation qu'ils connaissent bien pour la vivre au quotidien. Il peut s'agir d'un responsable d'une ONG, d'un militant d'une organisation syndicale ouvrière, d'un représentant d'une chambre consulaire, d'un « leader » au plan local... L'objectif est de mobiliser au maximum les compétences et les connaissances de ces "personnes ressources" ou de ces "informateurs clefs" en rendant ces expertises complémentaires de celles des professionnels de l'emploi et de la formation. Cette dernière recommandation conforte l'idée de privilégier une démarche d'analyse qui soit une démarche participative prenant appui sur la gestion de réseaux d'acteurs et de « leaders ».

■ *La démarche proprement dite d'analyse et de traitement des données*

197. Le résultat attendu de cette phase est de mettre à la disposition des décideurs et des partenaires sociaux un produit spécifique qui leur permette de comprendre et d'interpréter la situation de l'emploi et de la formation dans l'année de référence. Plus précisément, il s'agit de produire un support (sous différents formats) qui fasse ressortir : i) les forces et les faiblesses mais aussi les potentiels et les dysfonctionnements dans les domaines de l'emploi et de la formation, ii) les principales dynamiques qui traversent ces domaines pour anticiper le futur, iii) des recommandations à débattre et à valider dans le cadre d'une démarche participative.

198. On procède alors en trois temps :

- premièrement on dresse une liste la plus exhaustive possible d'observations et de constats bruts qui se dégagent d'une première analyse des données disponibles, sans se préoccuper de leur importance relative. Ces constats sont ceux qui découlent : i) de l'interprétation des résultats des enquêtes disponibles qui se présentent en général sous la forme d'indicateurs et/ou de données de structures, ii) de la relecture des comptes rendus écrits des rencontres et des échanges menés précédemment, iii) des « fiches de lecture » qu'il faut prendre l'habitude de rédiger tout au long de l'année écoulée,
- deuxièmement on regroupe les observations et les constats de même nature autour des thématiques qui sous tendent les rubriques du bilan. En les regroupant autour d'idées plus générales, on donne de la lisibilité et de la pertinence aux constats bruts et ponctuels recensés précédemment. On recompose ainsi des sous ensembles cohérents qui vont constituer l'ossature des différentes parties du bilan,

- troisièmement, on hiérarchise ces sous ensembles en distinguant ceux qui sont principaux et ceux qui sont secondaires. En même temps, on explicite les relations et les combinaisons entre ces différents sous ensembles, pour leur donner du sens et pour pouvoir faire ressortir les faits les plus saillants et les plus significatifs en matière d'emploi et de formation.

D. La phase de rédaction du bilan emploi-formation

199. Elle consiste à mettre de l'ordre dans les résultats des analyses précédentes et à leur donner du sens. A ce niveau, les préoccupations sont plus des préoccupations de forme que des préoccupations de fond. Elles n'en sont pas moins importantes. Le contenu du bilan doit être lisible par des publics très hétérogènes en fonction de leurs implications spécifiques dans ces domaines. Il faut se rappeler que dans leur majorité, les destinataires du bilan ne sont pas des professionnels. Il faut donc choisir des formes qui facilitent l'appropriation du contenu du bilan par ces utilisateurs, en renvoyant le plus possible en annexe des tableaux de chiffres ou en faisant ressortir sous forme d'encadrés, les faits les plus significatifs et des cas concrets qui les illustrent.

200. Le document rédigé est un document synthétique. Il ne peut pas rentrer dans le détail de toutes les enquêtes dont il publie les résultats. Il doit par contre inciter ses lecteurs à se référer à celles-ci pour plus de détail, et à se les approprier.

201. Compte tenu de l'insuffisance et de la faiblesse des données disponibles, il convient d'être tout à la fois : i) modeste en compensant l'absence de données chiffrées par des commentaires plus qualitatifs sous la forme éventuellement d'interrogations, et ii) pragmatique et progressif sans attendre d'avoir toutes les informations souhaitables pour se lancer dans l'élaboration du bilan.

202. Le plan d'exposition du bilan est celui qui est détaillé dans la partie suivante autour de trois chapitres qui traitent successivement : dans une première partie des environnements de l'emploi et de la formation, dans une seconde partie de la composante emploi-chômage-sous-emploi et dans une troisième partie de la composante formation du bilan.

E. La phase de restitution et de diffusion du bilan

203. La présentation de cette phase ultime de l'élaboration du bilan fait l'objet de la quatrième et dernière partie du guide.

Travaux pratiques d'application de la leçon 6

A l'issue des travaux pratiques de la leçon 5, les apprenants ont réalisé un inventaire des informations disponibles sur la base des différentes sources de collecte et de production des informations sur l'emploi et la formation. Les travaux pratiques de la leçon 6, prolongent ce premier travail de collecte et d'inventaire. Le travail consiste à regrouper les

informations disponibles par thème en reprenant les thèmes qui figurent dans le bilan, sous la forme d'une banque de données par thème. Concrètement, pour chaque thème, les apprenant réalisent une fiche technique dont le contenu est précisé dans l'outil 17 de la boîte à outils de cette leçon. Chaque fiche récapitule les informations disponibles qui font l'objet d'un premier travail de traitement et d'analyse en s'appuyant sur les recommandations méthodologiques qui sont précisées dans la leçon.

Dans le même temps, il est demandé aux apprenants : i) de dresser une liste de « leaders » détenteurs d'une expertise de terrain, susceptibles d'enrichir le travail d'analyse et de traitement des informations collectées et ii) de préciser quelles sont leurs possibles contributions.

F. En guise de conclusion du module III

Les résultats attendus à l'issue du module III

- On dispose d'une « **banque de données** » sur les sources d'information disponibles et les modes de collecte des informations par les producteurs de ces informations. Construite à partir de la « banque de données » sur les producteurs des informations (cf. module précédent), on établit pour chaque source recensée une fiche d'identification qui détaille : i) les principaux mots clés et les indicateurs utilisés, ii) les définitions et les critères de définition retenus, iii) les modalités de collecte et de diffusion de ces données (taille et localisation des échantillons, fréquence de la collecte, supports de diffusion et modalités d'accès à ces supports...).
- On dispose d'une « **banque de données** » sur le contenu des différents mots clés qui figurent dans le bilan (emploi, sous emploi visible, travailleurs pauvres, offre de formation initiale...). Pour chaque mot clé on rédige une fiche technique qui reprend les informations disponibles à partir des différentes sources précédemment identifiées, en mentionnant pour chaque source : i) les variables retenues et leur mesure à partir d'indicateurs pertinents, ii) les critères de définition de chaque mot clé, iii) le nom de la source et de l'organisme producteur de l'information.
- Les informations manquantes sont recensées à l'issue d'une comparaison entre d'une part les besoins d'information identifiés précédemment à partir de l'enquête auprès des utilisateurs et clients du bilan, et d'autre part les informations disponibles. Une réunion avec l'Institut National de la Statistique a permis un premier échange sur les modalités de production et de collecte des informations manquantes.

Les difficultés prévisibles et attendues

204. En soi, la démarche à suivre jusque là n'est pas compliquée. Elle s'articule autour de trois inventaires successifs chacun donnant lieu à la production d'une banque de données que l'on va pouvoir actualiser et compléter au fur à mesure que de les résultats de nouvelles enquêtes seront disponibles : i) une banque de données sur les acteurs et les institutions concernés, ii) un inventaire, ii) une banque de données sur les sources d'information disponibles, iii) une banque de données sur les informations disponibles par mot clé du bilan emploi-formation.

205. La principale difficulté est d'ordre comportemental. Ce qui est en cause, c'est la capacité des membres de l'équipe chargée de l'élaboration du bilan d'être curieux, et à adopter des comportements proches de ceux d'un chercheur.

206. Une autre difficulté tient au fait que les producteurs d'information ont souvent des pratiques de rétention et de dissimulation des informations dont ils disposent. Ce qui les conduit à être réticent pour livrer des informations dont ils devinent mal l'utilisation qui en sera faite. D'où l'importance que les membres de l'équipe du bilan soient capables de bien leur expliciter les objectifs du bilan, la démarche retenue et les modalités de restitution.