

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
Département des politiques de l'emploi

**Emploi - formation :
Tendances et perspectives**

Guide de renforcement des capacités

MODULE V

**La diffusion du bilan et
les prolongements du Guide
Annexes**

Janvier 2009

SOMMAIRE

Leçon 10 : Les modalités de diffusion, de la restitution et de la validation du bilan emploi-formation	3
A. Introduction	3
B. La phase de diffusion et de dissémination du bilan	4
a. La diversité des supports	4
b. Les modalités de diffusion et de restitution	5
■ Les séances de restitution par producteur	5
■ L'organisation d'une manifestation nationale d'un jour en trois temps	5
■ La restitution du bilan devant les instances chargées de la conception, du pilotage et du suivi du DSRP (Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté)	6
■ Le forum national des initiatives économiques	6
■ Un séminaire annuel co- animé avec l'université nationale	7
C. Quels prolongements ?	7
a. Au niveau international : la création d'un réseau de coopération autour du guide pour le compléter et l'enrichir	7
b. Au plan local : l'élaboration de bilans locaux emploi-formation	8
D. En guise de conclusion du module V	10
ANNEXES	11
Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs au marché du travail	12
Annexe 2 : Les sigles utilisés	14
Annexe 3 : La boîte à outils	15
Annexe 4 : Études de cas	16
Annexe 5 : Liste des encadrés	17
Annexe 6 : Liste des ouvrages cités	18
Annexe 7 : La liste des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 5 ^{ème} édition	20
Annexe 8 : Liste des indicateurs proposés du travail décent	21

Table des Études de cas

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

Leçon 10 : Les modalités de diffusion, de la restitution et de la validation du bilan emploi-formation

Objectifs pédagogiques de la leçon

L'objectif principal de ce dernier module, est de sensibiliser les apprenants sur le rôle central qu'ils doivent jouer pour permettre une appropriation et une endogénéisation du contenu du bilan par les acteurs et les institutions concernés par les problèmes d'emploi et de formation.

Il s'agit une nouvelle fois, d'amener les apprenants à adopter une véritable démarche participative avec les utilisateurs du bilan et en particulier les plus démunis, pour améliorer le contenu du bilan achevé et lancer la démarche d'élaboration du bilan de l'année suivante. A cette phase, il s'agit tout autant de faire acquérir aux apprenants des savoirs faire relationnels et des « manières d'être » que des savoirs ou connaissances.

Les membres de l'équipe chargée de la restitution et de la validation du contenu du bilan doivent être tout à la fois : i) des animateurs qui ne se contentent pas d'une présentation consensuelle de la réalité mais qui n'hésitent pas à questionner tous les acteurs concernés sur les problèmes, les défis et les enjeux suggérés par le bilan, ii) des « médiateurs » entre des positions qui peuvent être contradictoires en fonction des « clients » du bilan, iii) des « facilitateurs » pour permettre l'expression des points de vue et des demandes d'éclaircissements.

A. Introduction

1. La leçon porte sur la dernière étape de la production du bilan. En même temps, elle marque la fin du séminaire de formation pour l'appropriation du guide. En réalité, il ne s'agit que d'une fin provisoire et non définitive. Il est proposé en effet de prolonger le séminaire et de le compléter à deux niveaux : i) au niveau international, celui du continent africain, ii) au niveau local pour compléter les bilans nationaux par des bilans locaux emploi-formation.

B. La phase de diffusion et de dissémination du bilan

2. Écoutez les pauvres. Que disent ils ? Comme ceux du Cameroun (cf. l'encadré ci-dessous), ils déclarent que le manque d'activité est la cause principale de leur pauvreté et que ce qu'ils demandent en priorité c'est d'exercer une activité. Ils témoignent, des liens directs et privilégiés qui unissent l'emploi et la pauvreté.

Etude de cas 19

Les déclarations des pauvres sur la relation emploi-pauvreté au Cameroun

Les déclarations des pauvres sur les causes de leur pauvreté

Selon les déclarations des chefs de ménage, la première cause de la pauvreté serait le manque d'emplois. Plus de 4 chefs de ménage sur 10 estiment que cette cause vient en tête. Cette cause semble d'autant plus importante que les chefs de ménage qui ont choisi d'autres causes comme premières ont retenu majoritairement la baisse ou l'insuffisance des revenus (16,8%) lesquelles peuvent être interprétées comme liées directement à des situations de sous-emploi.

Les demandes des pauvres sur la manière de sortir de la pauvreté

Les ménages estiment que la première solution au problème de leur pauvreté réside dans la création d'emplois.

Source : Résultats de l'enquête camerounaise auprès des ménages ECAM II. Institut National de la Statistique. République du Cameroun

3. L'emploi est une préoccupation partagée par quasiment toutes les familles africaines. Rares en effet sont celles qui n'ont pas au moins un de leur membre touché par ce « cancer social ». Dès lors, il convient de faire de la promotion de l'emploi et de la formation une cause nationale majeure et urgente, au même titre que la lutte contre l'analphabétisme ou de la lutte contre le VIH/SIDA. Dans cette perspective, le bilan emploi-formation a un rôle majeur à jouer comme support de communication d'une campagne nationale de sensibilisation et de mobilisation pour que l'emploi soit effectivement retenu comme une préférence nationale partagée par l'ensemble des membres de la société.

4. Cet objectif « politique » s'ajoute alors aux autres objectifs du bilan signalés dans la leçon 2 du guide (un bilan de l'emploi : pour quoi ?) Cette diversité des objectifs à laquelle s'ajoute, la diversité des destinataires et des utilisateurs du bilan appellent une diversité des supports de diffusion du contenu du bilan et une diversité des modalités de sa restitution.

a. La diversité des supports

5. Dans un premier temps, le bilan est sous la forme d'un document papier. Il comporte trois parties dont le contenu a été présenté dans la leçon précédente (module IV). C'est ce document qui est soumis à la confrontation des partenaires utilisateurs pour le faire valider, avant qu'il ne devienne définitif.

6. Ce document principal s'accompagne d'un autre support papier qui porte sur l'évaluation des projets et des programmes ayant un impact direct sur l'emploi qui servira de document de travail pour le forum des initiatives (cf. ci après).

D'autres supports sont à prévoir sous d'autres formes qu'un support traditionnel papier, bien adaptés aux publics que l'on veut atteindre du type : CD ROM, création d'un site internet. Une attention particulière est à apporter aux grands médias nationaux : radio, télévision, journaux pour les impliquer le plus activement possible dans la diffusion du bilan emploi-formation.

b. Les modalités de diffusion et de restitution

Il est proposé de retenir plusieurs modalités pour que la diffusion du bilan soit la plus large possible et atteigne les objectifs et les publics cibles visés. Pour leur mise en œuvre (et le choix éventuel d'autres modalités) il est alors conseillé de se faire assister par des spécialistes des problèmes de communication.

■ *Les séances de restitution par producteur*

7. Une première modalité consiste à organiser, quand le bilan est terminé, une séance de travail avec chaque institution mise à contribution pendant la phase de son élaboration. Ce qui est visé, c'est de s'écarter des pratiques courantes de l'administration en matière de transmission des rapports, sous la forme d'un simple envoi d'un courrier. Cette séance de restitution avec chaque groupe de producteur a plusieurs objectifs :

- leur rendre compte de l'utilisation qui a été faite des données qu'ils ont transmises et vérifier auprès d'eux que toutes les informations disponibles ont été exploitées,
- leur faire critiquer et valider les analyses et les interprétations qui ont été tirées de ces données,
- les inviter à la manifestation nationale de restitution après les avoir informés sur les enjeux de celle-ci.

8. Au-delà de l'amélioration de la qualité et de la pertinence du bilan emploi-formation de l'année écoulée, cette initiative devrait faciliter et préparer le travail de collecte de données pour l'élaboration du bilan annuel suivant.

■ *L'organisation d'une manifestation nationale d'un jour en trois temps*

9. Cette manifestation s'inscrit dans la volonté de faire de l'emploi une cause nationale (cf. ci devant) à partir d'un débat impliquant toutes les composantes de la société, alimenté par un document de travail de qualité : le bilan emploi-formation. Celle-ci, sous la forme par exemple d'une « journée nationale de l'emploi et de la formation », devrait être l'occasion :

- de restituer et d'expliciter publiquement et de la manière la plus large possible, les différents éléments contenus dans le bilan, les questions qu'il pose et les solutions qu'il suggère pour les traiter de manière positive,
- de valider les analyses qu'il contient, de les critiquer et de les amender, en faisant de cette journée, un temps fort du dialogue social.

10. Il faut être très attentif à la manière d'associer les différents médias à cette manifestation en veillant à ce que sa couverture médiatique soit la plus efficace possible et en leur préparant des notes de synthèse ainsi que des fiches sur les éléments les plus saillants et les plus pertinents.

11. S'agissant de son déroulement, il est suggéré que cette journée s'organise en trois temps : i) un premier temps de présentation en séance plénière du contenu du bilan, ii) un second temps plus thématique sur la base de groupes de travail autour des différentes composantes du bilan, iii) un troisième temps sous la forme d'une séance plénière où un rapporteur de chaque groupe rend compte des travaux du groupe. Un préalable est incontournable : que les acteurs et les institutions associés à cette journée, soient bien informés sur le déroulement de la journée, sur ses objectifs et ses enjeux.

■ *La restitution du bilan devant les instances chargées de la conception, du pilotage et du suivi du DSRP (Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté)*

12. Le bilan emploi-formation est un des leviers et un des instruments de la démarche de conception, de pilotage et de suivi du DSRP (Cf. le module II, la leçon 2 du guide, « un bilan : pour quoi ? »). Plusieurs modalités d'intervention sont possibles en fonction du cadrage institutionnel du DSRP. L'idéal serait qu'il existe un groupe de travail thématique spécialisé sur l'emploi et la formation. Dans tous les cas il existe une procédure de suivi du DSRP qui aboutit en principe à l'élaboration d'un document annuel d'évaluation et de suivi (cf. le module I du guide, la leçon 1 sur le contexte).

13. En principe le bilan emploi-formation est annuel. Il est souhaitable que les dates de son achèvement correspondent aux dates de publication du rapport annuel d'évaluation et de suivi du DSRP. Une réunion de travail préalable conjointe du groupe de pilotage du bilan et du dispositif chargé du rapport annuel d'évaluation du DSRP, est l'occasion de confronter les observations du bilan avec celle du rapport annuel d'avancement du DSRP dans un souci d'enrichissement réciproque.

■ *Le forum national des initiatives économiques*

14. A plusieurs reprises, le guide fait état : i) de la diversité et de la multiplicité des initiatives de terrain à l'origine de dynamiques positives en matière d'emploi et de formation, ii) de la méconnaissance et de la sous estimation de ces initiatives, iii) de l'urgence qu'il y a à mieux recenser ces initiatives pour pouvoir les capitaliser. Une des rubriques du bilan porte (en fonction des informations disponibles), sur l'observation et l'évaluation de ces actions et de ces programmes ayant un impact direct sur l'emploi et la formation.

15. La diffusion individualisée de cette rubrique sous la forme d'un tiré à part, en même que l'on diffuse le bilan, est une opportunité à saisir pour faire mieux connaître et reconnaître toutes ces initiatives. Dans ce but, il est suggéré d'organiser une manifestation nationale de type forum au cours de laquelle serait débattu de la réalité de tout ces projets et actions, de leur impact, des difficultés qu'ils rencontrent et des moyens à mettre en œuvre pour les amplifier et les consolider.

16. Ce forum pourrait être accompagné d'une foire-exposition où chaque initiative ferait l'objet d'un « poster » présenté et commenté par un de ses responsables. Pour inciter les porteurs de ces initiatives à en rendre compte, cette manifestation pourrait en outre être utilement assortie d'un concours qui primerait les meilleures initiatives retenues par un jury national.

■ *Un séminaire annuel co- animé avec l'université nationale*

17. Le but de ce séminaire serait de contribuer à la constitution d'une « culture » commune partagée par tous les acteurs et institutions concernés par l'emploi et la formation. Co-animé avec des universitaires nationaux, ce séminaire serait un lieu neutre de confrontation et de dialogue en dehors de tout enjeu de pouvoir. Prenant appui sur le bilan emploi-formation ce séminaire annuel se déroulerait autour de trois séances correspondantes aux trois chapitres du bilan. Nul doute qu'un tel séminaire serait un moyen efficace pour la préparation du bilan de l'année suivante.

C. Quels prolongements ?

18. En l'état actuel, ce guide est à considérer comme un préalable qu'il convient d'enrichir comme support d'un processus d'apprentissage progressif continu. Dans cette perspective, deux prolongements semblent prioritaires : au niveau international du continent africain d'une part, au niveau local d'autre part sous la forme de l'élaboration de bilans locaux emploi-formation.

a. Au niveau international : la création d'un réseau de coopération autour du guide pour le compléter et l'enrichir

19. Plusieurs initiatives ont été prises ces dernières années visant une meilleure coopération entre les institutions chargées d'améliorer les systèmes africains d'information sur l'emploi. Elles sont appuyées par plusieurs agences internationales dont en particulier : i) le BIT autour des observatoires de l'emploi et de la formation, ii) l'UNESCO sur les systèmes d'information concernant les systèmes de formation professionnelle et technique, iii) AFRISTAT en matière de concepts et d'enquêtes.

20. D'autres initiatives sont en cours. Ainsi, le BIT a commencé à travailler à l'instauration d'un réseau africain de la bibliothèque des indicateurs du marché du travail pour organiser des relations d'échange d'information et de méthode¹. Il serait opportun d'intégrer dans ce projet, le développement de coopérations inter africaines entre les équipes chargées dans leur pays, d'élaborer le bilan emploi-formation. Cette recommandation est doublement justifiée :

- d'une part, pour « nationaliser » un guide qui dans un premier temps reste général dans son contenu et qui doit faire l'objet d'une dynamique d'adaptation en y intégrant les spécificités et les particularités des contextes nationaux. Le réseau pourrait être alors un lieu utile d'échanges et d'informations entre ces guides « nationaux »,
- d'autre part pour enrichir le contenu du guide en intégrant dans le guide de base des « études de cas nationales » qui seraient autant d'exemples susceptibles de fournir de référence à partir de comparaisons internationales.

¹ Cf le rapport du Directeur général du BIT sur « *L'agenda du travail décent en Afrique : 2001-2015* », Genève 2007

b. Au plan local : l'élaboration de bilans locaux emploi-formation

21. Dans le domaine de l'emploi et de la formation on ne peut pas en rester au niveau national, qui est un niveau trop global. Les problèmes doivent être traités au cas par cas, de manière quasiment personnelle selon des modalités qui soient les plus proches possibles de la réalité et des niveaux où les problèmes se posent. Le niveau « local » est alors un espace nécessaire pour deux raisons : i) pour adapter aux contextes locaux, en fonction des problèmes particuliers, les modalités d'application des politiques nationales, ii) pour mettre en œuvre des projets et des programmes décidés et gérés au niveau local, par les collectivités locales et territoriales et les nouveaux acteurs du développement (ONG, associations, groupements). La gestion locale de l'emploi s'inscrit ainsi dans un double mouvement de décentralisation et de déconcentration.

22. Au niveau local comme au niveau national, les besoins en matière d'information sur l'emploi et la formation sont sensiblement les mêmes, visant les mêmes objectifs (d'aide à la décision, à la concertation et au dialogue social...). Dans les deux cas, le bilan local emploi-formation est un produit majeur du système d'information sur l'emploi. S'agissant de l'élaboration du bilan local emploi-formation, on est confronté à de nombreuses difficultés et à un handicap notable qui tient à la quasi absence d'informations quantitatives, les données disponibles dans le champ de l'emploi et de la formation étant des données agrégées au niveau national et plus rarement au niveau régional sur la base d'échantillons représentatifs au niveau national mais pas au niveau local. Les informations nationales disponibles ont cependant plusieurs utilités. Elles jouent une fonction "d'alerte", de problématisation et d'interrogation à l'origine d'hypothèses à vérifier à l'échelon local et régional.

23. Dans le même temps, d'autres éléments sont plus favorables qui compensent ces difficultés. Ils tiennent au fait qu'au plan local, il est plus facile de mobiliser des réseaux d'acteurs et d'institutions qui sur la base de relations de proximité et de partenariat fonctionnent de manière plus intense en étant plus directement concernés par la gestion au quotidien des problèmes. Ces acteurs sont susceptibles de « produire » des informations détaillées et plus qualitatives. De ce fait, ils sont particulièrement utiles pour mieux identifier et caractériser les groupes cibles et pour mieux opérationnaliser auprès d'eux les dispositifs d'appui et d'accompagnement de la politique d'emploi et de formation. Ils ont en effet un rôle central d'intermédiation à deux niveaux complémentaires : i) entre le niveau local et le niveau central, et ii) au niveau local entre les institutions décentralisées et déconcentrées et les bénéficiaires de ces dispositifs.

24. Sur l'ensemble du continent africain, le processus de décentralisation et de déconcentration est en marche à des vitesses et avec des modalités variables. Il faut s'attendre à ce que les collectivités locales et territoriales, à plus ou moins brève échéance, expriment des besoins d'information sur l'emploi et la formation pour l'élaboration de bilan emploi-formation. Il est souhaitable d'anticiper ces besoins.

Travaux pratiques d'application de la leçon 10

Cette leçon étant la dernière du cycle de formation, elle est l'occasion de procéder à une évaluation : i) du contenu du guide, ii) du contenu et des modalités de la formation.

D. En guise de conclusion du module V

25. Les résultats attendus à l'issue du module V

- Le rapport sur le bilan de l'emploi formation est achevé. Validé par le comité de pilotage à la fin du module précédent, il est prêt à être diffusé.
- Les modalités de diffusion et de dissémination du bilan ont été arrêtées
- En liaison avec des spécialistes de la communication, différents supports en fonction des publics visés sont disponibles

26. Les difficultés prévisibles et attendues

- Ce sont celles de toute campagne de communication. Ce sont aussi les mêmes que l'on rencontre en matière de dialogue social compte tenu de la diversité et de l'hétérogénéité des attentes et de l'insuffisance d'une « culture » commune partagée.
- Il faut s'attendre par ailleurs à d'autres difficultés dont deux sont principales : i) des difficultés financières dans la mesure où toute initiative dans ce domaine a des coûts, ii) des difficultés qui tiennent aux ressources disponibles, les membres de l'équipe chargée du bilan devant intervenir à la fois comme des animateurs, des médiateurs et des facilitateurs (cf. la présentation des objectifs pédagogiques de la leçon 10).

ANNEXES

Annexe 1 : Glossaire de termes relatifs au marché du travail

Annexe 2 : Les sigles utilisés

Annexe 3 : Liste des encadrés

Annexe 4 : Études de cas

Annexe 5 : La boîte à outils

Annexe 6 : Liste des ouvrages cités

Annexe 7 : La liste des indicateurs clés du marché du travail (ICMT)

Annexe 8 : Liste des indicateurs proposés du travail décent

Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs au marché du travail

Chômage : mesure du nombre total de personnes sans emploi.

Chômeur : personne qui, durant une courte période de référence indiquée, a été (a) sans travail, (b) actuellement disponible pour travailler, et (c) à la recherche d'un travail. Le chômeur est aussi une personne qui ne travaille pas actuellement, mais qui a pris des dispositions pour faire un travail rémunéré ou autonome à une date ultérieure à la période de référence.

Emploi : 1) mesure du nombre total de personnes employées. 2) poste régulier de travail rémunéré; selon la définition classique, seule les travailleurs salariés ont un « emploi ». L'usage a élargi le concept, qui recouvre désormais toute tâche afférente au travail ; ainsi, toute personne employée, rémunérée ou indépendante, peut être considérée comme ayant un emploi.

Employé : personne ayant effectué un travail quelconque – pendant au moins une heure durant la période de référence indiquée – moyennant un traitement ou salaire (emploi rémunéré), un bénéfice ou un gain familial (travail autonome). Une personne est également considérée comme employée si elle a un travail, mais a été temporairement inactive durant la période de référence.

Inactif : personne qui n'est ni employée ni au chômage, ou – ce qui est équivalent – qui ne fait pas partie de la main-d'oeuvre.

Main-d'oeuvre : la somme de toutes les personnes dépassant un âge indiqué (défini au niveau national comme « l'âge actif ») et qui ont été employées ou au chômage pendant une courte période de référence indiquée ; la main-d'oeuvre est la mesure la mieux connue de la population économiquement active, et elle est également connue sous le vocable « population actuellement active ». La main-d'oeuvre (emploi + chômage) + la population économiquement inactive = la population totale d'âge actif d'un pays.

Marché du travail : lieu virtuel (intangibles) où les travailleurs se font concurrence pour les emplois et où les employeurs se font concurrence pour les travailleurs. Les analystes utilisent des informations sur le marché du travail, y compris des statistiques comme le rapport emploi population et le taux de chômage pour évaluer le bon fonctionnement du marché du travail et montrer comment et/ou pourquoi la main-d'oeuvre disponible et la demande de travail ne coïncident pas en un équilibre parfait.

Population actuellement active : la meilleure mesure connue de la population économiquement active, également appelée « main-d'oeuvre » (voir définitions ci-dessous) ou « offre d'emploi ».

Population économiquement active : toutes les personnes fournissant la main-d'oeuvre pour la production de biens et services dans une période de référence précise ; autrement dit, toutes les personnes ayant entrepris une activité économique (également appelée « activités de marché »), selon la définition du Système de comptabilité nationale (SCN) 1993 des Nations Unies (2) pendant la période mesurée.

Rapport emploi-population : nombre de personnes employées en pourcentage de la population en âge de travailler. Cet indicateur mesure la proportion de la population qui pourrait travailler (d'âge actif) et qui travaille effectivement ; il fournit donc des informations sur l'efficacité de l'économie en matière de création d'emplois.

Taux d'activité (ou taux de participation) : somme des personnes dans la main-d'oeuvre en pourcentage de la population d'âge actif. Cet indicateur sert à mesurer la taille relative de la main-d'oeuvre disponible pour la production de biens et services.

Taux de chômage : chômage en pourcentage de la main-d'oeuvre totale (emploi + chômage). Cet indicateur est largement utilisé pour mesurer la main-d'oeuvre disponible.

Taux d'inactivité : somme de toutes les personnes inactives en pourcentage de la population en âge de travailler. À l'inverse du taux d'activité, le taux d'inactivité sert à mesurer la taille relative de la population qui *ne fournit pas* une main-d'oeuvre disponible pour la production de biens et services.

Travail : le verbe « travailler » signifie « exercer une activité économique » ou – ce qui est équivalent – « fournir de la main-d'oeuvre comme facteur de production de biens et services » ; le substantif « travail » est utilisé indifféremment pour désigner les deux acceptions du terme « emploi » – par exemple, une personne qui fournit du travail peut dire qu'elle « a du travail » ou qu'elle « a un emploi ».

Travailleur : synonyme informel du terme « employé ».

Travailleur découragé : personne sans travail disponible pour le travail, mais qui n'a pas cherché du travail (et ne peut donc être classée parmi les « chômeurs »), estimant qu'il n'y a pas de travail pour elle. D'après le système de classification standard, le travailleur découragé fait partie des inactifs, même si de nombreux analystes souhaiteraient qu'il figure au nombre des chômeurs pour donner une plus large mesure de la main d'oeuvre disponible. Le terme « découragé » implique une certaine renonciation, indiquant que le travailleur découragé a tout simplement renoncé à tout espoir de trouver du travail, estimant par exemple qu'il n'a pas les

qualifications voulues, ne sait où ni comment chercher du travail, ou pense qu'aucun travail adéquat n'est disponible. Par conséquent, on peut dire que le travailleur découragé est « involontairement » inactif.

Source : BIT, « *Global Employment Trend Youth 2000* » version française.

Annexe 2 : Les sigles utilisés

BIT	Bureau international du travail
CISP	Classification internationale de la situation dans la profession
CITI	Classification internationale type par industrie
CITP	Classification internationale type des professions
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECAM	Enquête camerounaise auprès des ménages
EDM	Enquête démographique et de santé
EPET	Enquête sur le passage de l'école au travail
EPCM	Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HIMO	Haute intensité de main d'oeuvre
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
INS	Institut national de la statistique
OAEF	Observatoire africain de l'emploi et de la formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PAS	Programmes d'ajustements structurels
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTTE	(initiative en faveur des) pays pauvres très endettés
QUIBB	Questionnaire unifié des indicateurs de base du bien être
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

Annexe 3 : Liste des encadrés

Numéro	Intitulé	Module et leçon
1	Système d'information sur l'emploi, observatoire de l'emploi et de la formation... bilan emploi-formation	I. introduction
2	La liste des leçons du guide	I. introduction
3	Afrique sub-saharienne : évolution de la part relative des pauvres et des très pauvres	I. 1
4	La persistance de la crise de l'emploi en Afrique sub-saharienne au cours de la dernière décennie	I. 1
5	Quelques initiatives de la communauté internationale favorables à l'emploi	I. 1
6	Quelques exemples d'initiatives institutionnelles positives au Cameroun depuis le début du nouveau millénaire	IV. 7

Annexe 4 : Études de cas

Numéro	Intitulé	Module et leçon
1	Quelques expériences internationales de réalisation d'un bilan emploi formation	I. Introduction
2	Le programme MAP (Madagascar Action Plan) : 2007-2012	I. 1
3	Burkina Faso : Le document sur les « métadonnées » et l'inventaire des indicateurs de suivi du DSRP	II. 2
4	Burkina Faso : Le contenu du Schéma Directeur de la Statistique (SDS)	II. 3
5	Les observatoires de l'emploi et de la formation dans les huit pays de l'UEMOA	II. 3
6	La promotion du travail décent au Mali	III. 4
7	Mali. L'élaboration en cours du DOME (Dictionnaire Opérationnel des Métiers et Emploi)	III. 4
8	Burkina Faso : le dispositif d'évaluation de l'offre de formation initiale	III. 4
9	L'enquête sur l'emploi au Cameroun en 2005	III. 5
10	L'enquête 1-2-3 à Madagascar	III. 5
11	L'enquête emploi du temps au Bénin	III. 5
12	Burkina Faso : les activités de l'observatoire national de l'emploi et de la formation	III. 6
13	Mali : Le Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail (RASAMT)	III. 6
14	Madagascar : le ROR (Réseaux des Observatoires Ruraux)	IV. 7
15	Les indicateurs de la qualité du travail à Madagascar (2001-2005)	IV. 8
16	Quelques exemples de projets et de programmes relevant d'initiatives publiques ayant des impacts directs sur l'emploi et la formation professionnelle au Cameroun	IV. 8
17	L'enquête sur l'insertion des diplômés de l'enseignement technique en Mauritanie	IV. 9
18	Les déclarations des pauvres sur la relation emploi-pauvreté au Cameroun	V. 10

Annexe 5 : La boîte à outils

Numéro	Intitulé	Module et leçon
1	Les étapes du « cycle de la planification stratégique »	II. 2
2	Les différentes étapes du cycle du DSRP et les documents d'accompagnement	II. 2
3	Grille de questionnement pour l'évaluation des projets et des programmes ayant un impact direct sur l'emploi et la formation	II. 2
4	La création d'une banque de données sur les utilisateurs et les institutions clientes	II. 3
5	Les observatoires africains de l'emploi et de la formation	II. 3
6	Les termes de référence d'une mission d'audit des observatoires	II. 3
7	Les intérêts d'un fonctionnement en réseau pour l'élaboration du bilan	II.3
8	Les trois critères de définition de l'emploi	III. 4
9	L'Architecture simplifiée de la CIP-08 (classification internationale type des professions)	III. 4
10	Les quatre critères de définition du chômage « au sens du BIT »	III. 4
11	Termes usuels autour de la notion de qualification	III. 4
12	La diversité des enquêtes ménage comme source d'information sur l'emploi et la formation	III. 5
13	Le bilan emploi-formation par filière	III. 5
14	Récapitulatif : les principales sources d'information par thèmes	III. 5
15	La fiche sur les producteurs d'information	III. 5
16	La fiche sur les sources d'information disponibles	III. 5
17	Deux batteries d'indicateurs proposées par le BIT	III. 6
18	La démarche de recensement des besoins d'information sur l'emploi et la formation des institutions clientes du bilan	III. 6
19	La banque de données sur les informations disponibles par thèmes	III. 6

Annexe 6 : Liste des ouvrages cités

- Banque Mondiale, *Poverty Reduction Strategic Paper : a sourcebook*, Washington, 2005
- BIT, *Employment, unemployment and underemployment : an ILO manual on concepts and methods*, Genève 1990,
- BIT, *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail*, Edition 2000, 2000, Genève
- BIT, *Rapport sur l'emploi dans le monde : 1998-1999, employabilité et mondialisation : le rôle crucial de la formation*, Genève 1998,
- BIT, *Rapport sur l'emploi dans le monde : 2004-2005, emploi, productivité et réduction de la pauvreté*, Genève 2005,
- BIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, S. Elder et D. Schmidt, Genève, 2006
- BIT, *La situation de l'emploi en Afrique*, Genève, avril 2007
- BIT, *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, Genève, mars 2008
- BIT, *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, janvier 2008
- BIT, *Travail décent et stratégies de réduction de la pauvreté : manuel de référence pour les fonctionnaires du BIT et les mandants de l'OIT*, Genève, 2005,
- BIT, *Measuring decent work with statistical indicators*, R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter BIT, Département integration, Working paper, N°2, Genève, octobre 2002.
- BIT, *L'économie informelle en Afrique francophone : structure, dynamiques et politiques, ouvrage collectif sous la direction de C. Maldonado*, Genève, 2001
- BIT, *Travail décent et économie informelle : résumé des documents, secteur emploi*, Genève 2002
- BIT, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, manuel d'auto évaluation*, Genève 2007
- BIT, *Revue Internationale du Travail : « La mesure du travail décent », volume 142, N°2, 2003/2*
- BIT, *Manuel méthodologique pour le recensement des établissements économiques informels, et Manuel méthodologique pour mener des enquêtes auprès des unités économiques informelles*, sous la direction de C. Maldonado, Genève, 1998,
- BIT, *Une mondialisation juste : le rôle de l'OIT*, Rapport du Directeur Général, Genève, 2004
- BIT, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, Genève, 2004
- G. Aho(coordonateur), *Manuel d'analyse de la pauvreté : application au Bénin*, PNUD, Université du Bénin, Université de Laval, 1997
- T Bedi, A Coudouel, M Coy, M Goldstein, N Thordon, *Au-delà des chiffres : comprendre les institutions de suivi des stratégies de réduction de la pauvreté*, Banque Mondiale, Washington,
- MC Gueneau, B Lecomte, *Sahel : les paysans dans les marigots de l'aide*, édition L'Harmattan, 1998,

- J.P Lachaud, *Pauvreté et marchés du travail urbain en Afrique sub-saharienne : analyse comparative*, BIT, Institut International d'Etudes Sociales, 1994
- J P Lachaud, *Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar* BIT, Genève, septembre 2006,
- C Maldonado (coordinateur) *L'économie informelle en Afrique francophone : structures, dynamiques et politiques*, BIT, Genève, 2001
- GB Njike Njikam, R M Lontchi Tchoffo, V Fotzeu Mwaffo, *Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun*, BIT, département de la stratégie en matière d'emploi, Genève 2005/05
- OCDE, *Manuel sur la mesure de l'économie non observée*, Paris 2003,
- A Rosanvallon, *Emploi-formation-développement*, Cours de DESS « gestion et dynamisation du développement », Université Pierre Mendès France de Grenoble,
- A Rosanvallon, *Les observatoires africains de l'emploi et de la formation*, Cours de DESS « gestion et dynamisation du développement », Université Pierre Mendès France de Grenoble,
- 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
- UEMOA *Rapport d'étude sur la mise en place d'un observatoire régional de l'emploi et de la formation*, Ouagadougou, 1999
- UEMOA, *Étude sur l'évaluation des potentialités et des besoins de formation du secteur Informel*, novembre 1999.

Annexe 7 : La liste des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 5^{ème} édition

1. Taux de participation au marché du travail
2. Ratio emploi-population
3. Situation dans l'emploi
4. Emploi par secteur
5. Emploi à temps partiel
6. Heures de travail
7. Emploi dans l'économie informelle
8. Chômage
9. Chômage des jeunes
10. Chômage à long terme
11. Chômage par niveau d'instruction
12. Sous-emploi temporel
13. Taux d'inactivité
14. Niveau d'instruction et alphabétisation
15. Indices des salaires dans le secteur manufacturier
16. Salaires professionnels et indices de rémunération
17. Coûts de rémunération horaires
18. Productivité du travail et coûts unitaires de la main d'oeuvre
19. Élasticités de l'emploi
20. Pauvreté, les travailleurs pauvres et répartition des revenus

Annexe 8 : Liste des indicateurs proposés du travail décent

Paramètres	Indicateurs
Possibilités de travail	<ul style="list-style-type: none"> - taux d'activité - rapport emploi-population - taux de chômage - taux de chômage des jeunes - taux de sous emploi lié à la durée du travail - part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole
Caractère acceptable du travail	<ul style="list-style-type: none"> - défaut de scolarisation (% d'enfants non scolarisé par âge) - % d'enfants exerçant une activité par âge
Rémunération et productivité	<ul style="list-style-type: none"> - rémunération insuffisante - % de travailleurs bénéficiaires d'une action de formation continue
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> - durée excessive du travail - sous emploi lié à la durée du travail
Stabilité et sécurité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - faible ancienneté dans l'emploi - % de salariés déclarant exercer un travail temporaire
Equilibre travail-vie familiale	<ul style="list-style-type: none"> - emplois des femmes occupées ayant de jeunes enfants - durée excessive du travail
Traitement équitable en matière d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - ségrégation selon le sexe - part de l'emploi féminin dans les postes d'encadrement
Sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> - taux d'accidents mortels au travail - nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés - % de salariés assujettis aux assurances contre les accidents du travail et les maladies professionnelles - durée excessive du travail
Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> - dépenses publiques de sécurité sociale (% du PIB) - dépenses publiques d'assistance - bénéficiaires de prestation d'assistance - pensionnés dans la population âgée - travailleurs affiliés à une caisse de pensions - montant mensuel moyen des retraites - assurances en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Paramètres	Indicateurs
Dialogue social et relations de travail	<ul style="list-style-type: none"> - taux de syndicalisation - champ d'application des accords collectifs de salaires - Incidences des grèves et des lock out (pour 1000 salariés)
Contexte socio économique	<ul style="list-style-type: none"> - production par actif occupé - accroissement de la production par actif occupé - inflation (prix à la consommation) - niveau d'instruction de la population active - répartition de l'emploi par grands secteurs

Source : R Anker, I Chernyshev, P Egger, F Mehran, J A Ritter, « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, volume 142, 2003/2 ; <http://www.ilo.org/public/french/revue/sommaire/142-2.htm>