

19^e Conférence internationale des statisticiens du travail
Genève 2-11 octobre 2013

Document de séance : 4

Rapport sur les progrès réalisés et les résultats atteints dans le suivi et la mesure du travail décent

Bureau international du travail

Rapport sur les progrès réalisés et les résultats atteints dans le suivi et la mesure du travail décent¹

Département de statistique du BIT

Table des matières

Liste des abréviations	3
1. Le contexte : mesurer le travail décent, pourquoi et comment ?	4
2. Le travail accompli depuis la 18e CIST	7
3. Tester la mesure du travail décent : les principaux résultats	9
3.1. <i>L'utilisation du cadre au niveau national</i>	9
3.2. <i>Les principales contraintes et les améliorations futures</i>	10
3.3. <i>Définir et interpréter les indicateurs du travail décent</i>	11
3.4. <i>Les sources de données pour la mesure du travail décent</i>	12
3.5. <i>Améliorer la collecte des données</i>	13
3.6. <i>Les profils pays du travail décent</i>	14
3.7. <i>Les activités de renforcement des capacités</i>	18
4. Les perspectives à venir	19

¹ Préparé par Nikolai Rogovsky et Naïma Pagès, Economistes principaux avec la révision finale de David Williams, Economiste, Département des Relations Multilatérales.

Liste des abréviations

AFRISTAT	Observatoire économique et statistique d’Afrique subsaharienne
ANASE	Association des nations de l’Asie du Sud-Est
ASACR	Association sud-asiatique de coopération régionale
BAD	Banque Africaine de développement
BIT	Bureau international du Travail
CEE-ONU	Commission économique des Nations Unies pour l’Europe
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CIT	Conférence internationale du Travail
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
MAP	Mesure et suivi du travail décent (projet BIT/CE)
OIT	Organisation internationale du Travail
PME	Petites et moyennés entreprises
RECAP	Projet BIT/CE : Renforcer les capacités pour la production et l’analyse des indicateurs du travail décent
SADC	Communauté de développement de l’Afrique australe
UMOA	Union monétaire ouest-africaine

1. Le contexte : mesurer le travail décent, pourquoi et comment ?

Le concept de « travail décent » a d'abord été introduit par l'ancien Directeur Général de l'OIT, Juan Somavía dans son premier rapport à la Conférence internationale du Travail en 1999. Depuis le lancement de l'Agenda du travail décent, en 1999, il y a eu beaucoup de discussions sur la façon de le mesurer dans la pratique, car le travail décent est un concept très vaste composé d'éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs. Les concepts du travail décent ont été rapidement repris par d'autres agences des Nations Unies ainsi que par d'autres organisations régionales et font désormais partie intégrante d'un programme mondial de développement plus large qui met l'accent sur une mondialisation plus équitable. Le rapport 2004 de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a estimé que le travail décent était un élément essentiel dans les efforts d'évaluation des conséquences sociales du système de marché libre mondialisé. En juin 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, qui plaidait en faveur d'évaluations nationales des progrès accomplis sur la voie du travail décent. La CIT a adopté une résolution concernant le renforcement de la capacité du BIT à appuyer les efforts de ses Membres pour atteindre ces objectifs dans le contexte de la mondialisation.²

C'est au sein du BIT que les premières tentatives ont été faites pour identifier un ensemble d'indicateurs qui refléteraient le mieux les quatre piliers du travail décent en termes quantitatifs. Ces tentatives portaient de deux nécessités : il fallait identifier des moyens faisant autorité pour mesurer les progrès nationaux sur la voie du travail décent, dans le domaine de la pauvreté et d'autres objectifs de développement, et veiller à ce que ces méthodes permettent les comparaisons internationales.³ Parallèlement à ces efforts, l'OIT a instauré des collaborations avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), EUROSTAT (l'Office de statistique de la Commission européenne) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, en vue d'élaborer un cadre de mesure de la qualité de l'emploi comprenant les éléments essentiels de l'agenda du travail décent.

Ce travail préliminaire sur la mesure du travail décent a fait l'objet d'une discussion à la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail (novembre 2003). Les débats se sont concentrés sur une liste préliminaire d'indicateurs fondamentaux pour mesurer le travail décent, classés par l'OIT en dix chapitres. Ils ont souligné la nécessité d'approfondir les travaux sur ce sujet, en examinant par exemple les expériences régionales de mesure de la qualité de l'emploi. Le groupe de travail sur les indicateurs du travail décent de la CIST a mis l'accent sur la nécessité d'analyser chacun des indicateurs statistiques (ou chaque groupe d'indicateurs) avec d'autres indicateurs complémentaires sur le cadre juridique. Parallèlement, l'idée antérieure qui consistait à agréger ces indicateurs pour former un « indice composite » du travail décent aux fins de la classification des pays a été rejetée en raison des préoccupations sur la subjectivité du processus de « pondération » des indicateurs composant l'indice, et des problèmes de définitions et de mesure. Un rapport complet devait être présenté à la 18^e CIST et discuté entre-temps dans une réunion tripartite d'experts qui se tiendrait avant la 18^e CIST.

Le BIT a fourni au Conseil d'administration des comptes rendus réguliers de ses activités dans le domaine de la mesure du travail décent et a présenté des conclusions et des propositions pour les travaux futurs. Le Conseil d'administration a lui-même discuté de cette question à plusieurs reprises et

² Conférence internationale du Travail, 97^e Session, Genève, juin 2008.

³ Voir Anker et al. (2002) « Mesurer le travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », Revue internationale du travail, (2003) Bureau international du Travail, Genève. Disponible à : [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09628/09628\(2003-142-2\)159-194.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09628/09628(2003-142-2)159-194.pdf)

donné des orientations sur les principes devant guider la mesure du travail décent (voir par exemple GB 300/20/5, GB 301/17/6, GB 303/19/3).⁴

La session du Conseil d'administration de mars 2008 a permis de rappeler l'objectif principal de la mesure du travail décent et d'attirer l'attention sur la nécessité de remettre les indicateurs quantitatifs du travail décent dans un contexte socioéconomique, politique et juridique plus large reflétant les dimensions qualitatives du travail décent⁵. Le BIT a donc proposé d'organiser une réunion tripartite d'experts en 2008 pour discuter d'un cadre d'indicateurs, a demandé à la CIST d'examiner un rapport intérimaire en décembre 2008 et d'élaborer des méthodologies statistiques pour tester le cadre au niveau national. Le BIT a proposé les grandes lignes d'un cadre de mesure du travail décent (annexé au document GB 301/17/6) qui a ensuite été développé dans un document d'information pour la réunion tripartite d'experts (TME MDW/2008).⁶

La réunion internationale tripartite d'experts sur la mesure du travail décent s'est tenue en septembre 2008 après l'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette déclaration réaffirmait l'attachement de l'Organisation et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et soulignait l'importance des stratégies nationales, régionales et mondiales pour atteindre le travail décent ; elle appelait les Etats Membres à envisager d'établir, avec si nécessaire l'aide du BIT, des indicateurs ou des statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés pour atteindre le travail décent (GB.303/19/3).

La réunion tripartite d'experts a rendu des avis et des orientations sur les possibilités de mesurer le travail décent dans toutes ses dimensions, afin d'élaborer des recommandations à présenter au Conseil d'administration. Le document issu des discussions de la réunion tripartite d'experts proposait un ensemble d'indicateurs statistiques « principaux » et « supplémentaires » (ces derniers dépendant de la disponibilité des données), en soulignant les avantages et les inconvénients de chacun de ces indicateurs. Les experts avaient examiné les indicateurs et identifié ceux qui devaient être développés, notamment ceux qui portaient sur la stabilité et la sécurité du travail, l'emploi des personnes handicapées, et les discriminations sur le marché du travail. Etant donné qu'un grand nombre des indicateurs statistiques du marché du travail proposés étaient déjà connus et couramment recueillis, les experts avaient recommandé également de fonder les définitions et l'interprétation de ces indicateurs sur les normes statistiques internationales.

Le cadre de mesure du travail décent proposé à la réunion tripartite d'experts a ensuite été présenté au Conseil d'administration du BIT de novembre 2008 (voir le rapport du président, 2008 et GB.303/19/3), qui a conclu qu'aucun cadre de mesure du travail décent ne serait complet s'il ne prenait pas correctement en compte les dimensions quantitatives et qualitatives du travail décent. Le

⁴ On trouve parmi les exemples de ces principes, l'abandon d'un indice composite pour classer les pays ; l'approche qui devrait consister à aider les mandants à évaluer les progrès accomplis sur la voie du travail décent à partir d'un ensemble d'indicateurs également disponibles pour d'autres pays.

⁵ Il a été souligné qu'« il importe de se fixer un objectif clair qui prendra en compte les besoins des mandants et la situation du pays ». Donc « la mesure du travail décent pourrait surtout permettre d'aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national pour atteindre l'objectif du travail décent, au regard d'une série d'indicateurs également disponibles pour d'autres pays. ... (notamment) la mesure des dimensions du travail décent serait particulièrement utile pour évaluer les progrès accomplis dans les pays dotés d'un programme par pays de promotion du travail décent. Ce travail contribuerait aussi à la gestion axée sur les résultats » (GB.301/17/6).

⁶ L'élaboration d'une méthodologie visant à mesurer les progrès accomplis en matière de travail décent, pour contribuer à l'agenda mondial du travail décent et aux programmes nationaux de promotion du travail décent, pourrait s'inscrire dans une démarche fondée notamment sur les trois éléments suivants : 1) la définition d'un ensemble mondial d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs susceptibles d'être utilisés pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du travail décent au niveau des pays; 2) la collecte de données statistiques et d'informations qualitatives ayant trait à certains indicateurs du travail décent; 3) l'analyse et l'interprétation des indicateurs et des statistiques du travail décent afin d'identifier une image dynamique spécifique au pays (avec les principaux progrès et les lacunes) et de donner des informations aux décideurs politiques (document d'information, Réunion tripartite, 2008).

cadre proposé établissait une liste d'indicateurs statistiques du travail décent accompagnée d'un ensemble d'« indicateurs du cadre juridique » descriptifs pour remettre les indicateurs statistiques dans le contexte du cadre juridique et politique du pays. Il a été proposé que les définitions des indicateurs se fondent dans la mesure du possible sur les normes internationales convenues, et un certain nombre d'indicateurs qui n'étaient pas encore définis devaient être approfondis. Pour la mise en œuvre au niveau national, il a été souligné que ce cadre devrait conserver une certaine souplesse pour répondre aux besoins et au contexte spécifique des différents pays. Afin de tester ce cadre, il a été proposé de faire des évaluations nationales appelées « profil de pays concernant le travail décent » dans un certain nombre de pays pilotes.

A la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail (24 novembre – 5 décembre 2008), un groupe de travail sur la mesure du travail décent s'est réuni et les représentants de 75 états membres, les représentants des groupes des travailleurs et des employeurs du Conseil d'administration, et ceux d'organisations internationales⁷ y ont participé. Ce groupe de travail a discuté des indicateurs (en les améliorant et en y ajoutant certains éléments) et a souligné qu'il était nécessaire d'obtenir des données comparables, fiables et cohérentes. Les délégués ont souligné « *qu'une mesure rationnelle contribuait à faire en sorte que l'Agenda du travail décent, qui est l'expression d'une ambition politique, devienne un outil concret et quantifiable et que des progrès considérables ont été réalisés dans ce sens* » (GB.306/17/5, et Rapport de la conférence, 18^e CIST, 2009). Certains pays ont souligné que la collecte des données sur le travail décent était faisable et qu'ils avaient déjà prévu de renforcer leur collecte de données pour produire les indicateurs du travail décent.

Le cadre conceptuel de mesure du travail décent comporte dix rubriques plus un élément supplémentaire sur le « contexte socioéconomique », qui couvrent les quatre piliers stratégiques de l'agenda du travail décent (voir l'annexe 1). Ces rubriques regroupent les indicateurs statistiques et les indicateurs du cadre juridique et les organisent en chapitres correspondant à la structure des « profils de pays concernant le travail décent » qui seront examinés plus loin. Ce cadre classe également les indicateurs statistiques en fonction de leur importance et de leur disponibilité actuelle. Il y a ainsi des indicateurs « principaux », « supplémentaires », « futurs » ou « contextuels ».

Les indicateurs du cadre juridique, qui sont par nature descriptifs et qualitatifs et non quantitatifs, forment le deuxième type d'indicateurs de ce cadre conceptuel. Ils visent à résumer les informations sur le cadre juridique et les politiques correspondant aux 21 thèmes principaux pertinents pour la mesure du travail décent, par rapport à un ensemble d'éléments comme la législation, les politiques, les institutions en place, les niveaux et les seuils des prestations, la couverture de la législation dans la loi et dans la pratique, et les éléments de preuve de l'efficacité de son application. Ces indicateurs se réfèrent également aux normes internationales du travail et aux décisions des organes de supervision de l'OIT concernant le pays.

Le 18^e CIST a adopté en 2008 une résolution concernant la poursuite des travaux sur la mesure du travail décent (Rapport de la conférence, 18^e CIST, 2008) qui recommandait, notamment, au BIT de poursuivre ses travaux de développement d'indicateurs statistiques dans les domaines soulignés par la Réunion tripartite d'experts. La résolution demandait également au BIT de présenter un rapport complet sur les progrès réalisés et les résultats obtenus à la 19^e CIST en vue de fournir des orientations supplémentaires sur la mesure du travail décent (voir l'encadré 1).

⁷ Parmi celles-ci, la CEE-ONU, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), la Banque africaine de développement (BAD) et l'observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne (AFRISTAT).

Encadré 1. Résolution IV – 18^e CIST

Résolution concernant les activités futures relatives à la mesure du travail décent

La dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Reconnaissant la nécessité de mesurer le travail décent et ses quatre objectifs stratégiques, à savoir l'emploi productif et librement choisi; la protection sociale; le dialogue social; et les normes et les principes et droits fondamentaux au travail;

Ayant à l'esprit la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), qui énonce que les Etats Membres de l'OIT pourront envisager d'établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés;

Ayant examiné les travaux menés par l'OIT et les orientations fournies par la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (septembre 2008),

Recommande que:

- i) le Bureau, en coopération avec les mandants de l'OIT et les bureaux de statistiques nationaux concernés, élabore des profils de pays concernant le travail décent basés sur les résultats des travaux de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, et conformément aux orientations fournies par le Conseil d'administration;
- ii) les définitions des indicateurs statistiques du travail décent se fondent, dans la mesure du possible, sur les résolutions et directives des CIST existantes et sur d'autres normes statistiques internationales pertinentes afin de garantir le plus haut niveau possible de cohérence et de comparabilité internationale;
- iii) le Bureau poursuive ses travaux de développement d'indicateurs statistiques dans des domaines mis en évidence par la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et dans les délibérations de la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail;
- iv) un rapport complet sur les progrès réalisés et les résultats obtenus soit préparé pour la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, conformément à son ordre du jour et compte tenu des décisions prises par le Conseil d'administration, en vue de fournir des orientations supplémentaires sur la mesure et le suivi du travail décent.

Source : OIT, *Rapport de la Conférence, 18^e CIST*, 2009 (p. 74)

2. Le travail accompli depuis la 18^e CIST

(i) Le cadre conceptuel de l'OIT a été testé

Depuis 2009, le cadre de mesure du travail décent du BIT a fait l'objet d'une promotion et de tests dans plusieurs pays, dans le cadre de projets de coopération technique financés sur le budget ordinaire de l'OIT.⁸ C'est donc grâce au développement d'évaluations nationales appelées « Profils Pays du Travail Décent » que l'objectif de la première recommandation de la Résolution IV de la 18^e CIST a été atteint. Ces profils comprennent 11 chapitres thématiques traitant chacun d'un domaine spécifique du travail décent, et contenant un ensemble d'indicateurs statistiques du travail décent et d'indicateurs descriptifs du cadre juridique et politique de promotion du travail décent. Chaque chapitre contient également une brève analyse qui tente de rassembler les données statistiques et les informations sur le cadre juridique pour mesurer les dernières tendances en matière de travail décent, à partir d'éléments concrets et dans le contexte national, généralement sur une période de dix ans.

⁸ Les deux grands projets que sont le projet MAP (Mesure et suivi du travail décent) et le projet RECAP (Renforcer les capacités pour la production et l'analyse des indicateurs du travail décent), ont été financés par la Commission européenne.

Les profils pays du travail décent ont d'abord été lancés dans quelques pays pilotes en 2009 : ce processus a commencé par l'identification et l'élaboration de listes nationales d'indicateurs du travail décent (à la fois quantitatifs et qualitatifs/descriptifs), à partir de la liste type du BIT proposée lors de la réunion tripartite d'experts en 2008. A ce jour, treize profils pays ont été publiés, et d'autres sont en cours d'élaboration.⁹ Ce travail a particulièrement bénéficié du projet MAP (Suivi et évaluation des progrès réalisés sur le travail décent), financé par la Commission européenne qui a permis d'élaborer les profils de neuf pays depuis 2009.¹⁰

(ii) D'autres travaux ont été réalisés sur certains indicateurs du travail décent

Conformément à la troisième recommandation de la Résolution IV de la 18^e CIST, le BIT a également entrepris de développer certains indicateurs du cadre conceptuel initialement classés dans la catégorie des « futurs » indicateurs, et a remanié les indicateurs qui figuraient déjà dans la catégorie des indicateurs « principaux » ou « additionnels » durant la phase pilote de tests.¹¹ On trouve parmi ces indicateurs la proportion de personnes dans des emplois occasionnels, à court terme ou saisonniers ou des personnes qui ont un contrat auquel on peut mettre fin à brève échéance (appelés *l'emploi précaire*) ; l'ancienneté moyenne dans l'emploi ; la proportion de travailleurs de subsistance ; la proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (qui était déjà incluse dans les objectifs du millénaire pour le développement en tant qu'indicateur de l'emploi) ; et le taux de pauvreté. Un travail est également en cours pour élaborer des mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre.

La réunion tripartite d'experts de 2008 a également demandé au BIT de chercher comment mesurer l'application de la liberté syndicale et des droits au travail. Les travaux du BIT dans ce domaine sont en cours d'évaluation avant d'être présentés pour discussion au Conseil d'administration en 2014. Parallèlement, de 2009 à 2013, l'initiative pilote a pris en compte ces questions en ajoutant – pour chaque profil de pays concernant le travail décent – les indicateurs 20 (sur la liberté syndicale et le droit d'organisation) et 21 (la négociation collective) du cadre juridique. Le manuel de l'OIT, Indicateurs du travail décent : concepts et définitions (2012) fournit des directives sur ces indicateurs et d'autres indicateurs du cadre juridique.

(iii) Le BIT a élaboré des directives sur les concepts et les définitions des indicateurs du travail décent

Le Manuel du BIT, « Indicateurs du travail décent : concepts et définitions » (première version) a été publié en mai 2012 et présenté lors de la réunion globale du projet MAP en juin 2012. Ce document, qui fournit des directives claires sur la définition et l'interprétation de tous les indicateurs du travail décent (statistiques et juridiques), est destiné à servir de référence pour de nombreux utilisateurs de données, des mandants et du personnel de l'OIT aux décideurs politiques et aux experts du développement, au niveau national et international. Afin de veiller à ce que le niveau de conformité aux normes et de comparabilité internationale soit le plus élevé possible (en application de la Résolution IV de la 18^e CIST), les définitions statistiques présentées dans ce manuel se fondent sur les résolutions et directives de la CIST et d'autres normes statistiques internationales.

⁹ Les profils publiés sont disponibles à l'adresse : <http://www.ilo.org/mdw> Les profils en cours d'élaborations sont ceux, entre autre, de la Jordanie, de la République de Moldavie, de la Namibie, du Sénégal et du Pakistan.

¹⁰ Voir aussi l'adresse : <http://www.ilo.org/map> (en anglais)

¹¹ Voir aussi le Manuel de l'OIT (2012) : *Indicateurs du travail décent, concepts et définitions*, Genève, BIT, disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm

(iv) Des activités de renforcement des capacités et des directives ont été élaborées pour les mandants de l'OIT

De 2009 à 2013, des ateliers de formation et de partage des connaissances (nationaux et régionaux) ont été organisés dans plusieurs pays avec le soutien des deux projets conjoints CE/BIT MAP et RECAP, ainsi que des activités d'assistance technique sur la mesure du travail décent (par exemple définir les concepts et élaborer les définitions, la collecte, le traitement, les tabulations et l'analyse des données).

Outre l'élaboration du manuel susmentionné sur les concepts et les définitions, le BIT a également rédigé une série de directives sur l'évaluation des progrès accomplis sur la voie du travail décent, ainsi qu'un manuel présentant une méthodologie globale pour le suivi et l'évaluation du travail décent à partir des expériences nationales et des enseignements tirés dans le cadre du projet MAP. De même, le BIT a élaboré un module d'enquête auprès des ménages pour mesurer la portée des législations sur la congé de maternité (la couverture dans la loi et dans la pratique), dans le cadre des indicateurs du cadre juridique,¹² et il développe actuellement une boîte à outils pour faciliter la conception de questionnaires d'enquêtes sur la main d'œuvre et d'exercices de tabulation des données qui s'y rapportent.

Une réunion du BIT et de ses mandants, venant des pays couverts par le projet MAP s'est tenue en juin 2012 à Genève, visant à faciliter les échanges de connaissances et d'expériences.¹³ Une conférence destinée à clore officiellement le projet MAP sera organisée à Bruxelles en novembre 2013, et le BIT y présentera les principaux résultats et les enseignements du projet, et y diffusera la méthodologie globale sur la mesure et le suivi du travail décent.

3. Tester la mesure du travail décent : les principaux résultats

3.1. L'utilisation du cadre au niveau national

Depuis 2009, le cadre conceptuel du BIT sur la mesure du travail décent a fait l'objet de tests pilotes dans plusieurs pays sur quatre continents. A ce jour, treize profils pays ont été produits (dont neuf dans le cadre du projet MAP CE/BIT) et d'autres sont en cours d'élaboration. A chaque fois, les documents ont été élaborés par le BIT avec les mandants tripartites de l'OIT, et notamment (mais pas exclusivement) par les ministères du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que par les instituts nationaux de statistique.

Ce cadre a été conçu pour répondre aux deux objectifs suivants : garantir la comparabilité internationale et l'adaptabilité aux contextes nationaux. On a en effet estimé qu'il était tout aussi important de préserver une certaine souplesse pour incorporer des indicateurs supplémentaires au niveau du pays, si nécessaire, que de promouvoir une liste type d'indicateurs fondés dans la mesure du possible sur les normes internationales convenues. Dans le cadre du programme pilote, le cadre du BIT a ainsi été adapté par les pays, notamment en ce qui concerne les seuils, les tranches d'âge et les niveaux de désagrégation des indicateurs statistiques.¹⁴ Certains pays ont également élaboré leurs

¹² Module 13 du Maternity Protection Resource Package lancé en novembre 2012, disponible en anglais à l'adresse : www.ilo.org/maternityprotection

¹³ Voir *Report of the Meeting on measuring and monitoring decent work. Lessons learnt from MAP countries* (juin 2012) disponible en anglais à l'adresse : http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/WCMS_209893/lang--en/index.htm

¹⁴ Les tranches d'âge contenues dans le cadre de l'OIT (qui se fondent sur les normes internationales) ne correspondent pas toujours aux pratiques nationales, par exemple, les jeunes peuvent être définis comme la catégorie des 15-35 ans dans certains pays, au lieu des 15-24 ans (voir les profils du Niger et de la Zambie) ; la population en âge de travailler n'est pas toujours définie par rapport aux 15-65 ans (elle

propres indicateurs à partir des « futurs indicateurs » identifiés par le BIT en 2008 (par exemple dans le domaine « Concilier travail, famille et vie personnelle »).¹⁵

Les expériences des pays pilotes ont montré que le cadre du BIT peut être largement appliqué en permettant à la fois de préserver un degré élevé de comparabilité internationale et une mise en œuvre souple au niveau national (les pays ont ajouté des indicateurs en fonction du contexte national et de critères propres).¹⁶ Cette réussite est observée dans les différents pays qui ont développé des profils pays depuis 2009, et ce, quel que soit le niveau de revenu et de développement économique, la capacité institutionnelle, le niveau des infrastructures statistiques, le cadre juridique et le développement des politiques de ces pays.

L'engagement durable et les consultations tripartites répétées au niveau national ont été des facteurs essentiels du succès du programme pilote. Dans tous les pays qui ont fait l'objet d'un test, les mandants tripartites de l'OIT (comprenant le gouvernement, les travailleurs et les employeurs, et aussi les offices nationaux de statistique) ont été impliqués dès les phases préliminaires pour établir d'un commun accord une liste complète d'indicateurs du travail décent pertinents pour le pays.¹⁷ De plus, une fois que la liste avait fait l'objet d'un accord, et que les travaux sur le profil avaient commencé, les mandants avaient encore des opportunités d'influencer le contenu du document au fur et à mesure de son élaboration. Les profils sont habituellement rédigés par des consultants nationaux et sont présentés dans une version non publiée à un atelier tripartite de validation durant lequel les mandants peuvent examiner le document et faire des recommandations pour l'améliorer avant sa publication officielle.

Certains pays ont également adopté des étapes supplémentaires dans le cadre de la phase pilote pour extraire un nombre réduit d'indicateurs de leurs listes nationales d'indicateurs du travail décent et les incorporer dans les plans nationaux et leurs cadres de suivi – couvrant notamment les stratégies nationales de développement, les politiques du travail et de l'emploi, et les programmes pays pour promotion du travail décent.

3.2. Les principales contraintes et les améliorations futures

Dans certains pays pilotes, les partenaires et les mandants nationaux ont souhaité que des améliorations soient apportées au cadre global de la mesure du travail décent, et ce, dans un certain nombre de domaines :

démarrer à 16 ans au Brésil (voir le profil du Brésil) ; l'âge de départ à la retraite peut ne pas être de 65 ans et dans certains pays, les travailleurs restent actifs au-delà de 64 ans à cause de l'insuffisance des pensions ; le seuil de 48 heures par semaine pour définir la « durée excessive du travail » peut varier d'une législation à l'autre (voir le profil de l'Indonésie). Voir les Profils de pays concernant le travail décent disponibles à l'adresse : www.ilo.org/mdw et le rapport de la réunion de juin 2012 : *Report of the Meeting on measuring and monitoring decent work. Lessons learnt from MAP countries* (juin 2012) disponible en anglais à l'adresse : http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/WCMS_209893/lang--en/index.htm

¹⁵ Voir également le Manuel de l'OIT, première version (2012) : *Indicateurs du travail décent, concepts et définitions*, Genève, BIT.

¹⁶ Dans le cadre de la phase pilote, les « principaux indicateurs » de la liste type de l'OIT sont calculés d'office dans tous les pays, alors que pour les indicateurs supplémentaires, les pays ont eu plus de souplesse pour en ajouter ou en supprimer selon leurs besoins.

¹⁷ Le processus de sélection des indicateurs dans la phase pilote impliquait des consultations tripartites dans chacun des pays. Dans le cadre du projet MAP, des ateliers tripartites étaient organisés pour présenter une étude d'ensemble sur les informations relatives au marché du travail national et pour discuter, en se basant sur le cadre conceptuel de l'OIT, d'un ensemble complet d'indicateurs du travail décent ; les indicateurs étaient ensuite sélectionnés par un vote dont la procédure garantissait aux participants aux ateliers une représentation équitable tout en assurant la présence des éléments essentiels du cadre dans la liste finale des indicateurs. Certains indicateurs étaient sélectionnés en fonction de leur faisabilité avec les instruments de collecte existants. Il y avait souvent un processus de sélection des priorités parmi les indicateurs pour veiller à ce que les indicateurs considérés comme les plus importants soient ciblés en premier dans les activités de collecte des données et intégrés dans le système de suivi des politiques nationales. Voir les rapports sur les consultations tripartites lors des ateliers sur le mesure du travail décent (pays MAP) disponibles à l'adresse :

<http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/about/activities/national-consultation-workshop/lang--en/index.htm>

- **La classification des indicateurs en indicateurs « principaux » et supplémentaires » pourrait être révisée** : la classification établie par la réunion tripartite d'experts en septembre 2008 a été conservée dans le cadre révisé du BIT (voir l'annexe 1), alors que plusieurs pays avaient recommandé de la modifier au cours de la phase pilote, et que le groupe de travail sur la mesure du travail décent avait également fait des recommandations dans ce sens à la 18^e CIST. Une révision de la classification serait peut-être nécessaire, mais elle devrait être discutée dans une prochaine réunion tripartite d'experts.
- **Les indicateurs sur la conciliation du travail, de la famille et de la vie personnelle** sont actuellement en cours d'élaboration par le BIT, en plus des indicateurs sur le congé de maternité (portant sur la couverture légale et réelle): elle nécessite de nouvelles recherches se référant aux exemples élaborés par les pays pilotes ou aux recommandations formulées lors de la 18^e CIST (portant sur les aménagements du temps de travail pour tenir compte des responsabilités familiales, le taux d'emploi des femmes en fonction de leur rôle dans la famille et la répartition entre les hommes et les femmes des tâches domestiques non rémunérées).
- Le BIT devrait sérieusement envisager **d'inclure des indicateurs sur les entreprises**, y compris les PME, et l'environnement propice aux entreprises durables à la prochaine étape comme l'ont demandé plusieurs pays dans la phase pilote (le Département des entreprises du BIT pourrait être chargé d'élaborer une méthodologie appropriée, d'identifier des indicateurs et de recueillir des données à inclure dans le « contexte économique et social du travail décent »).
- Il faudrait envisager **d'élaborer des indicateurs sur les migrations et la formation/les compétences**, comme l'ont demandé plusieurs pays pilotes (ce qui exige généralement de combiner diverses sources ou de mener des enquêtes spécifiques).
- Il faudrait également envisager d'inclure **des indicateurs sur les emplois verts et les emplois respectueux de l'environnement** comme une étape importante à l'avenir.

3.3. Définir et interpréter les indicateurs du travail décent

Comme nous l'avons dit précédemment, le BIT a déployé des efforts considérables depuis 2008 pour concevoir et améliorer le cadre de mesure du travail décent. Le manuel du BIT susmentionné, *Indicateurs du travail décent, concepts et définitions*, publié pour la première fois en 2012¹⁸ à partir des expériences empiriques dans les pays pilotes, est un ouvrage pratique et clair permettant de comprendre et de mettre en œuvre le cadre de mesure du travail décent, qui a maintenant fait ses preuves, au niveau national.

Ce manuel, qui suit la structure thématique des profils pays concernant le travail décent, comporte 10 chapitres consacrés chacun à un élément essentiel du cadre de mesure du travail décent et un chapitre sur le contexte socioéconomique du travail décent. Les directives fournies peuvent se résumer ainsi :

- (i) **les orientations sur les indicateurs statistiques** : portent sur les objectifs de la mesure et leur justification, la méthode de calcul, les concepts et définitions, les sources de données recommandées, les métadonnées et leur désagrégation, et les directives pour l'interprétation de ces indicateurs.

¹⁸ Une version améliorée (version 2) du Manuel sur les indicateurs du travail décent sera publiée par l'OIT en octobre 2013 et présentée à la 19^e CIST.

- (ii) **les orientations sur les 21 indicateurs du cadre juridique** : portent sur les aspects qualitatifs, descriptifs, de la législation en cause, c'est-à-dire : (1) les lois, politiques et institutions en place ; (2) le niveau des prestations et les seuils ; (3) les éléments de preuve sur l'efficacité de leur application ; le pourcentage approximatif de travailleurs couverts à la fois dans (4) la loi et dans (5) la pratique, à partir d'une estimation approximative ; et (6) la ratification des conventions pertinentes de l'OIT.
- (iii) **les orientations pour interpréter chacun des indicateurs dans le contexte socioéconomique** et avec d'autres indicateurs complémentaires dans une approche analytique holistique intégrée.
- (iv) **les orientations concernant l'application nationale des normes internationales**, y compris les définitions des concepts et les méthodes ; les seuils et les tranches d'âge ; et les systèmes de classification, etc.

Un autre document récemment publié intitulé *Guidelines on assessing progress on decent work* préparé par le projet MAP, offre des conseils supplémentaires aux mandants de l'OIT afin de mener une analyse intégrée des indicateurs statistiques et des indicateurs du cadre juridique dans le cadre de l'élaboration des profils pays du travail décent.

3.4. Les sources de données pour la mesure du travail décent

(a) Les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages sont une source majeure

L'un des grands défis de la mesure du travail décent concerne la qualité et à la portée des données disponibles pour produire les indicateurs (statistiques et juridiques). Même si cela dépend dans une certaine mesure du pays, la majorité des indicateurs statistiques calculés durant la phase pilote (de 60 à 70 pour cent) provient d'enquêtes sur la main d'œuvre. Cela souligne l'importance des données sur les ménages pour le calcul des indicateurs du travail décent afin d'évaluer efficacement et complètement les progrès accomplis sur la voie du travail décent. En revanche, peu d'indicateurs ont été calculés à partir des enquêtes auprès des établissements, essentiellement parce que dans les pays testés, ces enquêtes sont rares et d'une portée limitée (la couverture des secteurs et des travailleurs est limitée, etc.)

Comme les enquêtes sur la main d'œuvre sont le principal instrument de collecte des données utilisées pour élaborer les indicateurs quantitatifs du travail décent, les mandants nationaux ont souligné la nécessité d'améliorer la qualité et d'élargir la portée de ces enquêtes, même dans les pays où ces enquêtes sont bien développées et régulières. Dans plusieurs pays pilotes, la majorité des indicateurs du BIT ont été calculés à partir des données existantes, mais les mandants ont cependant demandé des travaux supplémentaires car ces données n'étaient pas calculées de façon systématique par les bureaux nationaux de statistique ou n'étaient pas calculées conformément aux normes internationales. Dans d'autres pays, l'identification des listes d'indicateurs pertinents pour le pays a abouti à des demandes simultanées d'ajout de nouvelles questions dans les enquêtes nationales auprès des ménages, ou même des demandes d'enquêtes entièrement nouvelles, pour appréhender une plus large palette des dimensions du travail décent et des indicateurs pertinents.

(b) Les registres administratifs

Il vaut mieux calculer certains indicateurs à partir des *sources administratives*, c'est-à-dire des registres de certains ministères, et d'autres organismes publics ou non. Y figurent les taux d'inspection du travail, le taux des salaires minima, le taux de grèves et de lockout, la portée de la couverture sociale et celle des conventions collectives. Généralement, l'expérience dans les pays testés a montré qu'il y avait des préoccupations majeures sur la qualité et la portée des données disponibles provenant de ces sources dans les pays en développement et dans les pays à revenu intermédiaire. En outre, l'absence d'une coordination efficace des systèmes nationaux de statistique semble avoir un impact direct sur la qualité et l'accessibilité des registres administratifs.

(c) Les informations sur le cadre juridique

Une grande partie des *indicateurs du cadre juridique* décrits dans le cadre de mesure du travail décent du BIT peut être élaborée à partir des sources nationales officielles et complétée par des informations élaborées par le BIT, par exemple à partir des rapports des organes de contrôle de l'OIT sur l'application des conventions et des recommandations de l'OIT (dans la loi et dans la pratique). L'expérience des pays pilotes a montré que les mandants nationaux étaient très désireux d'obtenir des indicateurs complets et exacts sur le cadre juridique, qui d'après eux, enrichissent et remettent l'interprétation et l'analyse des indicateurs statistiques dans le contexte culturel.

3.5. Améliorer la collecte des données

Comme nous l'avons vu, les profils de pays concernant le travail décent sont destinés à renforcer la capacité des mandants nationaux à mesurer les progrès accomplis sur la voie des objectifs du travail décent. En raison de l'absence ou de la faiblesse des données identifiées au cours du processus d'élaboration des indicateurs du travail décent et des profils de pays, les mandants d'un certain nombre de pays ont lancé un appel pour intensifier les efforts nationaux en vue d'améliorer la collecte des données dans certains domaines, et d'améliorer la qualité, la portée et la périodicité des données sur le travail décent. Il est indispensable d'améliorer les instruments que sont les enquêtes sur la main d'œuvre et les registres administratifs publics liés au travail décent, car ce sont les deux domaines où les besoins sont les plus criants.

Dans les pays qui ont un système de statistique relativement avancé comme le Brésil, l'Indonésie et l'Ukraine, par exemple, certains indicateurs du travail décent ont été intégrés aux activités statistiques régulières de l'office national de statistique, ce qui facilite l'actualisation du suivi des progrès grâce aux principaux indicateurs. Dans d'autres pays (comme le Bangladesh, le Cambodge et la Zambie), de toutes nouvelles enquêtes sur la main d'œuvre ont été conçues pour élargir l'étendue des sujets couverts et améliorer le respect des normes statistiques internationales. Dans les pays moins développés en particulier, les offices de statistique ont cherché à justifier la nécessité d'allouer des fonds publics supplémentaires pour réaliser régulièrement des enquêtes sur la main d'œuvre, calculer plus régulièrement les indicateurs et suivre les progrès sur la voie du travail décent. En raison du volume de statistiques qui découlent des enquêtes sur la main d'œuvre, il est indispensable d'effectuer régulièrement des enquêtes pour poursuivre à long terme le calcul des indicateurs du travail décent et les évaluations apparentées au niveau des pays (GB.317/INS/12/1).

Généralement, l'expérience dans les pays pilotes a montré qu'il est possible de trouver ou de calculer les données pour les trois quart des dix-huit principaux indicateurs statistiques du travail décent environ, et dans certains cas, les lacunes ont pu être comblées en utilisant des indicateurs proches ou

similaires. Certains pays ont également produit, en fonction de la disponibilité des données et des priorités choisies par les mandants, des indicateurs supplémentaires pour étayer et compléter les principaux indicateurs produits dans le profil de leur pays concernant le travail décent.

Dans la plupart des pays, la majorité des indicateurs types du travail décent étaient disponibles à partir d'enquêtes existantes ou de registres administratifs, cependant, les partenaires nationaux ont souligné l'importance de la qualité des données et de leur conformité aux normes internationales et ont souvent mentionné que les problèmes de périodicité de la publication des données et les problèmes de couverture représentaient un défi majeur pour effectuer une évaluation globale des progrès accomplis sur la voie du travail décent. Ce qui est remarquable, c'est que les gouvernements et les partenaires sociaux ont exprimé leur crainte de voir à l'avenir les efforts pour produire des évaluations régulières et actualisées remis en cause par la fréquence réduite des enquêtes nationales (notamment des enquêtes sur la main d'œuvre).

Dans les pays à faible revenu (comme la Zambie, le Niger et le Cambodge), les contraintes budgétaires ont été considérées comme le principal obstacle à l'organisation régulière d'enquêtes auprès des ménages. Cependant, d'autres pays qui ont plus de ressources (les pays à revenu moyen) ont aussi demandé au BIT de continuer à soutenir – au-delà de la phase pilote actuelle – leurs efforts pour assurer une collecte régulière et une meilleure qualité des données, et ont appelé à plus de coopération « Sud-Sud » et de partage des connaissances entre les pays (il y a eu une discussion sur ce sujet lors de la réunion régionale de l'Asie sur la mesure du travail décent à Bangkok, en novembre 2012).¹⁹

Au niveau régional des efforts ont été faits pour harmoniser les concepts et les définitions et développer des questionnaires communs pour les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages. Les ateliers régionaux de partage des connaissances organisés de 2009 à 2012 avec le soutien du BIT et du projet MAP ont permis d'identifier les collaborations potentielles pour développer des instruments de collecte des données communs (notamment des enquêtes sur la main d'œuvre) et des bases de données subrégionales sur les statistiques du travail décent.

3.6. Les profils pays du travail décent

Comme nous l'avons vu, les profils pays du travail décent ont été le principal document produit par le BIT à partir du cadre conceptuel de mesure du travail décent au niveau national. Les profils comportent habituellement une structure de onze chapitres thématiques (correspondant aux dix domaines de l'agenda du travail décent plus le contexte socioéconomique) comprenant chacun un ensemble d'indicateurs statistiques et d'indicateurs du cadre juridique, accompagnés d'une brève analyse de ces informations et fournit une évaluation factuelle et objective des progrès récents sur la voie du travail décent.²⁰

L'expérience du BIT en matière de travail avec les mandants montre que la méthodologie et la conception des profils est fiable et pertinente dans une large gamme de pays.²¹ Les dix domaines thématiques – qui vont des « possibilités d'emploi » au « dialogue social et la représentation des

¹⁹ Le rapport de l'atelier régional de formation et de partage des connaissances : renforcer les statistiques du travail pour mesurer le travail décent dans la région Asie et Pacifique (27-30 novembre 2012) est disponible en anglais à l'adresse : http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/events/WCMS_194589/lang-en/index.htm

²⁰ Tous les profils des pays pilotes reprennent la méthodologie des 11 chapitres, mais certains pays ont aussi ajouté un chapitre supplémentaire pour mettre en lumière des désagrégrations régionales spécifiques ou pour faire le lien avec le programme par pays de promotion du travail décent.

²¹ Une évaluation formelle des activités du BIT relative à la mesure du travail décent est en cours et sera présentée au Conseil d'administration.

travailleurs et des employeurs » se sont avérés tout à fait pertinents pour les besoins des mandants nationaux quel que soit le niveau de développement du pays, et la combinaison d'indicateurs descriptifs et d'indicateurs statistiques pour évaluer les progrès s'est également avérée un avantage majeur dans la conception des profils. A ce jour, des profils ont été réalisés ou sont en cours d'élaboration dans plus de vingt pays, tandis qu'un certain nombre de gouvernements ont d'ores et déjà intégré des indicateurs clés de ces documents dans leur cadre de suivi des politiques et des programmes nationaux.²²

Les profils sont élaborés en collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT au niveau du pays, les offices nationaux de statistique et les autres organismes publics ou non publics pertinents. Pour garantir l'exactitude des profils au niveau factuel et refléter les préoccupations des mandants, un processus de consultation approfondie est mis en place : des réunions initiales de consultation et des ateliers tripartites de validation sont organisés avant la rédaction et la finalisation (et publication) des documents. En faisant participer les mandants d'emblée et en leur donnant la possibilité d'avoir une influence sur l'élaboration du profil, le cadre a permis aux participants de s'approprier le processus, renforcer le dialogue social entre les partenaires tripartites, et améliorer la pertinence des profils pour l'élaboration des politiques et la planification du développement. En outre, la consultation tripartite a aussi contribué à surmonter les conflits et à élaborer un consensus autour de questions difficiles, ce qui a renforcé la légitimité de l'initiative aux yeux des mandants.

A ce jour, la forte implication des mandants tout au long du processus s'est avérée un des facteurs majeurs et peut-être le facteur décisif de la réponse positive aux profils pays du travail décent. La coopération avec les bureaux nationaux de statistique et d'autres institutions a été cruciale pour veiller à ce que l'analyse contenue dans les profils se fonde sur des statistiques fiables et reconnues au niveau national, tandis que le processus de validation – mené sous la forme d'un atelier tripartite pour discuter de la version préliminaire du profil – s'est avéré un forum efficace pour vérifier les informations et recommander des révisions avant la finalisation du profil.

L'approche générale suivie dans tous les pays pour l'élaboration des profils pays du travail décent peut se résumer aux six étapes suivantes :

- (i) **des consultations préliminaires** avec les mandants au sujet des objectifs du profil et pour identifier les indicateurs pertinents pour le pays. Il y a des discussions sur le choix des indicateurs à ajouter aux « principaux indicateurs » et les listes nationales d'indicateurs sont décidées par les mandants.
- (ii) **le calcul des indicateurs statistiques** (habituellement réalisé par un consultant national expert en statistiques) en étroite collaboration avec les offices nationaux de statistique et d'autres agences nationales pertinentes : ces indicateurs sont habituellement obtenus à partir de sources publiées, ou calculés à partir des séries de données primaires (enquêtes sur la main d'œuvre, et données administratives).

²² A ce jour, des profils de pays concernant le travail décent ont été élaborés pour la Tanzanie (continentale), le Brésil (y compris une deuxième version), l'Autriche, l'Ukraine (y compris une deuxième version), le Cambodge, les Philippines, l'Arménie, la Zambie, l'Azerbaïdjan, l'Indonésie, le Bangladesh, le Niger et le Cameroun. Des profils sont en cours d'élaboration pour l'Éthiopie, l'Afrique du Sud, le Sénégal, le Pérou, la République de Moldova, la Namibie, le Kirghizistan, le Cap Vert, la Jordanie et le Pakistan. Un certain nombre d'autres pays souhaitent élaborer le leur. Au Brésil et en Indonésie, les profils ont également été élaborés au niveau des provinces, pour refléter le système de gouvernance décentralisée et la disparité des conditions socioéconomiques et de la situation sur le marché du travail.

- (iii) **l'élaboration des indicateurs juridiques** (habituellement faite par un consultant national expert juridique) avec des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique de promotion du travail décent (la législation nationale, les informations provenant des organes de contrôle de l'OIT, et les bases de données juridiques existantes du BIT) ;
- (iv) **la préparation du projet de profil par un consultant engagé par le BIT**, qui sert généralement de consultant principal supervisant les travaux du statisticien national (qui élabore les indicateurs statistiques) et du juriste national (qui élabore les indicateurs du cadre juridique) ;
- (v) **les ateliers tripartites de validation** pour permettre aux mandants et aux autres parties prenantes d'examiner et de proposer des révisions du projet de profil avant sa finalisation afin de veiller à ce que les profils soient exacts et reflètent correctement les préoccupations des mandants ;
- (vi) **les événements officiels de lancement**²³ permettant d'avoir un appui officiel et de diffuser le profil aux mandants tripartites ; certains pays ont aussi réalisé des campagnes de publicité dans les media ; et rédigé des notes de synthèse pour illustrer le lien entre le profil du travail décent et l'élaboration des politiques.

L'expérience dans les pays pilotes montre que les profils pays du travail décent sont à la fois pertinents et utiles pour le BIT et ses mandants tripartites. Cette expérience a permis de recueillir un certain nombre d'observations :

- (i) **les mandants se sont exprimés en faveur d'un renforcement des instruments nationaux de collecte des données** afin de produire de meilleures données sur le travail décent et sur les statistiques du travail en général, en particulier pour les enquêtes sur la main d'œuvre et les registres administratifs, afin de renforcer les capacités nationales de traitement des données et de calcul des indicateurs du travail décent.
- (ii) **les mandants ont apporté leur soutien à la conception des profils**, et notamment à l'utilisation d'une analyse intégrée qui remet les tendances statistiques dans le contexte juridique et politique. Il peut sembler simple de rassembler une série d'informations et de données dans un même document, mais cela se fait assez rarement dans la pratique, notamment sous un format aussi concis et formaté. Les mandants nationaux se sont félicités de cette opportunité d'examiner les interactions possibles entre les lois et les politiques, et les mouvements affectant les principaux indicateurs statistiques du travail décent.
- (iii) **le recours à un format type avec des données internationalement comparables**, même si ce n'est pas le cas de toutes les données (il n'est pas possible de comparer tous les indicateurs de tous les pays) est largement soutenu par les mandants. Les profils citent des exemples d'initiatives des mandants nationaux couronnées de succès, dont les autres pays peuvent s'inspirer. En outre, certains pays se sont félicités du fait que les profils peuvent faciliter les comparaisons entre pays sur un système d'indicateurs communs. Les

²³ Les campagnes médiatiques et de dissémination des études nationales n'ont été réalisés que dans les pays couverts par le projet MAP. Dans les autres pays, elles ont été réalisées à la discrétion des mandants nationaux.

employeurs et les travailleurs en Indonésie et aux Philippines ont par exemple remarqué que comparer les analyses du travail décent entre pays de la région de l'Asie du Sud-Est était utile pour leurs propres recherches et leurs activités de lobbying, notamment l'examen des législations et des politiques de pays avec des niveaux de développement similaires.

- (iv) **Les profils ont été utiles pour donner une vue d'ensemble sur le travail décent** et identifier non seulement les domaines de progrès, mais aussi et surtout, repérer les lacunes et les déficits en matière de travail décent. Les profils sont donc un outil essentiel pour établir un diagnostic de l'efficacité des politiques et permettre l'analyse des progrès accomplis dans le cadre des politiques économiques, sociales et des politiques du travail.
- (v) **Les données et les analyses contenues dans les profils peuvent également contribuer à la planification stratégique et à la conception de plans et de politiques de développement national.** Les programmes de promotion du travail décent ont pu notamment être améliorés en utilisant des données fiables qui peuvent servir à concevoir des programmes et choisir des priorités. Les bureaux pays du BIT ont souligné l'intérêt potentiel d'intégrer les profils dans le cycle de mise en œuvre des PPTD afin de renforcer les informations et les preuves qui sous-tendent la conception et l'évaluation de ces documents.²⁴
- (vi) **En raison du processus de consultations tripartites mis en place pour l'élaboration des profils, les données contenues dans ces documents sont généralement considérées comme plus légitimes** et moins controversées que celles qui sont présentées par un seul acteur (souvent considéré comme détenteur d'un agenda unilatéral). L'une des caractéristiques essentielle de ces profils est que leurs données ont fait l'objet d'un large accord lors de la phase de validation, ce qui leur donne une grande force, et facilite les discussions raisonnées fondées sur des faits ; cela a permis aux mandants de s'engager dans des discussions sur les plans et les politiques nationales relatives aux questions du travail et de l'emploi et aux questions plus larges du développement socioéconomique.

L'expérience acquise a également permis de comprendre un certain nombre d'éléments sur l'utilité et l'applicabilité du cadre de mesure du travail décent au niveau national. Ces enseignements peuvent se résumer ainsi :

- (i) les profils prouvent que le cadre est pertinent et qu'il peut être mis en œuvre dans des pays très différents. Au niveau national, l'élaboration du profil a permis aux mandants de mettre en place les ressources (et dans certains cas d'adapter les ressources existantes) et les capacités pour élaborer des moyens efficaces de mesurer les changements dans plusieurs dimensions du travail décent dans le temps. De plus, en raison du recours généralisé aux définitions et aux normes internationales (ce qui est inscrit dans le cadre du BIT pour la mesure du travail décent), les profils sont dans une large mesure comparables entre les pays, ce qui a permis aux mandants qui le souhaitaient de mener des analyses comparatives (notamment entre pays de la même région).

²⁴ Pour la Zambie, le Niger et l'Arménie, les PPTD ont été formulés à partir des informations contenues dans le profil du pays, qui a fourni aux mandants les éléments permettant d'établir des priorités pour les résultats et les stratégies des PPTD.

- (ii) les profils ont aussi permis d'avoir un aperçu des capacités institutionnelles et des attentes des pays en matière de développement de systèmes et de processus nationaux pour mesurer le travail décent. Comme on pouvait s'y attendre, les pays qui ont des institutions publiques fortes et efficaces et des capacités statistiques importantes ont généralement été en mesure de fournir des données continues, complètes et d'une portée large (souvent au-delà de la liste type des indicateurs du BIT), ce qui s'est traduit par des profils pays très complets. Cependant, dans les pays dont les capacités institutionnelles sont plus faibles, il y a de grands intervalles de temps entre les séries de données du profil et des lacunes dans la couverture des dix principaux domaines, ce qui aboutit à des évaluations incomplètes des progrès accomplis sur la voie du travail décent.
- (iii) Même si dans certains pays, l'exactitude des données et leur couverture ont posé des problèmes pour certains domaines (comme les salaires, la sécurité sociale, ou le dialogue social), l'expérience générale des profils a montré qu'il était possible de recueillir des données sur une large gamme de sujets relatifs au travail décent, comme envisagé dans le cadre conceptuel du BIT.
- (iv) Les profils ont fourni aux mandants des informations pertinentes pour un dialogue national basé sur des faits concrets, et pour l'élaboration des politiques et la planification du développement. En outre, cette expérience a permis au BIT de renforcer les instruments nationaux de collecte des données et de réviser et d'affiner le cadre lui-même, en améliorant les orientations sur les définitions, l'interprétation et l'analyse des indicateurs du travail décent.

3.7. Les activités de renforcement des capacités

Les départements techniques du BIT et du projet MAP ont réalisé des activités de renforcement des capacités sur la mesure du travail décent. Les capacités nationales de collecte des données (de la conception du questionnaire au traitement des données et à la tabulation), et d'analyse des données (concepts et définitions, interprétation des données, rédaction des rapports et des études) ont été renforcées dans plusieurs pays. La sensibilisation nationale et le dialogue social se sont améliorés grâce aux mécanismes de soutien et de conseil du BIT.

Dans le cadre du projet MAP, des ateliers de formation et de partage des connaissances ont été organisés au niveau national, et une assistance technique a été apportée dans le pays aux mandants, notamment aux offices nationaux de statistique et aux ministères du travail.²⁵ En outre, une dizaine d'ateliers régionaux et une réunion mondiale ont également été organisés par le projet MAP de 2009 à

²⁵ Ont été réalisées parmi les activités de formation dans le cadre du projet MAP : l'atelier national de formation et de partage de connaissances sur la mesure et le suivi des progrès accomplis sur la voie du travail décent en Ukraine (septembre 2012, Lvov, Ukraine) ; l'atelier de formation des capacités d'analyse des données pour suivre les progrès accomplis sur la voie du travail décent (Juin 2011, Jakarta, Indonésie) ; l'atelier de formation des capacités d'analyse des données pour suivre les progrès accomplis sur la voie du travail décent (Mai 2011, Dhaka, Bangladesh) ; l'atelier de formation à l'analyse des informations sur le marché du travail et au suivi des progrès accomplis sur la voie du travail décent (Janvier 2010, Siavonga, Zambie) ; l'atelier de formation sur les indicateurs du travail décent (Juillet 2012, Niamey, Niger) ; des cours de formation : conception des enquêtes sur la main d'œuvre et des modules sur la main d'œuvre dans des enquêtes auprès des ménages pour mesurer le travail décent ; et analyser les données des enquêtes pour surveiller la situation sur le marché du travail et les progrès accomplis sur la voie du travail décent (mai 2009, novembre 2010, février 2011, Turin, Italie). Le projet a également apporté une assistance technique à la conception et à la mise en œuvre d'enquêtes sur la main d'œuvre, en collaboration avec le département STATISTIQUE, IPEC/SIMPOC, le programme sur le travail forcé, et TRAVAIL pour la Zambie (enquête sur la main d'œuvre 2012), le Cambodge (enquête sur la main d'œuvre 2011/2012 et enquête sur le travail des enfants), le Bangladesh (enquête sur la main d'œuvre 2012 et enquête sur le travail des enfants), le Niger (enquête sur la main d'œuvre 2012 et enquête sur le secteur informel), l'Indonésie (enquête provinciale sur la main d'œuvre 2012), les Philippines (enquête provinciale sur la main d'œuvre 2012) et le Brésil (nouvelle enquête auprès des ménages PNAD et enquêtes municipales auprès des ménages). La documentation est disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/about/activities/better-statistics/lang--en/index.htm>

2012, avec pour principal objectif de partager les expériences des pays dans l'élaboration des indicateurs du travail décent et des profils pays du travail décent, et pour ouvrir la voie vers l'instauration d'une méthodologie globale et d'une base de connaissances sur la façon de mesurer efficacement le travail décent.²⁶ A ce sujet, le BIT a produit et est en train de développer des outils à partir des expériences des pays pilotes, qui fournissent des conseils sur les bonnes pratiques pour élaborer des indicateurs et mesurer les progrès accomplis pour atteindre les objectifs du travail décent. Le Manuel sur les indicateurs du travail décent (concepts et définitions) susmentionné en fait partie, et la méthodologie globale pour mesurer le travail décent (à partir de l'expérience des pays du projet MAP) ainsi que plusieurs directives visant à aider les mandants à élaborer des approches intégrées pour mener régulièrement des évaluations sur le travail décent.

4. Les perspectives à venir

(i) Les profils électroniques et le portail de gestion des informations et des connaissances

Depuis le lancement du programme pilote sur la mesure du travail décent, le BIT a également lancé la stratégie de gestion des informations et des connaissances, pour rassembler les nombreuses connaissances et informations institutionnelles dans une interface unique conviviale, de façon à rationaliser les efforts actuellement ad hoc et dispersés. Une des composantes essentielles de cette stratégie consiste à concevoir et à élaborer un nouveau *portail de gestion des informations et des connaissances* (« le portail ») qui comportera plusieurs outils pratiques permettant d'accéder en un clic aux informations statistiques, juridiques et aux informations sur les politiques de promotion du travail décent par pays.²⁷ Il faut pour cela élaborer une application conviviale pour que les bases de données du BIT existantes deviennent accessibles grâce à un portail d'entrée unique.

Avec les résultats de l'évaluation en cours des travaux du BIT sur la mesure du travail décent, le BIT peut envisager de développer des profils électroniques du travail décent sur Internet (des e-profils) qui seraient disponibles sur la plateforme du portail, et régulièrement actualisés.²⁸ Il peut être particulièrement utile d'utiliser des e-profils permettant au BIT de suivre une approche graduelle d'élaboration des indicateurs, ce qui est particulièrement pertinent pour les pays dont les données sont de mauvaise qualité et insuffisantes (par exemple s'il n'y a pas d'enquêtes sur la main d'œuvre). Des informations plus globales et actualisées sur le pays répondraient aux attentes des mandants, pour leur travail de lobbying et l'élaboration de politiques, et permettraient également de faciliter la conception et l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent.

(ii) S'inscrire dans la durée et le rôle du BIT

Même si l'une des caractéristiques des expériences nationales durant la phase pilote a été l'appropriation par les mandants de l'exercice, il est difficile de savoir ce qui a été décisif pour mener à bien et réussir le projet, entre cette appropriation ou l'étendue du soutien du BIT car ces deux

²⁶ En 2012, des événements régionaux de partage des connaissances ont été organisés pour 10 pays d'Europe centrale et orientale (Kiev, Ukraine) et pour 10 pays de la région Asie Pacifique (Bangkok, Thaïlande). Il y avait parmi les participants à ces événements des représentants des organismes publics (notamment les ministères du travail et les offices nationaux de statistique), les organisations d'employeurs et de travailleurs, des chercheurs indépendants et des organisations régionales (comme l'association des nations de l'Asie du Sud-Est ANASE, et l'association sud-asiatique de coopération régionale ASACR). Des événements régionaux similaires ont été organisés en Afrique et en Amérique latine pour les pays MAP, à Santiago notamment (octobre 2012), Lima (octobre 2011) et Dakar (novembre 2011), ainsi que des réunions avec la Communauté de développement de l'Afrique australe SADC (novembre 2011) et l'Union monétaire ouest-africaine (UMOA) (mai 2012 et juillet 2013) sur le même sujet.

²⁷ Ce portail contiendra également des informations sur les projets de coopération technique de l'OIT, les bonnes pratiques liées aux différents domaines thématiques, les publications etc.

²⁸ Voir la décision du Conseil d'administration de mars 2013 sur cette question, disponible à l'adresse :

éléments ont varié selon les pays. Il est probable qu'à l'avenir, certains pays, et particulièrement les moins développés, souhaiteront que se poursuivent l'engagement et le soutien du BIT – y compris à travers une assistance technique et financière directe – pour que la collecte des données perdure. Dans d'autres, notamment dans les pays à revenu moyen et élevé, un certain nombre d'éléments indiquent qu'il existe à la fois les capacités (institutionnelles et financières) et la volonté politique de poursuivre la collecte des indicateurs choisis dans le cadre d'un processus régulier initié par l'état.²⁹ Ces efforts devraient s'accompagner d'évaluations périodiques des progrès accomplis pour atteindre les objectifs et les cibles du travail décent.

Le Bureau devrait être prêt à fournir une aide aux pays qui le demandent pour élaborer des indicateurs du travail décent et des évaluations nationales associées comme les profils de pays concernant le travail décent. Un soutien pourrait notamment être apporté dans les domaines essentiels suivants: (i) la diffusion des normes statistiques internationales (concepts et définitions), la collecte des données et le calcul des indicateurs du travail décent au niveau national et régional ; (ii) l'assistance technique pour préparer de nouvelles évaluations nationales, les profils de pays concernant le travail décent, et (iii) le soutien aux initiatives régionales sur la mesure du travail décent.

(iii) Le programme de développement durable pour l'après-2015

Parmi les questions qui seront susceptibles d'être discutées au sein du cadre de développement durable pour l'après-2015, figurent les indicateurs démontrant les progrès accomplis pour atteindre les objectifs et les cibles convenus. Le travail réalisé à ce jour dans l'élaboration des indicateurs du travail décent fournit au BIT des ressources utiles sur lesquelles s'appuyer dans le cas où des indicateurs cibles seraient nécessaires pour un objectif relatif à l'emploi productif et au travail décent.

²⁹ Les principaux défis repérés par les mandants lors de la phase pilote portaient sur l'absence de données régulières en temps opportun et les divergences entre les définitions nationales et internationales (par exemple pour les tranches d'âge des normes internationales et de la législation nationale) ainsi que l'absence de ressources financières pour poursuivre la collecte des données statistiques. De nombreux pays ont donc appelé le BIT à renouveler ou poursuivre son soutien à ce travail, au niveau des capacités techniques et financières.

Annexe 1. Mesure du travail décent fondée sur les orientations reçues lors de la réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (Septembre 2008)

Elément fondamental de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques	Indicateurs relatifs au cadre juridique
Les chiffres entre parenthèses renvoient aux objectifs stratégiques de l'OIT 1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail ; 2. Emploi ; 3. Protection sociale ; 4. Dialogue social.	Sélection d'indicateurs statistiques pertinents permettant de suivre les progrès accomplis concernant les éléments fondamentaux. M - Principaux indicateurs du travail décent A - Indicateurs supplémentaires du travail décent F – Pourraient être inclus à l'avenir/travail préliminaire du BIT nécessaire C – Contexte économique et social du travail décent. La mention (S) indique que des données ventilées par sexe devraient être fournies en plus des données globales pour l'indicateur visé.	L – Indicateurs descriptifs donnant des informations sur les droits au travail et sur le cadre législatif du travail décent. Présentation de la législation nationale, des politiques et des institutions pertinentes En lien avec les éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent; le cas échéant, informations sur les conditions d'éligibilité aux prestations, leur niveau et leur financement; éléments de preuve sur l'efficacité de la mise en œuvre (selon les observations formulées par les organes de supervision de l'OIT); estimations des travailleurs protégés par la législation et dans la pratique ; informations sur la ratification des conventions de l'OIT applicables.
Possibilités d'emploi (1+2)	M – Ratio emploi/population, 15-64 ans (S) M – Taux de chômage (S) M – Proportion des jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif ni dans l'emploi, 15-24 ans (S) M – Emploi informel (S) A – Taux de participation au marché du travail, 15-64 ans (S) (à utiliser particulièrement lorsque les statistiques sur le ratio emploi/population et/ou le taux de chômage (total) ne sont pas disponibles) A – Taux de chômage des jeunes, 15-24 ans (S) A – Taux de chômage par niveau d'instruction (S) A – Emploi d'après la situation dans la profession (S) A - Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S) (à utiliser particulièrement lorsque les statistiques sur l'emploi informel ne sont pas disponibles) A - Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S)	L – Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi L – Assurance chômage

	F – Sous-utilisation de la main d’œuvre (S) NB: Le taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) est classé en tant que A sous « Temps de travail décent »	
Gains adéquats et emploi productif (1+3)	M - Travailleurs pauvres (S) M – Taux de bas salaires pour les salariés (inférieurs au 2/3 du salaire horaire médian) (S) A – Rémunération horaire moyenne par groupe professionnel (S) A – Salaire réel moyen (S) A – Salaire minimum en % du salaire médian A – Indice des salaires dans le secteur manufacturier A – Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle (dans l’année écoulée/ les 4 dernières semaines) (S)	L – Salaire minimum
Temps de travail décent (1 + 3)*	M - Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine ; heures « habituellement travaillées ») (S) A – Heures habituellement travaillées (tranches horaires types) (S) A – Heures travaillées par an et par personne (S) A - Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) F - Congés payés annuels (à développer par le BIT ; indicateur supplémentaire)	L – Durée maximale du travail L – Congés payés annuels
Concilier travail, famille et vie personnelle (1+3)	F – Heures de travail a-sociales /non usuelles (à développer par le BIT) F – Protection de la maternité (à développer par le BIT ; indicateur principal)	L – Congé de maternité (y compris le nombre de semaines de congé et le taux des prestations) L – Congé parental*
Les formes de travail qu’il y a lieu d’abolir (1+3)	M – Taux de Travail des enfants (tel que défini par la résolution de la CIST), taux (S) A – Taux des Formes dangereuses de travail des enfants (S) A – Taux des Autres pires formes de travail des enfants autres que les formes dangereuses (S) ** A – Taux de Travail forcé (S) ** A – Taux de Travail forcé chez les migrants de retour (S) **	L – Travail des enfants (y compris les politiques publiques pour lutter contre) L – Travail forcé (y compris les politiques publiques pour lutter contre)
La stabilité et la sécurité du travail (1, 2+3)	Stabilité et sécurité du travail (à développer) M – Taux des emplois précaires (S) ** A – Ancienneté dans l’emploi (S) ** A – Taux des travailleurs de subsistance (S) ** A – Revenus réels des travailleurs occasionnels (S) ** NB: l’emploi informel est classé sous « possibilités d’emploi ».	L – Cessation de la relation de travail (y compris la durée du préavis en semaines) NB: « Assurance chômage » classée sous « possibilités d’emploi » ; doit être interprété en lien avec la « flexisécurité ».

L'égalité de chances et de traitement dans l'emploi (1,2+3)	M – Ségrégation professionnelle selon le sexe M – Proportion de femmes occupant des postes de direction et d'encadrement* (groupes 11 et 12 de la CITP-88) A – Ecart de salaire entre hommes et femmes A - Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole A – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession) devant être élaboré par le BIT A – Mesure de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, à l'encontre des peuples indigènes, des travailleurs migrants (récents) ou des travailleurs ruraux, selon la pertinence et la disponibilité de telles données au niveau pays, devant être élaboré par le BIT F - Mesure de la dispersion par secteur/distribution par occupation des travailleurs migrants (récents) F – Mesure de l'emploi des personnes handicapées NB : dans le cas des indicateurs relevant des autres éléments fondamentaux accompagnés de la mention (S), il convient de présenter des données ventilées par sexe en plus des chiffres globaux.	L – Egalité des chances et de traitement* L - Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale*
La sécurité du milieu de travail (1+3)	M - Taux de lésions professionnelles mortelles A - Taux de lésions professionnelles non mortelles A – Temps perdu à cause des lésions professionnelles A - Inspection du travail (nombre d'inspecteurs du travail pour 10 000 travailleurs)	L - Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles* L – Inspection du travail sur la sécurité et la santé au travail
La sécurité sociale (1+3)	M - Pourcentage de la population au dessus de l'âge réglementaire pour la retraite (âgée de 65 au moins) bénéficiant d'une pension retraite (S) M - Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB) A – Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages A – Pourcentage de la population active cotisant à un régime de pension (S) F – Pourcentage de la population bénéficiant d'une couverture (de base) par l'assurance maladie (S), indicateur supplémentaire F – Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins (en % du PIB) F – Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (en pourcentage	L – Sécurité sociale pour les retraités ou pensions (publique/privée)* L – Incapacité de travail due à la maladie/ au congé de maladie L - Incapacité de travail due à l'invalidité <u>NB</u>: L'« assurance chômage » est classée sous « possibilités d'emploi »

	des pauvres) (S) F – Congé maladie (à élaborer par le BIT, indicateur supplémentaire) F - Pourcentage des chômeurs recevant une allocation de chômage régulière périodique F - Ratio pension de vieillesse moyenne/salaire minimum (à interpréter en tenant compte du cadre juridique et des statistiques relatives au marché du travail)	
Le dialogue social et la représentation des travailleurs et des employeurs (1+4)	M – Taux de syndicalisation (S) M – Entreprises affiliées à une organisation d’employeurs (taux) M – Taux de couverture de la négociation collective (S) M/F – Indicateur relatif aux principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociation collective) devant être élaboré par le BIT, comme indicateur principal A – Journées de travail non effectuées en raison de grèves ou de lockouts*	L – Liberté syndicale et droit d’organisation L – Droit de négociation collective L – Consultations tripartites
Contexte économique et social du travail décent	C - Enfants non scolarisés (en % par âge) (S) C - Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH C - Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) C - Inégalité des revenus (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation) C – Taux d’inflation (IPC) C - Emploi par branche d’activité économique C – Niveau d’instruction de la population adulte (taux d’alphabétisme des adultes, taux d’obtention de diplômes d’études secondaires) (S) C - Part du travail dans la Valeur Ajoutée Brute (VAG) * C (supplémentaire) – PIB réel par habitant en PPA\$ (niveau et taux de croissance) C (supplémentaire) – Proportion des femmes dans l’emploi par secteur (catégories selon le classement CITI) * C (supplémentaire) – Inégalité des rémunérations et des salaires (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur)* C (supplémentaire) - Mesures de la pauvreté **	L – Administration du travail ** Des travaux préliminaires du BIT sont nécessaires pour refléter le contexte favorisant les entreprises durables, avec notamment les indicateurs (i) de l’éducation, la formation et l’apprentissage tout au long de la vie, (ii) de la culture d’entreprise, (iii) du cadre juridique et réglementaire favorable, (iv) de la concurrence loyale, et (v) de l’état de droit et la sécurité des droits de propriété. Des travaux préliminaires du BIT sont nécessaires pour refléter d’autres aspects institutionnels, comme la portée du droit du travail et les compétences du ministère du travail et des autres ministères pertinents

Source : Compilation réalisée par le BIT à partir du document d'information de la réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (Genève, 8-10 septembre 2008)
* formulation modifiée par le BIT lors de la phase pilote ; ** Indicateur ajouté par le BIT lors de la phase pilote