

INDICATEURS CLES
DU MARCHE DU TRAVAIL
Neuvième édition

Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT), Neuvième édition

- KILM 1. Le taux de participation à la main d'oeuvre
- KILM 2. Le taux d'emploi
- KILM 3. La situation dans la profession
- KILM 4. L'emploi par secteur
- KILM 5. L'emploi par profession
- KILM 6. Les travailleurs à temps partiel
- KILM 7. Les heures de travail
- KILM 8. L'emploi dans l'économie informelle
- KILM 9. Le chômage total
- KILM 10. Le chômage des jeunes
- KILM 11. Le chômage de longue durée
- KILM 12. Le sous-emploi lié au temps de travail
- KILM 13. Les personnes hors de la main d'oeuvre
- KILM 14. Le niveau d'éducation et l'illettrisme
- KILM 15. Salaires et coûts d'indemnisation
- KILM 16. La productivité du travail
- KILM 17. Pauvreté, répartition des revenus, emploi par catégorie de revenus et travailleurs pauvres

INDICATEURS
CLÉS DU
MARCHÉ DU
TRAVAIL
Neuvième édition

Préface

Le Département de statistique du BIT publie pour la première fois cette 9^e édition des Indicateurs clés du marché du travail (ICMT ou KILM en anglais). Cette série, qui remonte à 1999, était auparavant publiée par le secteur de l'emploi du BIT. Dans le cadre de la réorganisation du BIT en 2012, le département de la statistique a reçu pour mandat de consolider toutes les bases de données statistiques existantes au BIT en créant ILOSTAT, qui a succédé à LABORSTA et à d'autres bases de données autrefois publiées par le BIT. ILOSTAT est la plus grande base de données de statistiques du travail au monde, et couvre toutes les dimensions du travail décent.

Les KILM reposent sur les données fournies par les pays à ILOSTAT, et enrichies par des sources statistiques externes d'autres organisations comme Eurostat, l'OCDE, l'UNESCO et la Banque mondiale. Les KILM se fondent sur des données comparables au niveau international dérivées des normes statistiques convenues par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Les indicateurs de la base de données sont autant que possible désagrégés, afin d'identifier les principales tendances et les groupes à cibler en priorité pour les interventions sur les marchés du travail.

Il s'agit d'une base de données conviviale et facile à comprendre qui comporte 17 indicateurs afin d'appréhender les aspects les plus importants des marchés du travail dans le monde. En collaboration avec le département de la recherche du BIT, elle comprend également des estimations mondiales, régionales et nationales pour quelques indicateurs. Ces estimations sont explicitement identifiées dans la base de données et suivent des méthodologies révisées et améliorées à chaque nouvelle édition des KILM.

La publication de cette édition intervient à un moment important et opportun, juste après l'adoption par la communauté internationale de l'Agenda 2030 pour le développement durable, qui appelle à une « révolution en matière de données »

afin de renforcer la production et la diffusion de statistiques dans tous les domaines pour mieux comprendre les évolutions nationales, régionales et mondiales et faciliter l'élaboration des politiques.

Le cadre d'indicateurs permettant de suivre les progrès pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) fait actuellement l'objet de discussions au niveau des pays et des organisations internationales, l'objectif étant de terminer son élaboration d'ici la fin 2016. Ce cadre reposera sur les indicateurs existants et en accueillera de nouveaux.

L'objectif 8 de cet agenda porte essentiellement sur la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Beaucoup d'indicateurs relatifs aux aspects essentiels du travail décent s'appuieront sur les indicateurs existants, et les bases de données comme les KILM contribueront à établir des données de référence pour suivre les marchés du travail dans le monde.

Cette édition des KILM propose également des discussions thématiques sur le niveau d'éducation de la main d'œuvre et le chômage. Elle analyse les tendances du pourcentage de jeunes qui ne sont ni pourvus d'un emploi, ni étudiants ni en formation (NEET). L'une des cibles spécifiques de l'objectif 8 des ODD consiste à réduire la taille de ce groupe.

Nous remercions un grand nombre de collègues et d'organisations dans la section suivante, mais je voudrais tout particulièrement remercier ceux qui ont produit les données : les instituts nationaux de statistique, les ministères du travail et les autres organisations nationales qui produisent avec diligence, soin et souvent de maigres ressources, des enquêtes, des registres, des recensements et autres sources statistiques permettant de faire la lumière sur le monde du travail, en suivant attentivement les définitions internationales et les normes et principes fondamentaux des statistiques officielles.

RAFAEL DIEZ DE MEDINA

Chef Statisticien et Directeur
Département de statistique
Bureau international du Travail

Table des matières

Préface.....	v
Résumé de la 9e édition des indicateurs clés du marché du travail	1
Remerciements	5
 Les indicateurs clés du marché du travail : mode d'emploi	 7
L'histoire des Indicateurs clés de marché du travail	7
Le rôle des KILM pour l'analyse des marchés du travail.....	7
L'analyse du marché du travail grâce aux multiples indicateurs KILM	11
L'organisation et la couverture des KILM.....	12
Conservation des informations et informations sur la méthodologie.....	13
Résumé des 17 indicateurs clés du marché du travail du BIT	16
Les versions électroniques des KILM	22
Références	24
 Education et marchés du travail : une analyse des tendances globales avec les KILM.....	 25
1. Introduction	25
2. Les tendances mondiales par indicateur	27
2.1. La répartition de la main d'œuvre en fonction du niveau d'éducation	27
2.2 La répartition du chômage en fonction du niveau d'instruction	29
2.3. Le taux de chômage en fonction du niveau d'instruction	31
2.4. Pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET)	34
3. L'impact de l'éducation sur les résultats sur le marché du travail.....	35
3.1. Chômage et éducation	35
3.2. Productivité du travail et éducation.....	38
3.3. Ratio emploi-population et éducation.....	39
3.4. Pourcentage de salariés et éducation	40
4. La situation actuelle dans 12 pays sélectionnés	41
4.1. Les données relatives aux quatre indicateurs pour la dernière année pour laquelle on dispose de données.....	41

4.2. Comparaison du niveau d'éducation avec d'autres indicateurs clés du marché du travail	45
4.3. Les lacunes qui subsistent dans l'éducation	49
4.3.1. La persistance de faibles niveaux d'instruction	49
4.3.2. Les disparités entre les groupes de population	50
4.3.3 L'attention aux facteurs qualitatifs et aux domaines d'études ...	51
5. Conclusion.....	52
Références	52
Annexe.....	53
 KILM 1. Le taux de participation à la main d'œuvre.....	57
KILM 2. Le taux d'emploi.....	61
KILM 3. La situation dans la profession.....	67
KILM 4. L'emploi par secteur.....	71
KILM 5. L'emploi par profession	77
KILM 6. Les travailleurs à temps partiel.....	83
KILM 7. Les heures de travail	87
KILM 8. L'emploi dans l'économie informelle	95
KILM 9. Le chômage total	103
KILM 10. Le chômage des jeunes.....	113
KILM 11. Le chômage de longue durée	119
KILM 12. Le sous-emploi lié au temps de travail.....	123
KILM 13. Les personnes hors de la main d'œuvre	133
KILM 14. Le niveau d'éducation et l'illettrisme	137
KILM 15. Salaires et coûts d'indemnisation	143
KILM 16. La productivité du travail	157
KILM 17. Pauvreté, répartition des revenus, emploi par catégorie de revenus et travailleurs pauvres	163

Liste des figures

2.1 Pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire.....	28
2.2 Pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur ...	29
2.3 Pourcentage de chômeurs ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur	30
2.4 Pourcentage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage.....	31
2.5 Le taux de chômage des personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur .	32

2.6 Taux de chômage des personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire (%).....	33
2.7 Pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET)	34
3.1 Pourcentage de la main d'œuvre et des chômeurs qui ont achevé un cycle de l'enseignement supérieur, dernière année pour laquelle on dispose de données	35
3.2 Pourcentage de personnes diplômées de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre et taux de chômage pour cette catégorie	37
3.3 Niveau d'éducation supérieure et productivité de l'emploi (Parité de pouvoir d'achat (PPA) en dollars des Etats-Unis)	38
3.4 Taux d'emploi et main d'œuvre ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur	39
3.5 Pourcentage de salariés dans l'emploi total, et proportion de la main d'œuvre diplômée de l'enseignement supérieur	40
4.1 La main d'œuvre en fonction du niveau d'instruction	42
4.2 La répartition du chômage en fonction du niveau d'instruction	43
4.3 Le taux de chômage en fonction du niveau d'éducation.....	44
4.4 Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation en fonction du sexe	45
4.5 Niveau d'enseignement supérieur et chômage	45
4.6 Niveau d'enseignement supérieur et taux de chômage	46
4.7 Niveau d'enseignement supérieur et productivité du travail	47
4.8 Le taux d'emploi et le niveau d'instruction	48
4.9 La proportion de salariés et le niveau d'instruction	49
4.10 Les taux de chômage des hommes et des femmes en fonction du niveau d'instruction	50
4.11 Les taux de chômage des jeunes et des adultes en fonction du niveau d'instruction...	51

Liste des encadrés

1a. Les statistiques du marché du travail au BIT	8
1b. Méthodologie du BIT pour élaborer des estimations mondiales et régionales des indicateurs du marché du travail.....	15
2. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, octobre 2013 [paragraphe pertinent]	65
4. Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI).....	72
5a. Classification internationale type des professions : grands groupes.....	79
5b. La classification internationale type des professions – 2008	80
7. Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), novembre-décembre 2008.....	91
8a. Éviter la confusion des terminologies relatives à l'économie informelle	98
8b. Chronologie de l'informalité en tant que concept statistique	99
9. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 2013 (paragraphe pertinent)	111

12a. Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la 16 ^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1998 (paragraphe pertinent)	127
12b. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19 ^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 2013 (paragraphe pertinent)	129
15a. Le Rapport mondial sur les salaires du BIT.....	153
15b. Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la 12 ^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1973 (paragraphe pertinent)	153
15c. Résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11 ^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1966 (paragraphe pertinent)	154

Résumé de la 9e édition des ICMT

Les ICMT sont devenus une ressource essentielle pour ceux qui s'intéressent au monde du travail.

La première édition des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) est parue en 1999. Elle est devenue un produit emblématique du Bureau international du Travail (BIT), utilisée au quotidien par des chercheurs et des décideurs politiques dans le monde.

Au niveau national, les informations statistiques sont généralement rassemblées et analysées par les services de statistique et les ministères. Au niveau mondial, c'est le BIT qui joue un rôle essentiel pour rassembler et diffuser les informations et les analyses sur le marché du travail à la communauté mondiale.

ILOSTAT, la base de données consolidée du BIT, rassemble le plus grand nombre de statistiques du travail dans le monde. En raison de sa complexité et de la grande variété de ses indicateurs, ILOSTAT comprend des sous-ensembles de bases de données fournissant une analyse plus approfondie d'indicateurs clés. C'est le cas des ICMT, qui se fondent dans une large mesure sur les données d'ILOSTAT, auxquelles s'ajoutent des données d'autres bases internationales ainsi que des estimations et des projections effectuées par le département de la recherche et le département de statistique du BIT. Les ICMT ont pour objectif essentiel de rendre accessible une série d'indicateurs clés du marché du travail.

La neuvième édition des ICMT renforce les efforts du BIT pour aider à mesurer les progrès nationaux vers le nouvel objectif de développement durable « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

Les ICMT servent aussi de source pour les données nationales nécessaires à la mesure des progrès accomplis pour atteindre l'objectif de développement durable 8 (ODD 8) qui est de « promouvoir croissance économique soutenue, plein emploi productif et travail décent pour tous ». Par exemple, l'analyse conjointe du PIB par habitant et de la croissance du PIB (ICMT A1), de la proportion de l'emploi informel dans l'emploi non agricole (ICMT 8) et du pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET, ICMT 10c) permet d'obtenir une évaluation riche d'enseignements sur les tendances et le niveau de l'emploi décent productif d'un pays. Le cadre d'indicateurs destiné à assurer le suivi de l'agenda du développement durable de 2030 est en cours d'élaboration, mais cet ensemble d'indicateurs clés jouera sans aucun doute un rôle décisif dans ce sens.

Les ICMT fournissent également des informations précieuses sur les indicateurs liés à d'autres objectifs de développement durable qui ont trait à l'emploi et au marché du travail. Par exemple, les statistiques sur la pauvreté et la répartition des revenus du tableau 18a des ICMT peuvent être très utiles pour mesurer les progrès vers l'objectif de développement durable 1 (ODD 1) « Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde » et l'objectif 10 « réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ».

Les ICMT proposent en temps voulu des données et des outils pour ceux qui souhaitent faire leur propre analyse.

Le programme ICMT a rempli sans aucun doute les objectifs essentiels qui lui avaient été fixés en 1999 : (1) présenter un ensemble d'indicateurs de base du marché du travail ; (2) améliorer la disponibilité des indicateurs pour pouvoir suivre les nouvelles tendances en matière d'emploi. Mais les ICMT offrent beaucoup plus

que cela. Le programme s'est transformé en un outil essentiel pour la recherche qui ne fournit pas seulement des moyens pour effectuer des analyses, c'est-à-dire des données, mais aussi des conseils pour l'interprétation des indicateurs et des tendances. Ces contributions – y compris celles de la 9^{ème} édition, décrite ci-dessous – sont au service de l'agenda de l'OIT afin d'identifier les défis posés par l'emploi et éclairer l'action politique pour créer plus d'opportunités de travail décent dans le monde, notamment là où les besoins sont les plus importants.

Pour élaborer une politique intelligente, il faut disposer d'informations actuelles et fiables sur le marché du travail...

Avant de définir des stratégies efficaces relatives au marché du travail au niveau d'un pays, il est essentiel de collecter, diffuser et évaluer des informations actuelles et fiables sur le marché du travail.¹ Une fois les politiques et la stratégie décidées, il est essentiel de poursuivre la collecte et l'analyse des informations afin de surveiller les progrès vers les objectifs, et d'aménager les politiques le cas échéant. Les informations et les analyses du marché du travail sont le fondement essentiel à partir duquel s'élaborent les stratégies intégrées de promotion des principes et droits fondamentaux au travail, de l'emploi productif, de la protection sociale et du dialogue entre partenaires sociaux ; elles permettent aussi de remédier aux problèmes transversaux du genre et du développement. C'est là qu'interviennent les ICMT.

...comme celles fournies par les ICMT.

Les ICMT regroupent 17 indicateurs « clés » du marché du travail, qui portent sur l'emploi et d'autres variables liées à l'emploi (situation dans la profession, activité économique, profession, heures de travail, etc.), l'emploi dans l'économie informelle, le chômage et les caractéristiques des chômeurs, le sous-emploi, l'éducation, les salaires et les coûts de rémunération, la productivité du travail et les travailleurs pauvres. Tous ensemble, les ICMT forment une base solide pour évaluer les principales questions liées à l'emploi productif et au travail décent et y remédier.

Cette édition met en évidence les tendances actuelles du marché du travail :

Cette neuvième édition des ICMT propose un ensemble de constatations remarquables, dont voici quelques éléments :

L'éducation de la main d'œuvre est de plus en plus élevée dans le monde, ce qui peut favoriser l'augmentation de la productivité.

- Le niveau d'éducation de la main d'œuvre dans le monde s'améliore. Dans 62 pays sur 64, pour lesquels on dispose de données sur les 15 dernières années, le pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur a augmenté. Dans ces 64 pays sauf trois, le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire a baissé – et on peut observer des améliorations significatives dans de nombreuses économies à faible revenu et à revenu moyen inférieure et supérieure.
- L'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur va de pair avec une augmentation de la productivité du travail, ces tendances positives au niveau de l'éducation pourraient donc faciliter une expansion de la production de biens

¹ Pour avoir des exemples sur la façon d'utiliser cet outil pour élaborer des politiques, voir le manuel : « Guide pour comprendre les ICMT »

et de services à plus forte valeur ajoutée et accélérer la hausse de la productivité, ce qui soutient la croissance économique et le développement.

L'éducation n'est pas toujours une protection efficace contre le chômage.

- Dans 67 des 93 pays pour lesquels on dispose de données, les diplômés de l'enseignement supérieur ont moins de probabilité d'être au chômage que les personnes dont le niveau d'instruction est inférieur. Cependant, alors qu'on constate que les niveaux d'instruction élevés protègent les travailleurs du chômage dans la plupart des économies à revenu élevé, la situation est plus mitigée dans les pays à revenu moyen supérieur ; mais dans les économies à faible revenu ou à revenu moyen inférieure, les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé ont plus de probabilités d'être au chômage. Il est clair que dans ces économies en développement, il existe un décalage entre le nombre de personnes qualifiées et le nombre d'emplois disponibles qui correspondent à leurs compétences et leurs attentes.

Le chômage reste élevé dans la plupart des pays.

- Sur les 112 pays ayant des données comparables sur le taux de chômage, 71 (63 pour cent) avaient en 2014 (où l'année la plus proche pour laquelle on dispose de données) un taux de chômage supérieur à celui de 2007. Le taux de chômage médian pour ces 112 pays est passé de 6,4 pour cent en 2007 à 7,2 pour cent en 2014.
- Les économies à revenu élevé ont vu le nombre de leurs chômeurs augmenter de 16,2 millions de 2007 à 2009, ce qui représente 56 pour cent de l'augmentation mondiale totale du chômage durant la crise économique et financière mondiale. Cependant, depuis 2009, le nombre de chômeurs dans les économies à revenu élevé a baissé de 5,7 millions, alors que le nombre de chômeurs dans chacun des autres groupes de revenu ne cesse d'augmenter.

Les grands écarts de productivité subsistent, et les différences de niveau d'industrialisation jouent un rôle déterminant pour le niveau de productivité.

- En moyenne annuelle, le travailleur d'une économie à revenu élevé produit actuellement 62 fois plus qu'un travailleur d'une économie à faible revenu et 10 fois plus qu'un travailleur d'une économie à revenu moyen (à partir des chiffres de la productivité en dollars constants des Etats-Unis de 2005).
- La structure économique est étroitement liée à ces différences de productivité. Dans les pays à faible revenu, plus des deux tiers de la totalité des travailleurs sont employés dans le secteur agricole – souvent avec une faible productivité, des activités de subsistance – et seuls 9 pour cent ont un emploi dans l'industrie. Dans les économies à revenu moyen, moins d'un tiers des travailleurs sont employés dans l'agriculture, alors que 23 pour cent ont un emploi dans le secteur industriel.
- Depuis 2000, la quasi-totalité (97 pour cent) de l'augmentation du nombre d'emplois dans l'industrie est intervenue dans les économies à revenu moyen. Le secteur manufacturier a perdu 5,2 millions d'emplois dans les économies à revenu élevé depuis 2000, alors qu'il a gagné 195 millions d'emplois dans les économies à revenu moyen.

C'est dans les économies à revenu moyen que la productivité augmente le plus vite.

- Avec cette industrialisation rapide, ce sont les économies à revenu moyen qui ont connu ces quinze dernières années l'augmentation de la productivité (mesurée en tant que production par travailleur) la plus rapide, et le rythme de croissance le plus élevé pendant la période récente qui a suivi la crise économique mondiale. Depuis 2009, dans les économies à revenu moyen supérieur, l'augmentation moyenne de la productivité a été de 4,6 pour cent par an alors que dans les économies à revenu moyen de la tranche inférieure, l'augmentation moyenne de la productivité était de 3,8 pour cent par an. La productivité moyenne des économies à faible revenu a augmenté de 3,2 pour cent par an sur la même période, alors que l'augmentation moyenne de la productivité dans les économies à revenu élevé n'était que de 1,2 pour cent.

Dans les économies à revenu moyen, les tendances favorables du marché du travail ont contribué à réduire la pauvreté dans le monde.

- En 2015, la grande majorité (72 pour cent) des travailleurs dans le monde sont employés dans les économies à revenu moyen (dont le revenu intérieur brut (RIB) par habitant se situe entre 1 045\$ et 12 736\$). Vingt pour cent des travailleurs dans le monde sont employés dans les économies à revenu élevé (dont le RIB est supérieur à 12 736\$) alors que 8 pour cent sont employés dans les économies à faible revenu (où le RIB par habitant est inférieur à 1 045\$). Ce sont donc les tendances des marchés du travail dans les économies à revenu moyen qui façonnent dans une large mesure les tendances mondiales du marché du travail.
- Grâce à l'industrialisation rapide et à la forte augmentation de la productivité, le nombre de travailleurs pauvres (les travailleurs des ménages dont chacun des membres vit avec moins de 2\$ des Etats-Unis par jour à parité de pouvoir d'achat, PPA) a baissé de 479 millions de 2000 à 2015 – la part des travailleurs pauvres dans l'emploi total est passé de 57 pour cent de la main d'œuvre dans les économies à revenu moyen en 2000 à 25 pour cent en 2015. La totalité de la réduction du nombre de travailleurs pauvres durant cette période est intervenue dans les économies à revenu moyen.

La 9ème édition des ICMT se caractérise par sa facilité d'accès et de manipulation des données, avec notamment un outil de projection facile à utiliser.

Grâce au logiciel interactif des ICMT et à l'add-in Excel (que l'on peut télécharger sur le site Internet du département de statistique du BIT www.ilo.org/kilm), les recherches sur les informations du marché du travail ainsi que leur analyse sont faciles et rapides. Pour ceux qui souhaitent travailler sur Internet, les indicateurs ICMT peuvent être téléchargés pour chacun des pays sur la page des ICMT. Chacune des versions offre une interface simple pour traiter les demandes des utilisateurs sur les indicateurs les plus récents. Les utilisateurs peuvent également accéder directement aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT pour une sélection d'indicateurs clés avec le logiciel des ICMT, l'add-in Excel et la base de données sur Internet.

Remerciements

La 9e édition des Indicateurs clés du marché du travail (ICMT ou KILM en anglais) a été élaborée par l'unité de la production et de l'analyse des données du département de la statistique du BIT. Marie-Claire Sodergren a coordonné la production des KILM, avec les précieuses contributions dans les domaines de la production des données, l'analyse et la rédaction manuscrite, de David Bescond, Evangelia Bourmpoula, Harvey Clavien, Rosina Gammarano, Messaoud Hammouya, Lê Anh Hua, Arnaud Kunzi, Devora Levakova, Akiko Minowa, Yves Perardel, Alan Wittrup et Yanwen Zhu. Alan Wittrup a élaboré le logiciel interactif. Les KILM ont été supervisés par Steven Kapsos, Chef de l'unité de la production et de l'analyse des données.

L'équipe a bénéficié du ferme soutien de Rafael Diez de Medina, directeur du département de la statistique du BIT et statisticien en chef, et de Ritash Sarna, chef de l'unité d'appui à la gestion, de l'unité de la gestion des micro-données et de la connaissance du département par le biais de son chef Edgardo Greising, et de Christophe Vittorelli, l'administrateur de sa base de données.

Le soutien continu de la Directrice générale adjointe pour les politiques, Sandra Polaski, et celui de Sangheon Lee de son bureau ont été très appréciés. Le département de la recherche du BIT a fourni les estimations du BIT et à cet égard, nous souhaitons remercier Raymond Torres, son directeur, ainsi que Moazam Mahmood, Ekkehard Ernst, Stefan Kühn, Santo Milasi, Steven Tobin et Christian Viegelahn. Le département de l'emploi a également apporté de précieux commentaires et nous remercions Azita Berar-Awad, sa directrice, ainsi que son équipe.

La 9e édition des KILM est le fruit des efforts de nombreux collègues du BIT qui ont participé par le

passé à la production des bases de données des KILM et des manuscrits depuis 16 ans. Nous saluons en particulier les contributions de Sara Elder, Lawrence Jeff Johnson, Julia Lee, Dorothea Schmidt, Theo Sparreboom, et Christina Wieser.

La production des KILM dépend des efforts continus des instituts nationaux de statistique dans le monde qui recueillent, publient et diffusent les informations relatives à leurs marchés du travail. Les KILM bénéficient aussi de la collaboration avec les bureaux régionaux et extérieurs, notamment pour le partage des informations provenant des sources de statistiques nationales et régionales. Une grande partie des informations publiées ont été obtenues grâce à la coopération et au soutien continu d'autres organisations, comme le Conference Board, l'Office statistique des communautés européennes (Eurostat), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Institut de statistique de l'UNESCO, et la Banque mondiale. Nous remercions avec une profonde gratitude nos contacts dans ces organisations pour avoir pris le temps de partager leurs données avec nous.

Nous souhaitons exprimer nos remerciements au personnel du département de la statistique du BIT pour son appui technique et administratif tout au long du processus, et notamment Catherine Jensen, Agnès Kalinga et Virginie Woest. Nous aimerions également remercier le département de la communication et de l'information du public pour leur collaboration et leur appui continus. Enfin, les membres de l'équipe des KILM souhaitent exprimer leur profonde gratitude à toutes les organisations et aux personnes qui n'ont pas été mentionnées ici et qui ont apporté une assistance ou des conseils au cours de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce projet.

Guide pour comprendre les indicateurs clés du marché du travail (ICMT)

L'histoire des Indicateurs clés du marché du travail

Toute organisation, institution ou gouvernement qui plaide en faveur de stratégies relatives au travail a besoin de données pertinentes pour suivre et évaluer les réalités du monde du travail du moment. Le Bureau international du Travail (BIT), conscient de cette nécessité, a lancé en 1999 le programme des Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) pour compléter ses programmes réguliers de collecte de données et améliorer la diffusion des données sur les éléments essentiels du marché du travail dans le monde (pour voir les différentes activités statistiques réalisées par le BIT, voir l'encadré 1a).

Les ICMT étaient initialement conçus pour remplir deux objectifs : (1) présenter un ensemble d'indicateurs de base sur le marché du travail ; (2) améliorer la disponibilité des indicateurs pour pouvoir suivre les nouvelles tendances en matière d'emploi. Les indicateurs ont été sélectionnés selon les critères suivants : (a) leur pertinence conceptuelle ; (b) la disponibilité des données ; et (c) la comparabilité relative d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre. La conception et la présentation des indicateurs clés ont progressivement évolué depuis la première édition.

Le rôle des ICMT pour l'analyse du marché du travail

Pour élaborer des politiques fondées sur des données probantes, il faut identifier et quantifier les bonnes pratiques sur le marché du travail et aussi les insuffisances – comme la sous-utilisation de la main d'œuvre et les déficits de travail décent. C'est l'étape préalable à l'élaboration de politiques de l'emploi visant à améliorer le bien-être des travailleurs tout en favorisant la croissance économique. Cette perspective large du monde du travail implique de collecter une très vaste gamme d'informations sur le marché du travail, puis de les organiser et les analyser. Les ICMT peuvent dans

ce contexte servir d'outil de suivi et d'évaluation d'un grand nombre de questions pertinentes liées au fonctionnement des marchés du travail. Voici quelques exemples des utilisations possibles des ICMT dans des domaines clés de la recherche de l'OIT.

La promotion de l'agenda du travail décent

L'objectif de l'agenda du travail décent de l'OIT est de promouvoir les conditions qui permettront aux femmes et aux hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.¹ Alors que de plus en plus de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs sont à la recherche d'options pour élaborer des politiques permettant de respecter les principes du travail décent, il revient aux décideurs politiques d'interpréter le mot « décent ». Il est probable que les perceptions de ce qui constitue un emploi décent ou un salaire décent diffèrent selon le contexte national, l'orientation politique et la position de chacun vis-à-vis du marché du travail. Il existe pourtant des conditions liées au monde du travail qui sont presque universellement considérées comme « mauvaises » - par exemple travailler en gagnant un revenu qui ne permet pas de sortir de la pauvreté, ou travailler dans des conditions qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail.²

¹ Depuis la publication du rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail de 1999 (OIT, 1999), l'objectif du « travail décent » est devenu le principal mandat de l'OIT, qui rassemble les normes du travail, les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social pour l'élaboration de politiques et de programmes visant à ce que « les femmes et les hommes du monde entier aient un travail décent partout dans le monde ».

² La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a pour objectif de conjuguer progrès social, progrès économique et développement. Voir à l'adresse : <http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm> pour plus d'informations.

Encadré 1a. Les statistiques du marché du travail à l'OIT

Les activités statistiques ont toujours fait partie intégrante du travail de l'Organisation internationale du Travail, comme en témoigne la mise en place dès 1919 d'une section de statistique pour « la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail » (article 396 du Traité de paix de Versailles et article 10(1) de la constitution de l'OIT). Depuis sa naissance, l'OIT s'est efforcé de mettre en œuvre son mandat dans un monde en perpétuel changement. Les principales fonctions statistiques sont exercées par le département de la statistique de l'OIT, point focal pour les statistiques du travail dans le système des Nations Unies. Autrefois un Bureau, le département de la statistique – mis en place en 2009 – est chargé d'améliorer la compilation des données, développer le soutien aux pays et aux mandants pour produire, recueillir et utiliser des statistiques actuelles et exactes sur la main d'œuvre et le travail décent, de coordonner et d'évaluer la qualité des activités statistiques de l'OIT, d'établir des normes statistiques (en hébergeant la Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, et en lui donnant des directives et en lui apportant un soutien) et de développer les capacités dans le domaine des statistiques du travail décent et de la main d'œuvre.

Pendant très longtemps, la principale publication permettant de diffuser les statistiques du marché du travail était l'*Annuaire des statistiques du travail* du BIT, dont la première édition remonte à 1935. On y trouvait des séries de données chronologiques sur une large palette de sujets liés au marché du travail, qui changeaient au fil du temps pour refléter les intérêts et les évolutions du moment. On trouvait parmi les domaines couverts l'emploi, le chômage, les heures de travail, les salaires, le coût de la vie et les prix au détail, le budget des familles des travailleurs, l'émigration et l'immigration, les accidents du travail et les relations professionnelles. L'actualisation mensuelle ou trimestrielle de ces séries chronologiques publiées dans l'*Annuaire* était d'abord publiée dans la *Revue internationale du Travail* avec son supplément statistique puis, à partir de 1965, dans le *Bulletin des statistiques du travail* trimestriel et son supplément. Le *Bulletin* contenait également de petits articles sur les pratiques et méthodes statistiques, et la présentation des résultats de projets spécifiques réalisés par le département de la statistique.

En 2010, le département de la statistique s'est lancé dans une révision complète des procédures utilisées pour compiler, stocker et diffuser les données, afin de mieux satisfaire et plus rapidement les besoins des utilisateurs très variés des statistiques du marché du travail. À l'issue de cet exercice, les publications écrites de l'*Annuaire des statistiques du travail* et du *Bulletin* ont été arrêtées et remplacées par ILOSTAT, une base de données en ligne actualisée en continu et rassemblant les statistiques annuelles et conjoncturelles. ILOSTAT, disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/ilostat> comprend également des séries de données sur des sujets spécifiques du travail (comme les migrations économiques et la sécurité sociale), ainsi que toutes les informations pertinentes sur la méthodologie, notamment les concepts et définitions, les classifications et les métadonnées sur les sources statistiques nationales utilisées. L'identification active des lacunes dans ces informations est intégrée à l'appui technique que le BIT propose aux pays. L'objectif principal est de faire d'ILOSTAT une base de données coordonnée et surveillée de très près qui présente des chiffres officiels exacts en temps opportun. Avec l'inclusion de données conjoncturelles à partir de 2010, l'OIT est en mesure de mieux suivre la situation de l'emploi dans les pays sans avoir à attendre les données annuelles, et d'améliorer sa capacité à établir des rapports pour les organes importants et les événements comme les réunions du G20 et les réunions régionales.

Les indicateurs clés du marché du travail (ICMT) complètent cet effort en fournissant des informations cohérentes et comparables sur le marché du travail. Les ICMT diffèrent des indicateurs annuels d'ILOSTAT au niveau de la portée et du contenu. Les indicateurs annuels sont la meilleure source de statistiques nationales sur le travail, et indépendamment des efforts intensifs déployés pour obtenir des données comparables en suivant les concepts et les définitions que

préfère le BIT, les ICMT disposent de plus de liberté pour améliorer la comparabilité des séries chronologiques des pays, car ils ne se limitent pas aux données nationales *telles qu'elles sont rapportées*. Pour les indicateurs qui ne peuvent pas être adaptés et demeurent strictement non comparables, des efforts ont été fait pour sélectionner les sources et des méthodologies qui fournissent des séries aussi « propres » et comparables que possible : et lorsqu'il existe des anomalies en termes de définitions et de méthodologies, elles sont indiquées clairement dans les notes des tableaux. Enfin, certains indicateurs sont fournis avec les indicateurs annuels et les ICMT ; cependant, la liste totale des indicateurs n'est pas identique dans les deux cas. La productivité du travail est par exemple incluse dans les ICMT, mais pas dans les indicateurs annuels, alors que les indicateurs annuels rapportent des données sur les grèves et les lockouts ainsi que les accidents du travail, ce que ne font pas les ICMT.

Comme il faudrait toujours, avant d'élaborer une politique, effectuer une recherche empirique approfondie et des évaluations quantitatives des réalités du monde du travail, les ICMT qui rassemblent une large gamme d'indicateurs du marché du travail, peuvent être utilisés pour répondre à un grand nombre de questions pertinentes liées à l'agenda du travail décent de l'OIT.

Les ICTM aident à localiser la sous-utilisation de la main d'œuvre et les déficits de travail décent, non seulement au niveau des gens qui travaillent sans pouvoir se hisser avec leurs familles au-dessus du seuil de pauvreté (ICMT 17), mais aussi la mauvaise qualité du travail ou le manque de travail tout court. L'absence de travail peut être repérée en utilisant l'indicateur du chômage (ICMT 9 et 10) mais aussi plus largement en utilisant l'indicateur de l'inactivité (ICMT 13). Le travail de mauvaise qualité peut être évalué en associant plusieurs indicateurs, en identifiant par exemple les personnes qui sont dans l'emploi vulnérable (en utilisant les indicateurs sur la situation dans la profession et le secteur professionnel (ICMT 3 et 4), la durée du travail excessive (ICMT 7), le travail dans l'économie informelle (ICMT 8), le sous-emploi (ICMT 12) ou les emplois à faible productivité (ICMT 16).

Le suivi des progrès accomplis sur la voie des objectifs du Millénaire pour le développement et des objectifs de développement durable

Les Nations Unies ont décidé de faire des objectifs du plein emploi productif et du travail décent pour tous un objectif central de leurs politiques nationales et internationales et de leurs stratégies de développement nationales dans le cadre des efforts pour atteindre les Objectifs du

Millénaire pour le développement (OMD).³ L'OMD 1, reconnaissant que le travail décent et productif pour tous est essentiel pour remédier à la pauvreté et à la faim, comprend une cible 1B (convenue en 2008), visant à « assurer le plein emploi décent et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». Les quatre indicateurs sélectionnés à l'époque pour suivre les progrès accomplis pour atteindre la cible 1B figurent dans les ICMT : (1) le ratio emploi/population (ICMT 2), (2) le pourcentage de personnes dans l'emploi qui vivent en dessous du seuil de pauvreté (taux de travailleurs pauvres, ICMT 17), (3) le pourcentage de travailleurs à leur propre compte et de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale dans l'emploi total (taux de l'emploi vulnérable : ICMT 3) et (4) le taux de croissance de la productivité du travail (ICMT 16).⁴

³ Voir Nations Unies, paragraphe 47. Dans le cadre de la Déclaration du Millénaire des Nations Unies « créer – aux niveaux tant national que mondial – un climat propice au développement et à l'élimination de la pauvreté », la communauté internationale a adopté un ensemble d'objectifs internationaux afin de réduire la pauvreté liée au revenu et améliorer le développement humain. Un cadre de huit objectifs, 18 cibles et de 48 indicateurs permettant de mesurer les progrès ont été adoptés par un groupe d'experts du secrétariat des Nations Unies, du BIT, du Fonds monétaire international (FMI), de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) et la Banque mondiale. Les indicateurs sont interconnectés et représentent un partenariat entre économies développées et en développement. Pour plus d'informations sur les OMD, voir à l'adresse : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/>

⁴ ICMT, 6^e édition (OIT 2009), chapitre 1 : la section C proposait une démonstration de la façon de conjuguer ces quatre indicateurs de l'emploi pour les OMD afin d'aboutir à une analyse de base des progrès au niveau du pays. ICMT, 7^e édition, (OIT 2011), le chapitre 1, section A, présentait un aperçu de la situation des travailleurs pauvres dans le monde et introduisait de nouvelles estimations sur les travailleurs pauvres. Voir également Sparreboom and Albee, eds, 2011.

Les OMD se terminant en 2015, une série de 17 objectifs de développement durable (ODD) ont été adoptés pour leur succéder.⁵ Dans le contexte des ODD, la recherche du plein emploi décent pour tous a été mise en avant, le huitième objectif est en effet de « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Les ICMT présentent des statistiques pour plusieurs des indicateurs actuellement proposés pour mesurer les progrès vers le huitième ODD : le PIB par habitant et la croissance du PIB, le pourcentage de l'emploi informel dans l'emploi non agricole, le ratio emploi/population, le taux de chômage, le taux de chômage des jeunes, et le pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation : ils correspondent respectivement aux tableaux A1, 8, 2b, 9b, 10b, et 10c des ICMT.⁶ En outre, les ICMT fournissent des informations intéressantes sur les indicateurs pertinents pour le suivi d'autres ODD liés à l'emploi et au marché du travail, comme les statistiques sur la pauvreté et la répartition des revenus contenues dans le tableau 18a des ICMT, qui peut être utilisé pour mesurer les progrès pour atteindre le premier objectif de développement durable « Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes partout dans le monde ».

Assurer le suivi de l'équité sur le marché du travail

Les femmes rencontrent des difficultés spécifiques pour obtenir un travail décent. La majorité des indicateurs ICMT sont ventilés en fonction du sexe, ce qui permet de comparer les opportunités du marché du travail proposées aux hommes et aux femmes. Beaucoup d'analyses des tendances associées aux indicateurs individuels se concentrent sur les progrès (ou l'absence de

progrès) pour atteindre l'objectif de l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail.⁷

Évaluer l'emploi dans un monde globalisé

La mondialisation peut être avantageuse pour tous, mais à ce jour, trop peu de gens profitent de ses avantages. L'objectif est donc d'accepter la mondialisation, tout en l'infléchissant pour encourager la création d'opportunités de travail décent pour tous (WCSDG, 2004). L'un des moyens pour y parvenir consiste à mettre l'emploi au centre des objectifs des politiques macroéconomiques et sociales. Les indicateurs ICMT peuvent être utiles dans ce sens, car ils permettent de suivre la dynamique de l'emploi associée à la mondialisation. Il existe par exemple des études qui indiquent que la mondialisation a un impact sur les pertes et les créations d'emploi et sur les modifications des salaires et de la productivité (et donc de la compétitivité internationale). Si les indicateurs reflètent les conséquences négatives de la mondialisation, il est possible de chercher des moyens de modifier les politiques macroéconomiques afin de minimiser les coûts de l'ajustement et de redistribuer plus équitablement les bénéfices de la mondialisation.

Identifier les « bonnes pratiques »

Les ICMT peuvent aider à identifier les exemples de bonnes pratiques au niveau des pays pour un certain nombre de questions : lorsque l'écart entre les salaires des hommes et des femmes est inexistant ou minime ; lorsque les jeunes ne sont pas désavantagés dans l'accès à l'emploi ; lorsque la productivité du travail, et la rémunération du travail sont équilibrées de façon à encourager la compétitivité internationale ; lorsque la croissance économique s'accompagne d'une amélioration des opportunités d'emploi ; lorsqu'un pays réduit le taux élevé du chômage ; etc. L'essentiel dans chacun de ces cas est d'identifier les politiques qui ont abouti à ce résultat positif sur le marché du travail et de les mettre en lumière en tant que bonnes pratiques possibles à appliquer ailleurs.

⁵ Lors du Sommet du développement durable des Nations Unies qui s'est tenu du 25 au 27 septembre 2015 à New York en tant que réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale, les dirigeants mondiaux, les entreprises et les représentants de la société civile se sont réunis pour discuter des questions relatives au nouvel agenda de développement, comme la pauvreté, la faim, les inégalités et le changement climatique. Le sommet s'est terminé avec l'adoption d'un nouvel agenda ambitieux de développement durable, avec une série de 17 objectifs. La liste complète des ODD ainsi que les cibles correspondantes sont disponibles à l'adresse : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/mdgs/>

⁶ La dernière liste d'indicateurs proposés disponible actuellement (diffusée initialement le 11 août 2015) se trouve à l'adresse : <http://unstats.un.org/unsd/statcom/47th-session/documents/2016-2-IAEG-SDGs-Rev1-F.pdf>

⁷ Pour avoir un guide sur l'utilisation des indicateurs ICMT pour évaluer l'égalité entre les hommes et les femmes, voir OIT, 2010

L'analyse du marché du travail grâce aux multiples indicateurs ICMT

De plus en plus de pays produisent des données nationales sur le chômage et l'emploi global. Cependant, il faut être prudent dans l'interprétation de ces statistiques, en raison de leurs limitations quand on les utilise séparément, et les utilisateurs sont instamment priés d'adopter une perspective plus large de l'évolution des marchés du travail, en recourant à une combinaison de statistiques. L'avantage de l'utilisation des taux de chômage globaux, par exemple, c'est qu'il est relativement facile de les recueillir, et qu'ils sont comparables pour un grand nombre de pays. Mais le chômage n'est que l'un des aspects de la situation du marché du travail, et l'examiner isolément (ou tout autre indicateur du marché du travail) revient à ignorer les autres éléments du marché du travail qui ne sont pas moins significatifs parce qu'ils sont plus difficiles à quantifier.

La première étape de l'analyse du marché du travail consiste donc à déterminer la répartition de la main d'œuvre en fonction de sa situation.⁸ D'après les définitions établies dans la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail en 2013 (OIT, 2013), la population en âge de travailler peut être ventilée en personnes hors de la main d'œuvre (autrefois appelées inactives : ICMT 13), dans l'emploi (ICMT 2), ou au chômage (ne travaille pas et cherche du travail : ICMT 9 et 10). Si une grande partie de la population est au chômage ou hors de la main d'œuvre, ou les deux, cela indique qu'il existe une sous-utilisation substantielle de la main d'œuvre potentielle, et donc du potentiel économique du pays. Les gouvernements confrontés à cette situation devraient, dans la mesure du possible, chercher à analyser les raisons de cette inactivité, ce qui permettrait ensuite de déterminer les choix politiques nécessaires pour remédier à cette situation.

Si par exemple la majorité de la population hors de la main d'œuvre est composée de femmes qui ne travaillent pas en raison de leurs responsabilités familiales, l'état pourrait souhaiter encourager la mise en place d'un environnement facilitant la participation économique des femmes avec des mesures comme la création de crèches pour les enfants ou la flexibilité des horaires de travail. Si c'est plutôt le handicap qui est une raison récurrente pour rester hors de la main d'œuvre, des programmes de promotion de l'emploi des handicapés pourraient faire baisser le taux d'inactivité. Il est plus difficile de récupérer les personnes qui ont quitté le marché du travail parce qu'elles sont « découragées », c'est-à-dire parce qu'elles estiment qu'il n'y a pas de travail approprié ou qu'elles n'ont pas les bonnes qualifications, ou parce qu'elles ne savent pas comment chercher du travail ; cependant, il est parfois possible de leur redonner confiance en les faisant participer à des programmes de formation ou en les aidant à chercher un emploi. La combinaison de politiques appropriée à un contexte national particulier ne peut se concevoir qu'en examinant en détail les raisons de cette inactivité.

Quand au chômage, il devrait être analysé en fonction du sexe (ICMT 9), de l'âge (ICMT 10), de sa durée (ICMT 11) et du niveau d'éducation (ICMT 14) afin de mieux comprendre la composition de la population sans emploi pour cibler les politiques destinées aux chômeurs de façon appropriée. D'autres caractéristiques des chômeurs que ne montrent pas les ICMT, comme le milieu socioéconomique, l'expérience professionnelle etc. peuvent aussi avoir leur importance, et devraient être analysées si elles sont disponibles, de façon à déterminer les groupes confrontés à des difficultés particulières. Paradoxalement, un taux de chômage faible peut fort bien dissimuler un niveau élevé de pauvreté dans un pays (voir ICMT 17), alors qu'un taux de chômage élevé peut intervenir dans les pays dont le développement économique est important et l'incidence de la pauvreté faible. Dans beaucoup de pays qui ne disposent pas du filet de sécurité de l'assurance chômage ni de prestations de sécurité sociale, nombreux sont ceux qui, malgré une solidarité familiale importante, ne peuvent simplement pas se permettre d'être au chômage. Ils doivent essayer de joindre les deux bouts comme ils peuvent, souvent dans l'économie informelle ou avec du travail informel dans l'économie formelle. Dans les pays où la protection sociale est bien

⁸ Pour avoir l'exemple spécifique d'un pays afin de voir comment analyser les marchés du travail en utilisant les indicateurs ICMT, voir OIT, 2011, ch.1, section C ; OIT, 2007, annexe F.

développée ou lorsqu'on peut disposer d'économies ou d'autres formes de soutien, les travailleurs peuvent plus facilement se permettre de prendre le temps de trouver des emplois plus intéressants. Le problème de beaucoup de pays en développement n'est donc pas vraiment le chômage, mais plutôt le manque d'opportunités de travail décent et productif pour les personnes dans l'emploi.

Ce qui nous amène à la nécessité de disséquer le nombre total d'emplois afin d'évaluer le bien-être de la population qui travaille, en partant de l'hypothèse que le travail n'est pas forcément un « travail décent ». Si la population qui travaille est composée en grande partie de travailleurs indépendants ou de travailleurs familiaux (non rémunérés) collaborant à l'entreprise familiale (voir ICMT 3), alors l'indicateur de la population totale dans l'emploi (ICMT 2) n'a plus de valeur en tant que mesure normative. Est-ce que ces gens sont dans l'emploi ? Oui, d'après la définition internationale. Sont-ils dans un emploi décent ? Peut-être pas. Même s'ils sont techniquement dans l'emploi, certains travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale n'ont qu'un lien ténu avec l'emploi, et la division entre emploi et chômage est souvent mince. Si des emplois salariés apparaissent dans l'économie formelle, cette main d'œuvre occasionnelle se précipitera pour se porter candidate. Il faudrait faire d'autres évaluations pour déterminer si ces travailleurs sont généralement pauvres (ICMT 17b), engagés dans des activités agricoles traditionnelles (ICMT 4), vendent des biens sur le marché informel sans sécurité du travail (ICMT 8), travaillent un nombre excessif d'heures (ICMT 7a) ou veulent travailler un plus grand nombre d'heures (ICMT 12).

Dans un monde idéal, l'utilisation d'une large palette d'indicateurs comme ceux qui sont disponibles dans les ICMT faciliterait l'analyse des marchés du travail car il y aurait les données correspondant à chacun des indicateurs pour tous les pays. La réalité est évidemment bien différente. En regardant le tableau D2 des ICMT, qui indique la disponibilité des données ICMT pour chacun des pays, on voit que malgré les améliorations récentes des programmes nationaux de statistique et de l'efficacité de la collecte des données de la part des ICMT, il existe encore beaucoup de lacunes lorsque les données sont indisponibles.

La couverture des indicateurs ICMT est particulièrement faible dans les pays Africains, ce qui est compréhensible car les pays affligés par la pauvreté et les troubles politiques ne vont pas considérer les enquêtes sur la main d'œuvre comme prioritaires. Le paradoxe est que ce sont précisément les régions où il faudrait avoir plus d'informations sur le marché du travail de façon à mieux répartir les maigres moyens financiers et créer des politiques nationales ciblées de façon appropriée pour aider les gens à « s'affranchir de la pauvreté grâce au travail ». ⁹ Beaucoup d'économies en développement ont désespérément besoin d'élaborer des programmes statistiques nationaux. Nous prions donc les donateurs d'envisager de fournir une aide pour développer les capacités statistiques, une utilisation appropriée et importante des fonds, et d'encourager les gouvernements à considérer le développement de programmes de statistiques comme une priorité.

L'organisation et la couverture des ICMT

La division de statistique de l'ONU compile les statistiques d'environ 230 pays, régions et territoires.¹⁰ Pour chaque édition des ICMT, le BIT s'efforce de rassembler les données sur les indicateurs du plus grand nombre de pays, régions et territoires possible. Lorsqu'il n'existe pas d'informations sur un pays, c'est généralement parce que le pays n'a pas été en mesure de donner des informations pour cet indicateur, ou parce que les informations disponibles n'étaient pas suffisamment récentes ou ne répondaient pas aux critères à respecter pour être incluses dans les ICMT.

Les ICMT regroupent les pays de deux manières : géographiquement, en distinguant les pays en fonction des régions et des sous-régions (globales ou détaillées) ; et en fonction du revenu par habitant, à partir de la classification de la Banque mondiale relative aux groupes de revenus. Il existe cinq groupes géographiques principaux :

⁹ L'OIT plaide fermement en faveur de stratégies de réduction de la pauvreté qui considéreraient l'emploi comme essentiel, en remarquant, notamment, que « c'est précisément le monde du travail qui détient la clé d'une éradication solide, progressive et durable de la pauvreté » (OIT, 2003).

¹⁰ Division de statistique des Nations Unies, « Pays et régions, codes et abréviations », disponible à l'adresse : <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49alphaf.htm>

(1) Afrique ; (2) Amériques ; (3) Etats arabes ; (4) Asie et Pacifique ; et (5) Europe et Asie centrale. Ils se subdivisent en 11 sous régions – (1.1) Afrique du Nord ; (1.2) Afrique subsaharienne ; (2.1) Amérique latine et Caraïbes ; (2.2) Amérique du Nord ; (3.1) Etats arabes ; (4.1) Asie de l'Est ; (4.2) Asie du Sud-est et Pacifique ; (4.3) Asie du Sud ; (5.1) Europe du Nord, du Sud, de l'Ouest ; (5.2) Europe de l'Est ; et (5.3) Asie centrale et de l'Ouest – et 20 sous régions détaillées : (1.1.1) Afrique du Nord; (1.2.1) Afrique centrale; (1.2.2) Afrique orientale; (1.2.3) Afrique australe; (1.2.4) Afrique occidentale; (2.1.1) Caraïbes ; (2.1.2) Amérique centrale; (2.1.3) Amérique du sud ; (2.2.1) Amérique du Nord; (3.1.1) Etats arabes; (4.1.1) Asie de l'Est; (4.2.1) Asie du Sud-Est; (4.2.2) Iles du Pacifique; (4.3.1) Asie du Sud; (5.1.1) Europe du Nord; (5.1.2) Europe du Sud; (5.1.3) Europe occidentale ; (5.2.1) Europe orientale; (5.3.1) Asie centrale; et (5.3.2) Asie occidentale. Il existe quatre groupes de revenus : (1) les pays à revenu élevé ; (2) les pays à revenu intermédiaire supérieur ; (3) les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ; (4) les pays à faible revenu.

Dans la base de données ICMT, les indicateurs sont disponibles pour toutes les années depuis 1980, et les données sont actualisées annuellement. Le BIT s'efforce de fournir les ICMT en français et en Espagnol en plus de la version originale en anglais. D'autres langues sont fournies dans la version électronique des ICMT seulement. Les utilisateurs du logiciel sont en mesure de choisir leur langue – anglais, français, espagnol – dans le menu, et peuvent passer d'une langue à l'autre à tout moment.

Conservatoires des informations et informations sur la méthodologie

Lorsque le BIT compile les ICMT, il cherche à rassembler les informations des conservatoires internationaux à chaque fois que c'est possible. Pour les pays qui ne sont pas inclus dans ces conservatoires, les informations sont recueillies directement auprès des sources nationales. Les ICMT contiennent les compilations des organisations internationales suivantes :

- Le département de la statistique du BIT (ILOSTAT)

- L'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE)
- L'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat)
- La Banque mondiale
- Le « Conference Board »
- UNESCO Institut de statistique

Les informations conservées par ces organisations ont généralement été obtenues des sources nationales ou sont basées sur des publications officielles nationales.

Lorsque l'information est disponible dans plusieurs conservatoires, les informations et la documentation de fond de ces conservatoires sont examinées afin de sélectionner les données qui conviennent le mieux, à partir d'une évaluation de la fiabilité générale des sources, de la disponibilité des informations relatives à la méthodologie et des notes explicatives sur la portée de la couverture ; la disponibilité des informations en fonction du sexe et de l'âge, et le degré de couverture historique. Parfois, deux conservatoires ont été choisis et sont présentés pour un seul pays ; toute rupture des séries chronologiques est dûment notée.

Pour les pays dont les systèmes d'information sur les marchés du travail sont moins développés, comme les économies en développement, les informations ne sont peut-être pas aussi facilement accessibles pour les décideurs politiques et les partenaires sociaux nationaux, encore moins pour les organisations internationales qui cherchent à compiler des séries de données mondiales. Cependant, un grand nombre de ces pays recueillent des informations sur le marché du travail par le biais d'enquêtes auprès des ménages ou auprès des établissements, de recensements de la population, et de registres administratifs, donc le problème principal n'est pas tant le manque d'information, que sa communication à la communauté mondiale. Dans cette édition des ICMT et dans les précédentes, un énorme effort a été fait pour utiliser les séries de données existantes de plus en plus souvent publiées sur Internet par les offices nationaux de statistique. Ce processus d'extraction des données se fait en continu et il aide les ICMT, ILOSTAT, d'autres publications du BIT et les programmes de recherche à élargir la couverture des indicateurs.

Les notes et les ruptures

Pour recueillir les indicateurs du marché du travail, il faut trouver un équilibre entre l'impératif d'avoir la couverture géographique la plus large possible pour une période de temps précise et la nécessité de veiller au plus grand niveau possible de comparabilité ou d'harmonisation. Il est difficile de trouver cet équilibre entre couverture et comparabilité : la seule façon réaliste de réconcilier ces deux impératifs est de fournir le plus d'informations possible sur la méthodologie, tout en avertissant des problèmes que ne vont pas manquer de rencontrer les utilisateurs qui souhaitent faire des comparaisons valables entre des pays dont les méthodologies et les définitions statistiques ne correspondent pas totalement. Chaque indicateur comporte une section sur « les limites de la comparabilité » et les notes sur la méthodologie et les sources sont les plus explicites possibles pour chaque tableau.

La continuité historique est importante pour de nombreux utilisateurs des informations sur le marché du travail. Sans surcharger les tableaux d'indicateurs, il est nécessaire d'alerter les utilisateurs sur les changements significatifs de source, de définition ou de couverture des informations d'une année sur l'autre. Un « b » placé au point de « rupture » chronologique indique un changement de méthodologie, de portée de la couverture et/ou du type de source utilisée dans le pays.

Si les informations ont été obtenues d'autres conservatoires internationaux, à partir d'ensembles d'indicateurs régionaux du marché du travail ou directement de sources officielles, nous nous sommes efforcés de fournir le lien vers la source et le fournisseur d'informations dans la mesure du possible.

La comparabilité internationale

Pour garantir la comparabilité internationale, il est nécessaire d'avoir des normes internationales sur les statistiques de la main d'œuvre. Il en existe deux formes reconnues par la communauté internationale : (1) les conventions et les recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ; et (2) les résolutions et

les directives adoptées par la Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (CIST). Ces résolutions ne sont certes pas contraignantes, mais elles fournissent des directives détaillées sur les cadres conceptuels, les définitions opérationnelles, et les méthodologies de mesure pour produire et diffuser diverses statistiques du travail.¹¹

Comme nous l'avons vu précédemment, il y aura toujours des mises en garde importantes vis-à-vis des méthodologies de la mesure ; il faut du temps et des efforts pour en tenir compte avant de pouvoir faire des comparaisons internationales raisonnables. Les limitations à la comparabilité sont souvent spécifiques à chaque indicateur ; cependant, il existe des problèmes récurrents dont il faut tenir compte pour tous les indicateurs. Par exemple, les comparaisons vont certainement être affectées par la précision des mesures réalisées dans chaque pays et pour chaque année, et par les différences systématiques entre les sources pour ce qui est de la méthodologie de la collecte, des définitions, de la portée de la couverture et de la période de référence.

Afin de minimiser les erreurs d'interprétation, des notes détaillées sont fournies pour identifier le conservatoire, le type de source (enquête auprès des ménages, enquête sur la main d'œuvre, recensement, registre administratif, etc.) et les modifications ou écarts dans la couverture, au niveau des groupes d'âge, de la couverture géographique (nationale, urbaine, capitale), etc. Pour analyser ou faire référence à un indicateur particulier, les utilisateurs sont invités à examiner de près la section « limitations à la comparabilité » et les notes relatives aux tableaux de données.

Les estimations mondiales et régionales

La neuvième édition des ICMT offre aux utilisateurs un accès direct aux estimations mondiales et régionales du BIT de 1991 à maintenant. Il existe des tableaux pour les indicateurs suivants : la participation à la main d'œuvre (tableau R1), le ratio emploi/population (R2), la situation dans la profession (R3), l'emploi par secteurs (R4), le taux de chômage (R5), le taux

¹¹ Pour voir les résolutions de la CIST les plus pertinentes, voir l'encadré 1c ci-dessous.

de chômage des jeunes (R6), le ratio du taux de chômage des jeunes par rapport à celui des adultes (R7), la productivité du travail (R8), et l'emploi par catégorie de revenus (R9).

Comme d'autres tableaux des ICMT basés sur des données au niveau du pays, plusieurs de ces séries de données (R1, R2, R7 et R9) peuvent être

filtrées en fonction de l'année, du sexe, et du groupe d'âge ; les utilisateurs auront accès aux chiffres bruts et aux taux. Les estimations sont dérivées en utilisant l'un des trois modèles qui appliquent des techniques de régressions multivariées pour imputer les valeurs manquantes au niveau du pays. Les processus utilisés dans les modèles d'estimations mondiales et régionales sont décrits en détail dans l'encadré 1b.

Encadré 1b. La méthodologie du BIT pour produire les estimations mondiales et régionales des indicateurs du marché du travail

Le plus grand défi pour produire des estimations agrégées provient des données manquantes. Dans un monde idéal, pour produire des estimations mondiales et régionales des indicateurs du marché du travail, l'emploi par exemple, il suffirait d'additionner le nombre total de personnes dans l'emploi dans tous les pays du monde ou dans une région donnée. Cependant, tous les pays ne fournissent pas de données tous les ans, et il y a même des pays que ne donnent pas de données pendant des années, il n'est donc pas possible de dériver des estimations agrégées des indicateurs du marché du travail en additionnant simplement les chiffres des pays.

Pour remédier au problème des données manquantes, l'ancienne équipe des tendances de l'emploi du BIT a élaboré plusieurs modèles économétriques qui sont activement préservés et utilisés pour produire les estimations des indicateurs du marché du travail dans les pays et pour les années où les véritables données ne sont pas disponibles. On utilise le modèle des Tendances mondiales de l'emploi (modèle GET) pour produire des estimations – désagrégées en fonction de l'âge et du sexe – du ratio emploi/population, de la situation dans la profession, de l'emploi en fonction des secteurs, du chômage, du chômage des jeunes et de la productivité du travail (ICMT 2, 3, 4, 9, 10 et 16). Le modèle économétrique décrit dans l'ICMT 17 sert à élaborer les estimations sur l'emploi par catégorie de revenus. Les estimations mondiales et régionales de la main d'œuvre des ICMT 1 et 13 sont estimées en utilisant le modèle Tendances de la main d'œuvre (modèle TLF).

Chacun de ces modèles utilise des techniques de régressions multivariées pour imputer les valeurs manquantes au niveau du pays. La première étape de chaque modèle consiste à rassembler toutes les informations réelles disponibles (chaque élément de données réelles) pour tous les indicateurs en cause. On n'utilise comme intrant que les données nationales pour la couverture, et comparables entre les pays et dans le temps. Ce critère de sélection est important lorsqu'on utilise les modèles, car ils sont conçus pour utiliser les liens entre les différents indicateurs du marché du travail et leurs corrélations macroéconomiques – comme le PIB par habitant, le taux de croissance du PIB, les tendances démographiques, l'appartenance du pays à l'initiative en faveur des pays pauvres très endettés, les indicateurs géographiques, et les variables indicatrices binaires pour le pays et pour le temps – afin de produire des estimations des indicateurs du marché du travail en l'absence de données. Il est donc essentiel de veiller à la comparabilité des données du marché du travail utilisées comme intrants dans les modèles d'imputation pour veiller à ce que ces modèles appréhendent avec exactitude les relations entre les indicateurs du marché du travail et les variables macroéconomiques.

La dernière étape de la procédure d'estimation intervient après l'assemblage des séries de données relatives aux marchés du travail comportant à la fois les données réelles et les données imputées. Au cours de cette étape, les données sont agrégées entre les pays pour produire les estimations mondiales et régionales finales. Pour avoir plus d'informations sur les modèles économétriques des tendances, (y compris les modèles GET et TLF) les lecteurs peuvent consulter les documents techniques (en anglais seulement) disponibles à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang--en/index.htm.

Résumé des 17 indicateurs clés du marché du travail du BIT

La neuvième édition des ICMT fournit des indicateurs sur la main d'œuvre, l'emploi, le chômage, le sous-emploi, le niveau d'éducation, les salaires et les coûts d'indemnisation, la productivité et la pauvreté. Chacun de ces 17 indicateurs est brièvement décrit ci-dessous.

ICMT 1. Le taux de participation à la main d'œuvre

Le taux de participation à la main d'œuvre est le pourcentage de la population en âge de travailler d'un pays qui participe activement au marché du travail, soit en travaillant soit en cherchant un travail ; il fournit une indication de la taille relative de l'offre de main d'œuvre disponible pour produire des biens et des services. La ventilation de la main d'œuvre (autrefois appelée la population active) en fonction du sexe et des groupes d'âge permet d'avoir un profil de la répartition de la main d'œuvre dans un pays.

Le tableau 1a présente les estimations et les projections du taux de participation à la main d'œuvre en fonction du sexe, pour les groupes d'âge normalisés suivants : + de 15 ans, 15-24 ans, 15-64 ans, 25-34 ans, 35-54 ans, 55-64 ans et + de 65 ans, pour les années allant de 1990 à 2030. Les taux de participation sont harmonisés pour tenir compte des différences dans les collectes nationales de données et les méthodologies de tabulation ainsi que d'autres facteurs spécifiques aux pays comme les obligations du service militaire. Les séries comprennent des données fournies au niveau national, des données imputées et seulement des estimations nationales, au sens où la couverture n'est pas limitée. Le tableau 1b présente les taux de participation à la main d'œuvre qui ont été fournis au niveau national en fonction du sexe et du groupe d'âge : le total (+ de 15 ans), les jeunes (15-24 ans) et les adultes (+ de 25 ans), lorsque ces données sont disponibles.

ICMT 2. Le ratio emploi/population

Le ratio emploi/population est le pourcentage de la population en âge de travailler qui est dans l'emploi (le ratio emploi des jeunes /population est le pourcentage de la population jeune – généralement définie comme les 15-24 ans- qui est dans l'emploi). Un ratio élevé signifie qu'une grande partie de la population du pays est dans

l'emploi, alors qu'un ratio faible signifie qu'une grande partie de la population ne participe pas directement aux activités liées au marché du travail, soit parce qu'ils sont au chômage ou (c'est le cas le plus probable), parce qu'ils sont hors de la main d'œuvre. Le tableau 2a présente une série harmonisée de ratios emploi/population estimés et projetés par le BIT (comme le tableau 1a), ventilés en fonction du sexe et du groupe d'âge : le total (+ de 15 ans), les jeunes (15-24 ans) et les adultes (+ de 25 ans). Le tableau 2b présente les estimations nationales des ratios emploi/population, également en fonction du sexe et du groupe d'âge, lorsque ces données sont disponibles.

Le ratio emploi/population fournit des informations sur la capacité d'une économie à créer de l'emploi ; pour de nombreux pays, cet indicateur donne plus d'informations que le taux de chômage. Même si un ratio généralement élevé est habituellement considéré comme positif, il n'est pas suffisant à lui tout seul pour évaluer le niveau de travail décent ou le déficit de travail décent : d'autres indicateurs sont nécessaires pour évaluer des questions comme les revenus, les horaires de travail, l'emploi informel, le sous-emploi et les conditions de travail. Les ratios emploi/population sont particulièrement intéressants lorsqu'ils sont ventilés par sexe, car les ratios pour les hommes et pour les femmes peuvent donner des informations sur les différences d'activité sur le marché du travail entre les hommes et les femmes dans un pays donné.

ICMT 3. La situation dans la profession

Les indicateurs de la situation dans la profession établissent une distinction entre deux grandes catégories de personnes dans l'emploi : (1) les salariés (aussi connus sous le nom d'employés) et (2) les travailleurs indépendants. Ces derniers sont ensuite désagrégés en (a) les employeurs, (b) les travailleurs à leur propre compte, (c) les membres de coopératives de producteurs et (d) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Chacune de ces catégories est présentée en pourcentage du nombre total de personnes dans l'emploi. Etablir la catégorie de la situation dans la profession peut aider à comprendre les dynamiques du marché du travail et le niveau de développement d'un pays. Avec les années, et la croissance économique, on peut généralement s'attendre à un déplacement de l'emploi dans l'agriculture vers les secteurs de l'industrie et des services, avec en parallèle une augmentation du nombre de travailleurs salariés et une baisse des

travailleurs à leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, dont beaucoup auront été employés auparavant dans le secteur agricole.

La méthode de classement de l'emploi en fonction de la situation dans la profession se fonde sur la classification internationale de la situation dans la profession (CISP) de 1993, qui classe l'emploi d'une personne à un moment donné en fonction du type de contrat explicite ou implicite qu'a cette personne avec d'autres personnes ou organisations. Ce genre de classification reflète le niveau de risque économique induit par ces différentes modalités de travail, et notamment la force du lien entre la personne et l'emploi, et le type d'autorité sur les établissements et les autres travailleurs qu'a ou qu'aura la personne.

ICMT 4. L'emploi en fonction des secteurs

Cet indicateur désagrège l'emploi en trois grands secteurs – l'agriculture, l'industrie et les services – et donne le pourcentage de chacun dans l'emploi total. Cet indicateur montre la croissance et le déclin de l'emploi dans les grands secteurs, tout en soulignant les différences de tendances et de niveaux entre les économies développées et en développement. Les flux de l'emploi d'un secteur à l'autre sont un facteur important pour l'analyse des tendances de la productivité, car il faut faire la différence entre croissance de la productivité au sein d'un secteur et croissance résultant du passage d'un secteur à faible productivité à un secteur à plus forte productivité. L'ajout de détails supplémentaires sur les secteurs des tableaux 4b, 4c et 4d sert à montrer les tendances de l'emploi au sein de chacun des secteurs de l'économie.

Les secteurs d'activité économique sont définis selon la classification internationale type par industrie de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 2 (1968), révision 3 (1990) et révision 4 (2008).

ICMT 5. L'emploi en fonction de la profession

L'emploi en fonction de la profession est présenté selon les grands groupes de classification en trois tableaux : le tableau 5a en fonction de la classification internationale type des professions (CITP), 2008 (CITP-08) ; le tableau 5b en fonction de la CITP-88 et le tableau 5c en fonction de la CITP-68. Ces trois tableaux sont désagrégés par sexe.

Cet indicateur suscite beaucoup d'intérêt. Les économistes utilisent la profession dans l'analyse des différences de répartition des revenus dans le temps et entre les groupes – hommes et femmes par exemple – et pour l'analyse des déséquilibres entre l'offre et la demande sur différents marchés du travail. Les décideurs politiques utilisent les statistiques en fonction de la profession pour les aider à élaborer et à mettre en œuvre des politiques économiques et sociales et pour suivre les progrès de leur mise en œuvre, par exemple dans le domaine de la planification du travail et de la planification de l'enseignement et de la formation professionnels. Les dirigeants d'entreprise ont besoin de statistiques sur la profession pour planifier et décider des politiques du personnel et suivre les conditions de travail, au niveau de l'entreprise et dans leur industrie et les marchés du travail pertinents.

ICMT 6. Les travailleurs à temps partiel

Ces dernières décennies ont connu une croissance rapide du travail à temps partiel dans les économies développées. Cette tendance est liée à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, et aussi aux tentatives d'introduction de la flexibilité sur le marché du travail en réponse aux changements de l'organisation du travail dans l'industrie, et à la croissance du secteur des services.

L'indicateur sur les travailleurs à temps partiel porte sur les personnes dont la durée de travail est inférieure à celle d'un « plein temps », en pourcentage de l'emploi total. Etant donné qu'il n'existe pas de définition internationalement reconnue sur le nombre minimum d'heures dans une semaine qui constitue un travail à temps plein, la répartition entre ces deux catégories se fait en fonction du pays ou à l'aide d'estimations spécifiques. On calcule deux mesures pour cet indicateur : l'emploi à temps partiel total en tant que pourcentage de l'emploi total, qu'on appelle parfois le « taux d'emploi à temps partiel » ou « l'incidence de l'emploi à temps partiel » ; et le pourcentage de la main d'œuvre à temps partiel composé de femmes.

ICMT 7. Les heures de travail

Le nombre d'heures travaillées a un impact sur la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que sur les niveaux de productivité et les coûts du travail des établissements. Il est donc important de

mesurer les niveaux et les tendances du nombre d'heures travaillées dans une société, pour différents groupes de travailleurs et pour les travailleurs individuellement, lorsqu'on veut surveiller les conditions de travail et de vie et analyser l'évolution de l'économie.

L'ICMT 7 comprend deux mesures liées au temps de travail afin de donner une vision d'ensemble du temps consacré par les personnes dans l'emploi à leurs activités de travail. La première mesure porte sur les heures travaillées par une personne dans l'emploi par semaine (tableau 7a). Ce tableau montre les chiffres relatifs aux personnes dans l'emploi et classées en fonction de la durée hebdomadaire du travail, en utilisant les tranches suivantes : moins de 15 heures par semaine, de 15 à 29 heures, de 30 à 34 heures, de 35 à 39 heures, de 40 à 48 heures, et 49 heures et plus, selon les cas. Les données sont ventilées en fonction du sexe, du groupe d'âge (total, jeunes, adultes) et de la situation dans la profession (total et salariés), lorsque c'est possible. La deuxième mesure est la moyenne annuelle des heures effectivement travaillées par personne (tableau 7b).

ICMT 8. L'emploi dans l'économie informelle

L'économie informelle joue un rôle majeur dans la création d'emplois, de revenus et la production de nombreux pays. Dans les pays où les taux de croissance de la population ou de l'urbanisation sont élevés, l'économie informelle a tendance à absorber l'essentiel de l'accroissement de la main d'œuvre. Le travail dans l'économie informelle est généralement reconnu à son absence d'identité légale, de mauvaises conditions de travail, l'absence de participation aux systèmes de protection sociale, une plus grande incidence des accidents du travail ou des incapacités temporaires et la limitation de la liberté syndicale. Avant d'envisager l'étendue et le contenu des politiques destinées à remédier à ce problème, il faut savoir combien de personnes appartiennent à l'économie informelle.

L'ICMT 8 comprend des estimations nationales de l'emploi informel. Le tableau 8 combine 2 mesures de l'économie informelle : l'emploi dans le secteur informel, la mesure axée sur l'entreprise définie par la 15^{ème} CIST ; et l'emploi informel, la mesure plus large axée sur les emplois et recommandée par la 17^{ème} CIST. Cette dernière comprend les personnes employées dans

des entreprises du secteur informel et les personnes dans l'emploi informel en dehors du secteur informel (des salariés dont l'emploi est informel), ainsi que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale du secteur formel ou informel et les travailleurs à leur propre compte engagés dans la production de biens destinés à être consommés par leur ménage. L'emploi informel et ses sous-catégories sont présentés en tant que pourcentage de l'emploi total non agricole.

ICMT 9. Le chômage

Le taux de chômage est probablement la mesure la plus connue du marché du travail et c'est certainement la plus souvent citée dans les media de nombreux pays. Combiné au taux de participation à la main d'œuvre (ICMT 1) et au ratio emploi/population (ICMT 2), c'est l'indicateur le plus large de l'activité et de la situation économiques au niveau des marchés du travail pour les pays qui recueillent régulièrement des informations sur la main d'œuvre. Le taux de chômage nous indique le pourcentage de la main d'œuvre qui n'a pas d'emploi, est disponible pour travailler et cherche activement du travail. Il ne faut pas l'interpréter comme une mesure des difficultés économiques, bien qu'il y ait souvent une corrélation avec cet aspect. Le tableau 9a présente des séries harmonisées de taux de chômage estimés par le BIT (comme les tableaux 1a et 2a) en fonction du sexe ; le tableau 9b présente les estimations nationales du chômage total ventilé par sexe, dans la mesure du possible ; et le tableau 9c montre les flux d'entrée et de sortie du chômage, mesurés en fonction de la probabilité (taux de probabilité) de perdre son emploi quand on est salarié ou de trouver un emploi quand on est au chômage.

La résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^{ème} CIST, qui modernise et remplace la résolution concernant la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la 13^{ème} CIST, définit le chômage comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant la période de référence, étaient sans emploi, disponibles pour travailler et cherchaient un emploi. Il convient toutefois de reconnaître que les définitions nationales et la couverture du chômage peuvent varier en fonction de facteurs comme des limites d'âge, les critères de recherche du travail et le traitement des personnes temporairement mises à pied, par exemple, des

travailleurs découragés par l'absence de perspectives de travail et de ceux qui cherchent un emploi pour la première fois.

ICTM 10. Le chômage des jeunes

Le chômage des jeunes est une question politique importante dans de nombreux pays, quel que soit leur stade de développement. Aux fins de cet indicateur, le terme « jeunes » couvre les personnes de 15 à 24 ans, les adultes étant définis comme les personnes de 25 ans et plus, même s'il existe des variations nationales dans la définition des âges. Cet indicateur présente le chômage des jeunes de quatre façons : (a) le taux de chômage des jeunes ; (b) le ratio taux de chômage des jeunes/taux de chômage des adultes ; (c) le pourcentage de jeunes dans le chômage total ; et (d) le pourcentage de jeunes au chômage dans la population de jeunes.

Les mesures de l'ICMT 10 devraient être analysées ensemble ; l'analyse isolément de l'un des quatre pourrait présenter une image distordue. Par exemple, un pays peut avoir un ratio élevé de jeunes au chômage par rapport aux adultes au chômage, mais un faible pourcentage de jeunes dans le chômage total. La présentation du pourcentage de jeunes au chômage par rapport à la population de jeunes prend en compte le fait qu'une grande proportion de jeunes entre dans le chômage sans avoir été dans la main d'œuvre auparavant. Pris ensemble, ces quatre indicateurs donnent une indication très complète des problèmes rencontrés par les jeunes pour trouver un emploi. Le tableau 10a présente une série harmonisée de taux de chômage des jeunes estimés par le BIT (comme les tableaux 1a, 2a et 9a) ventilés par sexe ; le tableau 10b présente les estimations nationales du chômage total des jeunes ventilé par sexe dans la mesure du possible. Le tableau 10c complète la situation des jeunes sur le marché du travail en présentant le pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET) par rapport à la population de jeunes. Le taux de jeunes NEET est présenté pour les jeunes de 15 à 24 ans sauf indication contraire dans les notes.

ICMT 11. Le chômage de longue durée

Plus le chômage dure, plus ses effets ont tendance à être sévères. Les courtes périodes sans emploi peuvent normalement être traversées avec une indemnité de chômage, des économies et peut-

être l'assistance des membres de la famille. Lorsque le chômage dure un an ou plus, il peut provoquer des difficultés financières importantes, notamment lorsque les indemnités de chômage n'existent pas ou sont épuisées. Le chômage de longue durée n'est généralement pas considéré comme un indicateur important dans les économies en développement, où la durée du chômage a tendance à être courte, en raison de l'absence d'indemnités de chômage et du fait que la plupart des gens ne peuvent pas se permettre de rester sans travail pendant de longues périodes. C'est pourquoi la plupart des informations disponibles pour cet indicateur proviennent des économies plus développées. Les données sont présentées en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes et adultes) dans la mesure du possible.

Le tableau 11a comprend deux mesures séparées du chômage de longue durée : (a) le pourcentage de chômeurs depuis un an ou plus par rapport à la main d'œuvre ; et (b) le pourcentage de chômeurs depuis un an ou plus sur le nombre total de chômeurs (l'incidence du chômage de longue durée). Le tableau 11b présente le nombre de chômeurs (et leur pourcentage par rapport au total des chômeurs) en fonction de la durée : (a) moins d'un mois ; (b) de un mois à moins de trois mois ; (c) de trois mois à moins de six mois ; (d) de six mois à moins de douze mois ; (e) douze mois et plus. Les données sont ventilées en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes, adultes).

ICMT 12. Le sous-emploi lié au temps de travail

Le sous-emploi reflète la sous-utilisation de la capacité productive de la main d'œuvre. Le sous-emploi lié au temps de travail est la première des composantes du sous-emploi qui ont fait l'objet d'un accord et d'une définition au sein de la communauté internationale des statisticiens du travail. La définition internationale a été adoptée en 1982 par la 13^{ème} CIST, amendée en 1998 par la 16^{ème} CIST puis de nouveau clarifiée par la 19^{ème} CIST en 2013. Il comprend toutes les personnes dans l'emploi qui « souhaitent faire davantage d'heures, dont le temps de travail dans tous les emplois était inférieur à un seuil d'heures spécifié, et qui sont disponibles pour faire davantage d'heures si elles ont la possibilité de travailler plus ».

Cet indicateur est important pour améliorer la description des problèmes liés à l'emploi, et pour

évaluer l'utilisation des ressources humaines disponibles dans le processus de production du pays concerné. Il fournit également des éléments utiles pour élaborer et évaluer les programmes de promotion de l'emploi, des revenus et les programmes sociaux. Cet indicateur est calculé en pourcentage du sous-emploi lié au temps de travail par rapport à l'emploi total.

ICMT 13. Les personnes hors de la main d'œuvre

Le taux d'inactivité est le pourcentage de la population qui ne travaille pas et ne cherche pas de travail (donc, qui ne fait pas partie de la main d'œuvre). Les taux d'inactivité par groupes d'âge, + de 15 ans, 15-24 ans, 25-64 ans, 25-34 ans, 35-54 ans, 55-64 ans et + de 65 ans sont présentés au tableau 13. Le groupe des 25-54 ans est particulièrement intéressant puisque c'est dans cette tranche d'âge que l'on s'attend à voir les gens dans la main d'œuvre, car ils ont terminé leur éducation et n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. Il est donc intéressant de savoir pourquoi ces participants potentiels à la main d'œuvre sont inactifs. Le taux d'inactivité des femmes en particulier, en dit long sur les habitudes sociales d'un pays, son attitude vis-à-vis des femmes dans la main d'œuvre, et la structure familiale de façon générale.

Lorsqu'on ajoute le taux d'activité au taux de participation à la main d'œuvre (ICMT tableau 1a) pour le groupe correspondant, le total doit être égal à 100 pour cent. Les données du tableau 13 ont été harmonisées pour tenir compte des différences de méthodologies nationales pour la collecte et la tabulation ainsi que des facteurs spécifiques aux pays comme l'obligation de service militaire. Ces séries présentent les données publiées au niveau national et les données imputées et les estimations nationales, ce qui veut dire sans limitation de la couverture géographique.

ICMT 14. Le niveau d'éducation et l'illettrisme

Le niveau de compétences de la main d'œuvre est un élément de plus en plus important de la performance sur le marché du travail et de la compétitivité nationale. L'information sur le niveau d'éducation est actuellement le meilleur indicateur disponible sur le niveau des compétences de la main d'œuvre. Ce niveau conditionne dans une large mesure la capacité d'un

pays à être compétitif sur les marchés mondiaux et à utiliser efficacement les progrès rapides de la technologie ; ces facteurs font partie de ceux qui déterminent l'employabilité des travailleurs.

Le tableau 14a présente les informations sur le niveau d'instruction de la main d'œuvre, les données étant ventilées en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes, et adultes) dans la mesure du possible. Le tableau 14b présente la répartition de la population de chômeurs en fonction de leur niveau d'instruction, ventilée en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes, et adultes) dans la mesure du possible. Le tableau 14c présente les taux de chômage des personnes qui ont atteint le niveau d'instruction du primaire ou inférieur, le niveau de l'enseignement secondaire, ou le niveau de l'enseignement supérieur. Les catégories utilisées dans ces trois indicateurs sont d'un point de vue conceptuel basées sur les niveaux de la classification internationale type de l'éducation (CITE). La CITE a été conçue par l'UNESCO comme un instrument permettant d'assembler, de compiler et de présenter des indicateurs et des statistiques comparables de l'éducation, au sein des pays et au niveau international. Finalement, le tableau 14d est une mesure de l'illettrisme dans la population (total, jeunes, adultes).

ICMT 15. Salaires et coûts d'indemnisation

Les salaires représentent une mesure du niveau et des tendances du pouvoir d'achat des travailleurs et une approximation de leur niveau de vie. Les coûts d'indemnisation donnent une estimation des dépenses des employeurs pour employer leur main d'œuvre. Ces indicateurs sont complémentaires au sens où ils reflètent les mesures des deux grandes facettes existantes des salaires ; l'une a pour objectif de suivre le revenu des salariés, l'autre de montrer les coûts encourus par les employeurs pour les employer. L'information sur les salaires moyens est une des informations les plus importantes sur le marché du travail. Comme les salaires sont une forme substantielle de revenu pour une grande partie de la population active, les informations sur le niveau des salaires sont essentielles pour évaluer le niveau de vie et les conditions de travail et de vie de ce groupe de travailleurs dans les économies développées et en développement.

Le coût d'indemnisation horaire moyen est une mesure qui vise à représenter les dépenses des

employeurs par rapport aux prestations accordées à leurs salariés pour indemniser une heure de travail. Ces prestations reviennent au salariés soit directement sous la forme de revenu brut total – ou indirectement – pour les cotisations des employeurs à des programmes obligatoires, contractuels ou privés de sécurité sociale, les plans de pension, les assurances vie et les assurances accident, et les régimes de prestations destinés à leurs salariés.

Le tableau 15a présente les tendances des salaires mensuels moyens, en terme nominal et réel (ajusté en fonction des variations des prix à la consommation). Les séries relatives au salaire nominal et au salaire réel moyen sont présentées en monnaie nationale. Cela permet aux utilisateurs des données de calculer les taux de croissance des salaires nominaux et réels sans distorsion due aux fluctuations des taux de change, et de faire le lien entre les données relatives aux salaires et d'autres données exprimées en monnaie nationale. Le tableau 15b présente les niveaux, tendances et structures des coûts d'indemnisation horaire payés par les employeurs pour employer les travailleurs dans le secteur manufacturier. L'indemnisation totale est ensuite ventilée en « rémunération horaire directe » avec les sous catégories « rémunération pour le temps travaillé », « prestations directement payées », et « dépenses d'assurance sociale et taxes liés au travail » ; là, toutes ces variables sont exprimées en dollars des Etats-Unis.

ICMT 16. La productivité du travail

La productivité, combinée aux coûts horaires d'indemnisation, peut servir à évaluer la compétitivité internationale d'un marché du travail. La croissance économique d'un pays ou d'un secteur peut être imputable à une augmentation de l'emploi ou à l'augmentation de l'efficacité des personnes dans l'emploi. Cette dernière peut être décrite par des données sur la productivité du travail. Il s'agit donc d'une mesure clé des performances économiques. Il est important de comprendre les moteurs de cette productivité : l'accumulation de machines et d'équipements, les améliorations de l'organisation et des infrastructures physiques et institutionnelles, l'amélioration de la santé et des compétences des travailleurs (le capital humain), et la création de nouvelles technologies, pour élaborer des politiques de soutien à la croissance économique.

La productivité du travail est la production par unité d'apport du travail. Le tableau 16a présente deux mesures : le PIB par personne dans l'emploi et le PIB par heure travaillée, en dollars des Etats-Unis de 1990 et indexé sur 1990 = 100 avec les informations du « Conference Board ». Le tableau 16b présente les estimations du BIT relatives à la productivité du travail exprimée en PIB par personne dans l'emploi en dollars internationaux de 2005 à parité de pouvoir d'achat et en dollars des Etats-Unis de 2005 constants aux taux de change des marchés.

ICMT 17. Pauvreté, répartition des revenus et travailleurs pauvres

La pauvreté peut provenir de l'incapacité des personnes à générer par leur travail un revenu suffisant pour maintenir un niveau minimum de vie. L'étendue de la pauvreté peut donc être considérée comme le résultat du fonctionnement des marchés du travail. Comme le travail est souvent l'actif le plus important, voir le seul, des personnes dans la pauvreté, la façon la plus efficace d'améliorer le niveau de bien-être consiste à accroître les opportunités d'emploi et la productivité grâce à l'éducation et la formation.

Toute estimation du nombre de personnes pauvres dans un pays dépend du choix du seuil de pauvreté. La décision sur ce qui constitue le seuil des besoins de base minimaux est un jugement subjectif, qui varie en fonction des cultures et des priorités nationales. Les divergences de définition posent des problèmes de comparabilité internationale. C'est la raison pour laquelle, en plus des mesures nationales de la pauvreté, et du coefficient de Gini présenté au tableau 17a, cet indicateur présente les données sur l'emploi en fonction des catégories de revenus, en classant les personnes dans l'emploi en fonction de seuils de consommation par habitant attribués aux différents groupes de revenus. En combinant les caractéristiques du marché du travail et les données sur les groupes de consommation des ménages, les estimations de l'emploi en fonction des catégories de revenus donnent une image plus claire du lien entre la situation économique et l'emploi. En raison des interactions importantes entre emploi et bien-être matériel, l'évaluation parallèle de ces deux composantes fournit une perspective plus détaillée de la dynamique de création d'emplois productifs, la réduction de la pauvreté et la croissance de la classe moyenne dans le monde.

Les versions électroniques des ICMT

Le BIT espère toucher un public plus large en présentant les données ICMT sous forme électronique. Comme dans les éditions précédentes, la version électronique de cette neuvième édition des ICMT contient toutes les séries de données pour ces indicateurs, plus le logiciel Excel add-in et un logiciel interactif permettant aux utilisateurs de faire des sélections et de déposer des requêtes sur les indicateurs par pays, année, type de source et par rapport aux fonctions définies par l'utilisateur en fonction de ses besoins. L'actualisation des données sera automatiquement téléchargée à chaque fois que l'utilisateur ouvre le programme (s'il est connecté à Internet). Les utilisateurs qui ne disposent pas d'un accès à l'Internet recevront par email

l'annonce de la disponibilité des actualisations, après s'être enregistrés. Les utilisateurs peuvent télécharger le programme ICMT à l'adresse : www.ilo.org/kilm

Il est également possible d'accéder à la base de données ICMT par la page sur les ICMT, qui donne accès aux données par pays des 17 indicateurs clés du marché du travail, ainsi qu'à un descriptif encore plus facile à lire expliquant leur utilisation, les définitions et les tendances de base. Les utilisateurs peuvent faire rapidement des recherches sur les indicateurs ICMT, et présenter et exporter les données au format tableur, directement d'Internet. Comme pour le logiciel, on peut avoir un accès direct aux indicateurs ICMT sur la page www.ilo.org/kilm.

Encadré 1c. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre

En octobre 2013, la 19^e CIST a adopté « une résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre » qui redéfinit certains concepts du monde du travail, et en introduit de nouveaux (OIT, 2013). La mise en œuvre progressive de cette résolution va apporter plusieurs changements dans la façon de compiler les statistiques.

Même s'il n'y a eu aucun changement immédiat aux données des ICMT (les statistiques comme celles de l'emploi et du chômage reposent sur des concepts qui n'ont pas été modifiés dans leur essence, en dépit de l'élargissement global du cadre du marché du travail et de l'introduction de nouvelles mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre), la nouvelle résolution aura une incidence sur la compilation des statistiques du marché du travail à l'avenir, et notamment pour les indicateurs liés au concept du travail, et des formes de travail autres que l'emploi.

L'un des changements de fond apporté aux statistiques sur **l'emploi** est l'introduction de « cinq formes de travail » qui s'excluent mutuellement [ont été] identifiées pour être mesurées séparément. La distinction entre ces formes de travail repose sur la destination prévue de la production (c'est-à-dire pour usage final propre, ou pour utilisation par des tiers, qui désigne par d'autres unités économiques) et sur la nature des transactions (les transactions monétaires ou non monétaires et les transferts) de la façon suivante:

- a) le travail de production pour la consommation personnelle qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre;
- b) l'emploi comme forme de *travail* réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit;
- c) le travail en formation non rémunéré accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail;
- d) le travail bénévole qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers;
- e) d'autres activités productives non définies dans cette résolution (paragraphe 7).

En outre, « Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elles comprennent:

a) les personnes en emploi «au travail», c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail;

b) les personnes en emploi qui n'étaient «pas au travail» en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires) (paragraphe 27)

La résolution élargit la définition du **chômage** pour y inclure des exemples d'activité de recherche d'emploi » et trois groupes de demandeurs d'emploi précisément définis :

a) les futurs travailleurs qui sont définis comme les personnes «pas en emploi», «actuellement disponibles», sans «recherche d'emploi» au sens du paragraphe 47 parce qu'elles ont déjà pris des dispositions pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, fixée en fonction de la durée générale d'attente pour commencer un nouveau poste de travail dans le contexte national, mais qui n'excède généralement pas trois mois;

b) les participants aux dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion d'emploi et qui, de ce fait, n'étaient «pas en emploi», ni «actuellement disponibles», et sans «recherche d'emploi», parce qu'elles avaient reçu une offre pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, qui n'excède généralement pas trois mois;

c) les personnes «pas en emploi» qui ont effectué des démarches pour migrer à l'étranger pour travailler en échange d'une rémunération ou d'un profit mais qui sont toujours en attente de l'opportunité de partir (paragraphe 48).

La définition des **personnes en sous-emploi lié au temps de travail** a également été élargie pour définir ainsi ce groupe de personnes : ce sont « toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitent travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus, où :

a) le concept de «temps de travail» utilisé est les heures réellement travaillées ou les heures habituellement travaillées, selon l'objectif de la mesure (les situations à court ou à long terme) et selon les normes statistiques internationales sur le sujet; ICLS-19-Résolution-I-[STATI-131114-1]-Fr.docx 11

b) «davantage d'heures» désigne des heures additionnelles effectuées dans le même poste de travail, dans un (des) poste(s) de travail supplémentaire(s) ou dans un (des) poste(s) de substitution;

c) le «seuil d'heures» se fonde sur la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, sur les valeurs médianes ou modales des heures habituellement effectuées de toutes les personnes en emploi, ou sur les normes relatives au temps de travail précisées dans la législation pertinente ou dans la pratique nationale et fixées pour des groupes spécifiques de travailleurs;

d) «disponibles» pour faire davantage d'heures doit être établi par rapport à une courte période de référence fixée qui, dans le contexte national, reflète la durée habituelle nécessaire pour quitter un poste de travail afin d'en commencer un autre » (paragraphe 43).

Pour avoir plus d'informations et de détails sur la résolution, voir à l'adresse : <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/lang--fr/index.htm>

Références :

Bureau international du travail (BIT) 1999 : *Rapport du Directeur général : Le Travail décent*, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève 1999 (Genève).

—. 2003. *Rapport du Directeur général : S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève 2003 (Genève).

—. 2007. ICMT, 4e édition (Genève).

—. 2009. ICMT, 6e édition (Genève).

—. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Genève). Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_123835/lang--en/index.htm.

—. 2011. CIMT, 7e édition (Genève).

—. 2013. *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre*, adoptée par la 19^e

Conférence internationale des statisticien(ne)s du Travail, Genève, Octobre. Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm

Sparreboom, T.; Albee, A. (eds). 2011. *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators* (Genève, BIT). Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_157989/lang--en/index.htm2.

Nations Unies (ONU). 2005. *Résultats du Sommet mondial*, résolution adoptée par la réunion plénière de haut niveau de la 60^e session de l'assemblée générale, 20 Sep., A/60/L.1 (New York).

Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (WCSDG). 2004. *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous* (Genève, 2004). Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/report.pdf>

Éducation et marché du travail : une analyse des tendances mondiales avec les ICMT

1. Introduction¹

L'éducation et la formation sont au cœur de tous les efforts visant à augmenter la productivité d'un pays et à améliorer les chances de la population d'accéder à l'emploi, et surtout d'accéder à un emploi de qualité. Le niveau de scolarité et les compétences de la force de travail ont clairement un impact tant au niveau individuel qu'au niveau national. Pour élaborer des politiques efficaces, il est donc nécessaire de comprendre les interactions entre les tendances de l'éducation et celles du marché du travail, et la façon dont les deux influencent le bien-être individuel et national.

On associe généralement niveau d'éducation élevé et réussite sur le marché du travail car il augmente, pour les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé, les chances d'entrer sur le marché du travail à un poste plus élevé et d'être protégées du chômage. Le chômage des personnes ayant un niveau d'éducation élevé peut dans certains cas refléter leurs réticences à se contenter d'emplois inférieurs à ceux qui leur semblent appropriés à leur niveau de qualification. Le niveau d'instruction a une influence sur les résultats obtenus sur le marché du travail en facilitant l'accès à l'emploi, et en améliorant la qualité de l'emploi et des conditions de travail. Plus le niveau d'éducation est haut, plus les salaires sont élevés. Même les personnes surqualifiées (celles dont l'emploi requiert un niveau de compétences inférieur à celui qu'elles possèdent) gagnent globalement plus que les personnes qui font le même travail mais dont les qualifications correspondent juste à celles requises par leur emploi (Rubb, 2013).

Le niveau d'instruction influence également d'autres aspects essentiels des conditions de travail, comme le type de contrat et l'aménagement du temps de travail. Les travailleurs qui ont un niveau d'éducation élevé peuvent plus facilement négocier des conditions d'emploi plus satisfaisantes dans ces domaines. Toutefois, sur les marchés du travail très segmentés, lorsque le travail occasionnel et les contrats temporaires sont nombreux et les contrats d'emploi formel assez rares, le capital humain peut servir de monnaie d'échange pour obtenir la sécurité de l'emploi. Dans ce genre de contexte, les travailleurs dont les qualifications sont supérieures à leur poste occupent plus souvent des emplois permanents que des emplois temporaires. (Ortiz, 2010). L'instruction peut donc, dans une certaine mesure, protéger de l'emploi vulnérable. Une étude a constaté que les jeunes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire sont plus souvent dans l'emploi vulnérable que dans l'emploi non vulnérable (Sparreboom and Staneva, 2014).

Au niveau national, il existe une corrélation positive entre la proportion d'adultes au niveau d'instruction élevé dans la main d'œuvre d'un pays et le revenu par habitant de ce pays (OCDE et Statistique du Canada, 2000 ; Holland, Liadze, Rienzo and wilkinson, 2013). Une étude portant sur 18 pays en développement a montré que dans la plupart des pays analysés, l'augmentation du taux d'alphabétisation national s'était accompagnée d'une augmentation du taux de croissance économique nationale. Ce qui signifie que le capital humain a un impact statistiquement positif sur la croissance économique (Vinod and Kaushik, 2007). En outre, l'augmentation du niveau d'instruction est associé à une réduction des inégalités de revenus, et les dépenses nationales (par étudiant) dans l'éducation influencent fortement la répartition des revenus d'un pays (Keller, 2010).

¹ L'analyse de cette question a été préparée par Rosina Gammarano et Yves Perardel avec le soutien des collègues du Département de statistique. Laura Brewer, Sara Elder, Lawrence Jeff Johnson, Sangheon Lee, Sandra Polaski et Theo Sparreboom y ont apporté de précieux commentaires.

Encadré 1.1 Les données sur le marché du travail et l'éducation. Les problèmes statistiques.

L'utilisation des données relatives à l'éducation, et notamment des données du marché du travail en lien avec l'éducation, présente un certain nombre de défis. Le premier est lié à la disponibilité des données. Il est préférable, pour obtenir ce type de données, d'utiliser comme source l'enquête sur la main d'œuvre, car elle fournit des informations fiables sur le niveau d'éducation atteint et la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail. Il est également possible d'utiliser d'autres types d'enquêtes auprès des ménages et des recensements de population pour en dériver ces données. Ce qui signifie qu'il peut être difficile d'obtenir des statistiques fiables et fréquentes sur le niveau d'instruction de la main d'œuvre dans les pays qui n'ont pas mis en place d'enquêtes régulières sur la main d'œuvre ni d'enquêtes auprès des ménages.

Un autre des défis a trait à la comparabilité internationale des statistiques sur l'éducation. La configuration du système national d'éducation, les niveaux d'instruction exigés sur le lieu de travail et même les traditions en matière d'enseignement dépendent fortement du contexte national. Certes, il existe une classification internationale type reconnue des niveaux d'éducation (la classification internationale type de l'éducation, dont la dernière version remonte à 2011), mais on ne peut en déduire que les catégories d'éducation utilisées au niveau national correspondent toujours exactement aux catégories de cette classification type.

La façon de définir le niveau d'instruction d'une personne peut également prêter à confusion. Dans l'idéal, quand on fait des comparaisons entre les pays, toutes les données devraient faire référence au niveau d'éducation le plus élevé qui a été achevé, plutôt que le niveau d'études que suit la personne actuellement, ou le niveau qu'elle a commencé, mais qu'elle n'a pas réussi à terminer. Cependant, étant donné que les données sont habituellement dérivées des enquêtes auprès des ménages, tout dépend inévitablement de l'interprétation par chacune des personnes interrogées de la définition utilisée.

Les études sur ces interactions essentielles entre éducation et marchés du travail ciblent généralement les économies développées. On en sait moins sur les dynamiques correspondantes dans le monde en développement ; cependant, la constatation de Keller précédemment citée est particulièrement marquée dans les pays moins développés. Comme le niveau d'instruction reste comparativement faible dans de nombreux pays en développement, il est essentiel d'explorer ces interactions (OIT, 2015).

Voilà pourquoi la neuvième édition des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) comprend quatre indicateurs qui examinent directement les interactions entre éducation et marché du travail, et présente des séries chronologiques pour un grand nombre de pays à tous les stades de développement. Ces quatre indicateurs correspondent au tableau 14a, qui porte sur la main d'œuvre en fonction du niveau d'instruction, ventilée en fonction du sexe et du groupe d'âge (le total, les jeunes et les adultes) ; au tableau 14b, qui porte sur le chômage

en fonction du niveau d'éducation, ventilé en fonction du sexe et du groupe d'âge ; au tableau 14c, qui montre le taux de chômage en fonction du niveau d'éducation, ventilé en fonction du sexe et du groupe d'âge ; et au tableau 10c, qui montre les taux des personnes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET), ventilées par sexe.

Dans l'ensemble de ce chapitre, nous utilisons les nombreuses données figurant dans la neuvième édition des ICMT pour explorer les interactions entre éducation et marché du travail, et plus précisément, si ces interactions supposées entre niveau d'instruction et résultats sur le marché du travail sont confirmées par les données disponibles. L'avantage des ICMT, c'est qu'ils nous permettent de mener cette étude au niveau mondial, en révélant les tendances pour les économies développées et les économies en développement, et les différences entre régions.

La section 2 de ce chapitre commence cette exploration en analysant les tendances observées au cours des 10 à 15 dernières années pour les quatre indicateurs susmentionnés, pour tous les pays pour lesquels on dispose de ces données. Il en ressort une vue d'ensemble de l'évolution récente du niveau d'éducation de la main d'œuvre dans le monde. La section 3 examine de plus près les interactions entre éducation, résultat sur le marché du travail et performance économique, en comparant les quatre indicateurs liés à l'éducation à d'autres indicateurs des ICMT, la productivité du travail (tableau 16a), le taux d'emploi (tableau 2b) et la situation dans la profession (tableau 3).

La section 4 examine ces mêmes indicateurs, en se concentrant plus en détail sur un groupe de 12 pays. Ces pays ont été choisis de façon à représenter tous les groupes de revenus, définis dans la classification des pays en fonction de leurs revenus de la Banque mondiale (à partir du revenu national brut par habitant), à savoir les économies à faible revenu, les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les économies à revenu intermédiaire supérieur, et les économies à revenu élevé. Les données de ces 12 pays sont disponibles dans les ICMT, et ce groupe couvre également toutes les régions du monde. La section 5 propose une brève conclusion.

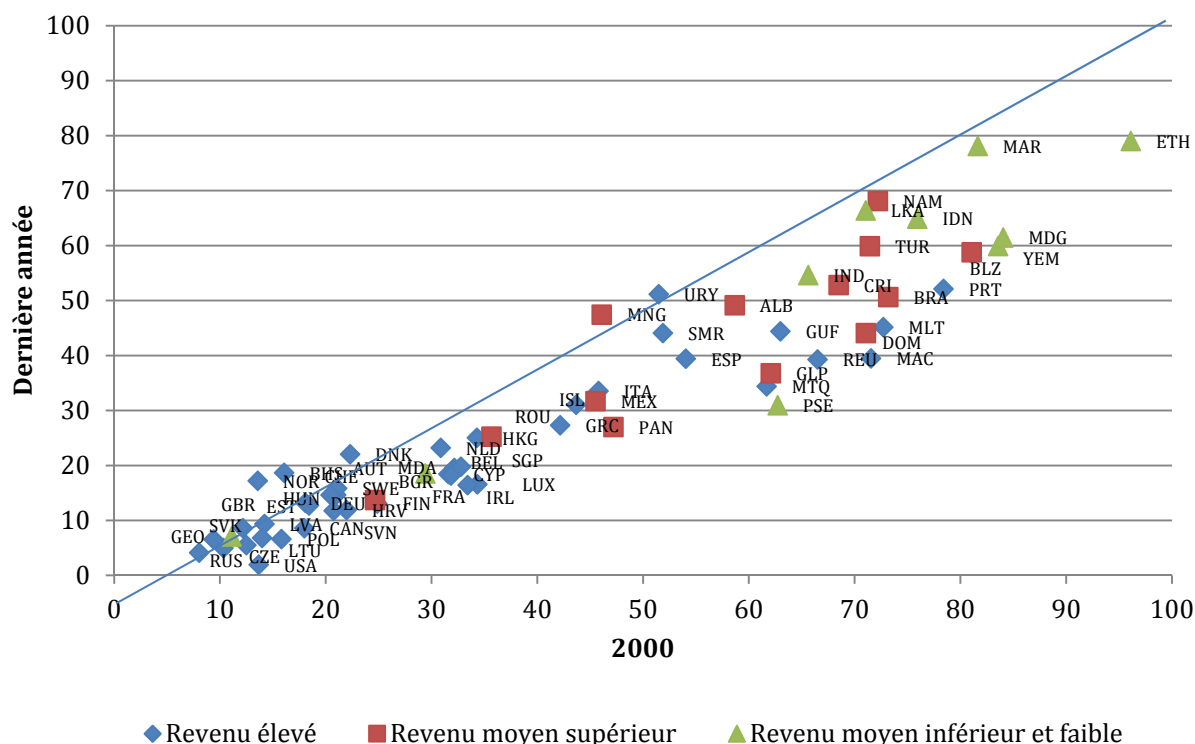
2. Les tendances mondiales par indicateur

Dans cette section, nous présentons les quatre indicateurs ICMT qui sont au cœur de notre analyse. Nous commençons par comparer, pour tous les pays pour lesquels nous disposons de données, la situation en 2000 (ou l'année la plus proche disponible) à l'année la plus récente disponible.² L'objectif est de comprendre les changements intervenus ces 15 dernières années, et de mettre en évidence les tendances de ces indicateurs clés.

2.1. La répartition de la main d'œuvre en fonction du niveau d'éducation

Le tableau 14a des ICMT fournit des données sur la répartition de la main d'œuvre en fonction du niveau d'éducation. La figure 2.1 porte précisément sur le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire.

² En cas d'absence de données pour l'année 2000, nous avons choisi l'année la plus proche entre 1997 et 2004 pour laquelle les données étaient disponibles. La dernière année disponible est toujours postérieure à 2009.

Figure 2.1 Pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire

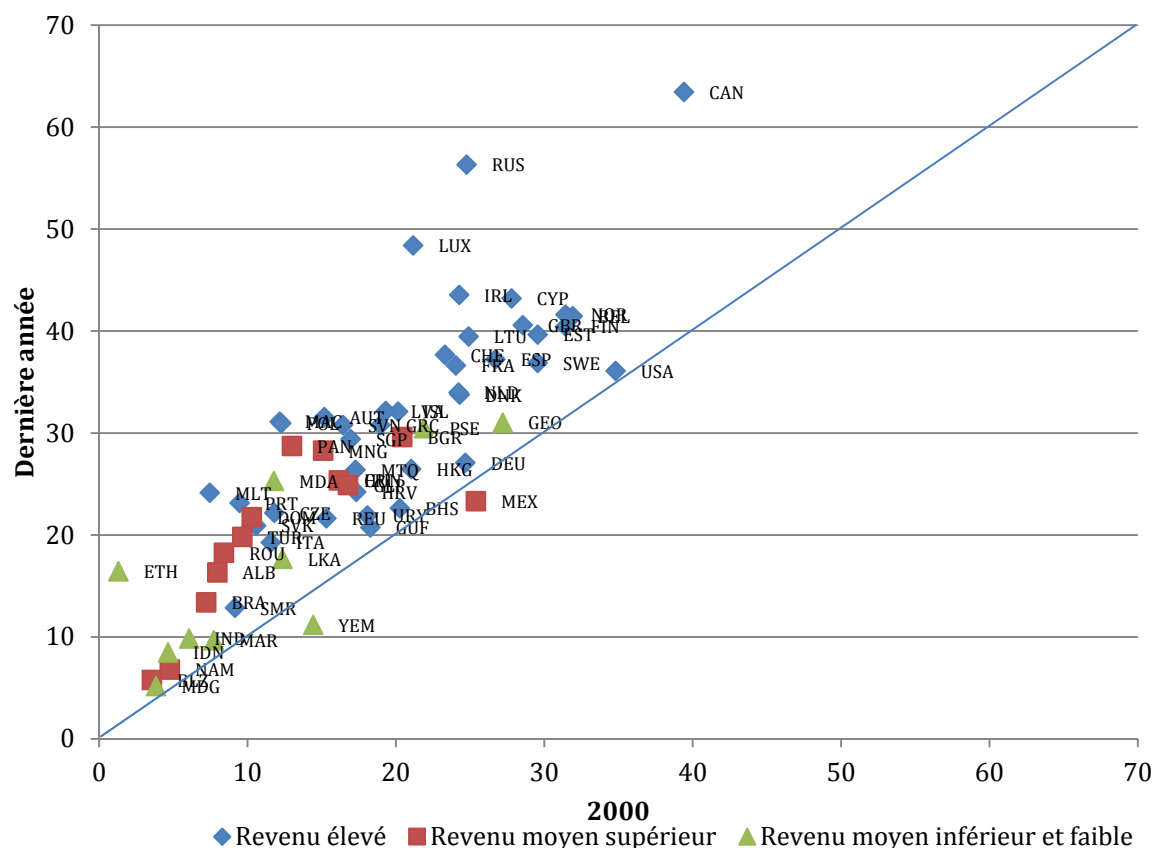
Note : dans tous les diagrammes de dispersion de ce chapitre, on utilise le code ISO 3166 alpha-3 pour nommer les pays. La liste complète de ces codes figure en annexe à la fin de ce chapitre et est également accessible à l'adresse : <https://www.iso.org/obp/ui/#search>

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14a, âge + de 15 ans, 1997-2004 et la dernière année disponible après 2009.

La principale constatation est que dans le monde entier, le niveau d'éducation de la main d'œuvre s'améliore. Sur les 64 pays pour lesquels on dispose de données, seul trois ont vu augmenter le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire. Dans les économies développées, la situation ne semble pas avoir changé de façon appréciable. Dans la plupart de ces pays, la part de la main d'œuvre qui n'a pas été au-delà de l'enseignement primaire était déjà très faible en 2000, et elle n'a baissé que de façon modérée au cours des 15 années suivantes. A l'inverse, dans les économies à revenu intermédiaire supérieur, les économies à revenu faible et les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la tendance a été à une amélioration plus significative, même en partant du niveau d'éducation le plus bas. La baisse du pourcentage de la main d'œuvre qui n'a pas dépassé le niveau de l'enseignement primaire est particulièrement frappante à Macao (Chine) et dans le Territoire palestinien occupé, avec une baisse d'environ 30 points de

pourcentage. Le corollaire étant, bien sûr, l'augmentation du pourcentage de la population qui a atteint un niveau d'éducation plus élevé.

Il est également essentiel d'étudier les changements qui sont intervenus dans le pourcentage de la main d'œuvre qui a un niveau d'éducation plus élevé, afin d'établir les niveaux d'instruction qui ont été atteints grâce à la baisse du pourcentage de travailleurs dont le niveau d'instruction ne dépassait pas l'enseignement primaire – notamment combien de gens atteignent le niveau de l'enseignement supérieur. L'augmentation du pourcentage de personnes dans la main d'œuvre qui ont achevé un cycle d'enseignement supérieur pourrait faciliter l'expansion de la production de produits et de services à forte valeur ajoutée et accélérer l'augmentation de la productivité, ce qui soutiendrait la croissance économique et le développement. Voilà pourquoi la figure 2.2 montre les modifications intervenues au niveau de l'enseignement supérieur.

Figure 2.2 Pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14a, âge + de 15ans, 1997-2003 et la dernière année disponible après 2009.

En accord avec les tendances observées dans la figure 2.1, la figure 2.2 reflète elle aussi une amélioration générale du pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle d'enseignement supérieur. Sur les 64 pays pour lesquels on disposait de données, 62 ont connu une augmentation : c'est le Canada, le Luxembourg et la Fédération de Russie qui ont connu les augmentations les plus fortes, avec une augmentation de plus de 20 points de pourcentage, ce qui place ces pays en tête du classement du pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur pour la dernière année disponible. En revanche, deux pays seulement, le Mexique et le Yémen, ont connu une baisse (modeste) du pourcentage de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur.

Il faut garder à l'esprit un élément spécifique en examinant les données relatives à l'enseignement supérieur : il s'agit de la différence entre enseignement professionnel et diplômes

universitaires, car l'enseignement professionnel joue un rôle significatif dans la croissance de la productivité et de la croissance durable pour de nombreux pays. Toutefois, certains pays considèrent l'enseignement professionnel comme de l'enseignement secondaire, d'autres comme de l'enseignement supérieur, ce qui rend l'analyse d'autant plus difficile.

2.2 La répartition du chômage en fonction du niveau d'instruction

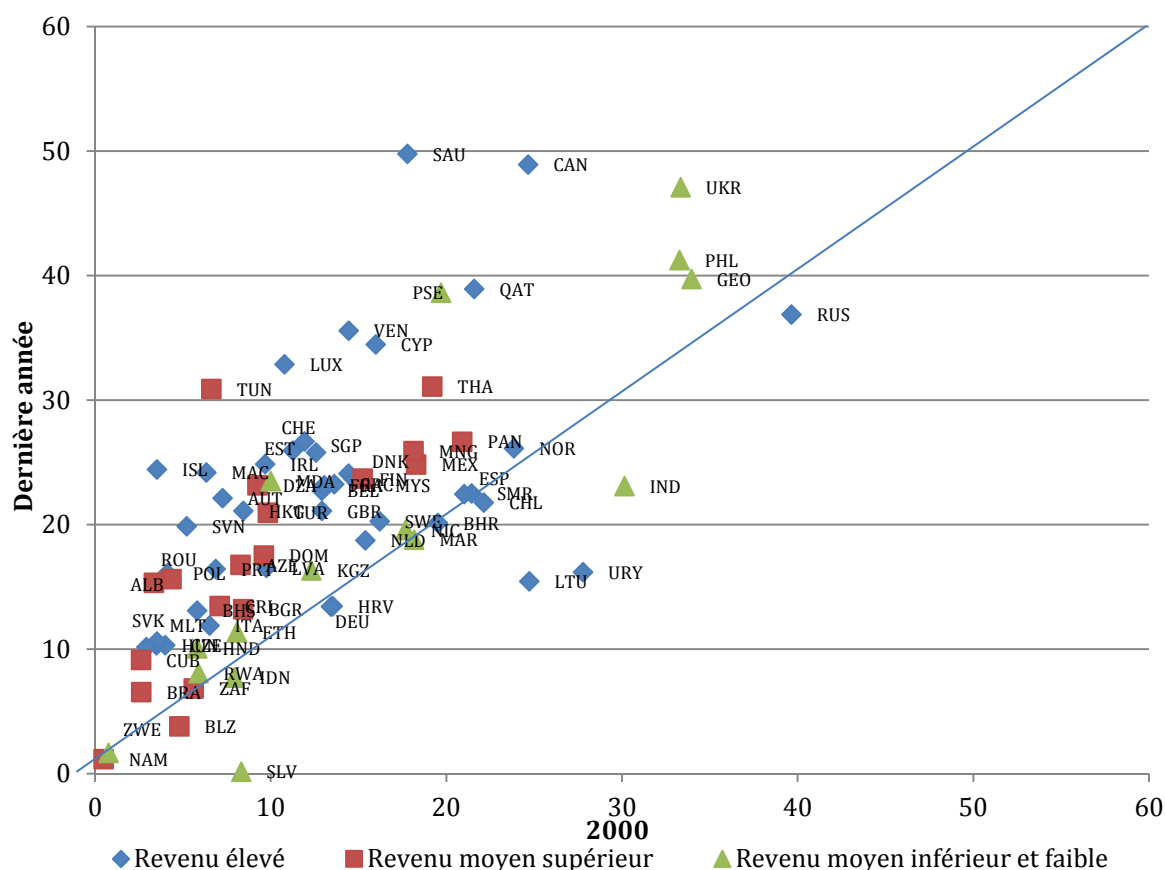
Certes, le niveau d'instruction dans l'ensemble de l'offre de main d'œuvre est un indicateur important pour évaluer les variations du potentiel productif de l'économie, mais s'il n'existe pas suffisamment d'opportunités d'emplois adaptées, il est peu probable que cette amélioration du niveau d'éducation de la main d'œuvre se traduise par des retombées macroéconomiques positives. L'évaluation du profil des chômeurs du point de vue de leur niveau d'éducation et sa comparaison avec celui de la main d'œuvre en général donne

des informations importantes sur l'ampleur de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Le tableau 14b des ICMT montre la répartition des chômeurs en fonction de leur niveau d'instruction.

La figure 2.3 compare pour 76 pays le pourcentage de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur en 2000 (ou l'année la plus proche pour laquelle on dispose de données) à celui de la dernière année pour laquelle on dispose de chiffres.

Figure 2.3 Pourcentage de chômeurs ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur

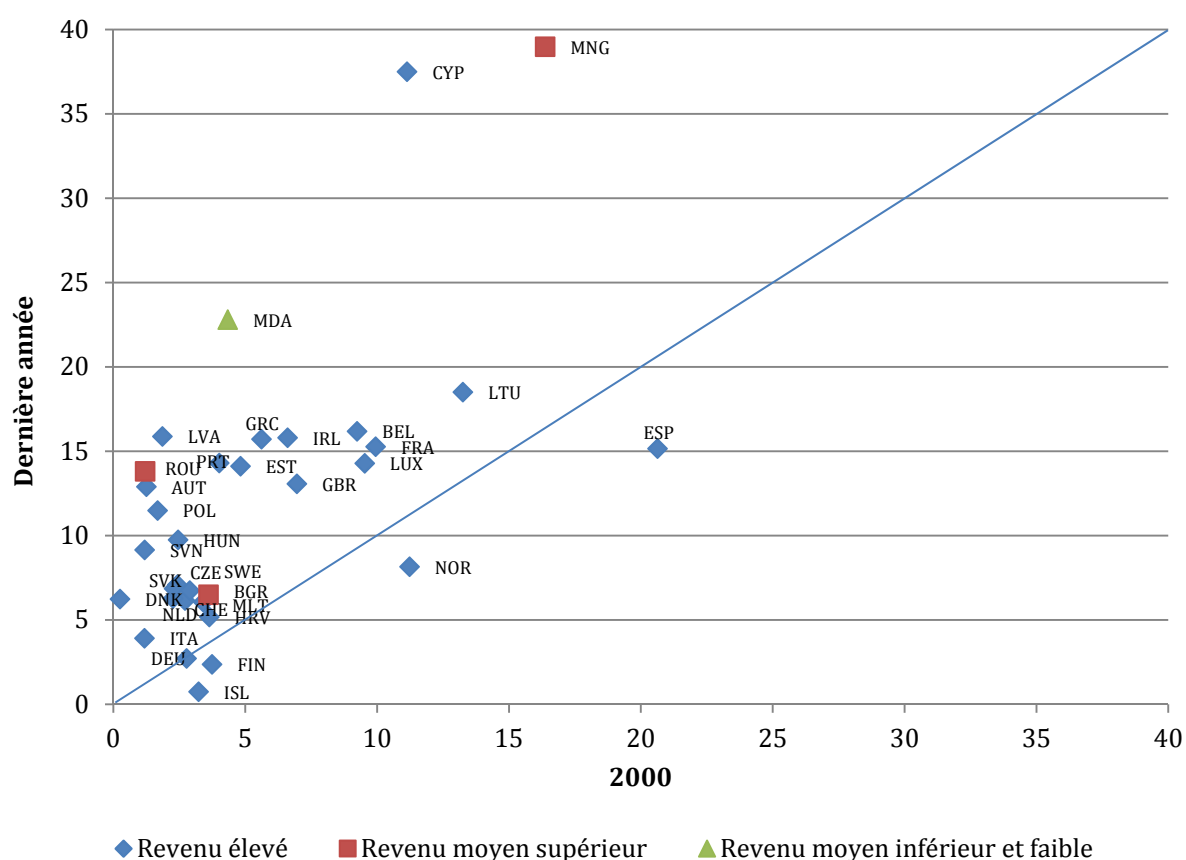


Source: ICMT, 9e édition, tableau 14b, âge + de 15ans, 1997-2003 et la dernière année disponible après 2009.

Le pourcentage de chômeurs ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur n'a baissé que dans 10 de ces pays de 2000 à la dernière année pour laquelle on dispose de chiffres. Dans la plupart des pays, l'augmentation du niveau d'instruction de la main d'œuvre s'accompagne d'une tendance à l'augmentation du pourcentage de chômeurs qui ont achevé un cycle d'enseignement supérieur. On peut cependant constater que l'augmentation du niveau d'instruction est une protection de moins en moins efficace contre le chômage. En Arabie saoudite et au Canada, la proportion de chômeurs

ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur a doublé au cours de ces années. En Tunisie, le pourcentage de chômeurs ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur a considérablement augmenté, il est passé de 6,6 pour cent à 30,9 pour cent.

La figure 2.4 montre la situation des jeunes, et notamment les variations au cours des 10-15 dernières années du pourcentage de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage.

Figure 2.4 Pourcentage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14b, âge 15-24, 1997-2003 et la dernière année disponible après 2009.

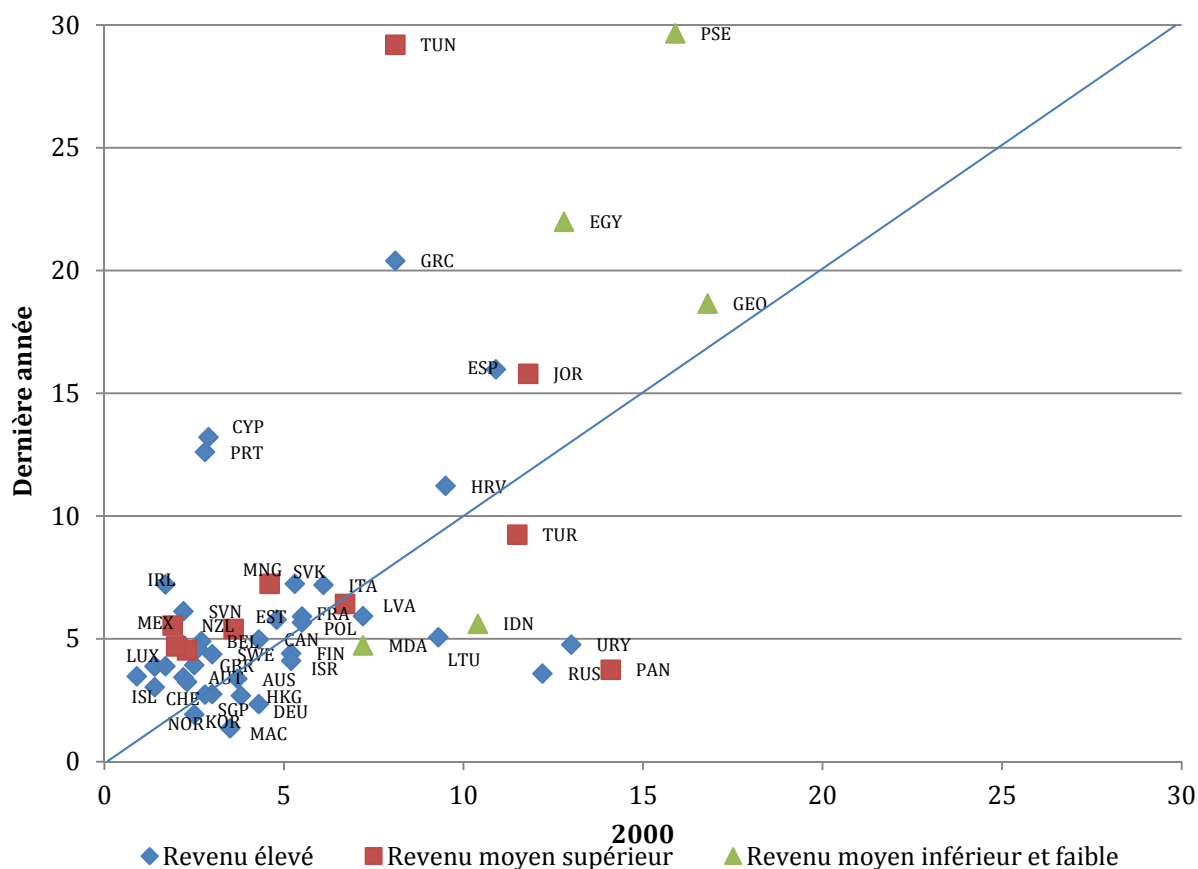
Parmi les 33 pays pour lesquels on dispose de données, seuls cinq ont connu une baisse du pourcentage de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage. La tendance en Espagne mérite d'être remarquée, car le niveau d'éducation élevé semble avoir protégé les jeunes de l'augmentation considérable du chômage durant cette période. En revanche, dans d'autres pays comme la Chypre, Mongolie, et la République de Moldova, les jeunes qui ont un niveau d'instruction élevé semblent confrontés à des obstacles pour trouver un emploi. Ceci pourrait signifier qu'il n'existe pas suffisamment d'emplois spécialisés et de haut niveau technique pour absorber le nombre de travailleurs qualifiés dans la main d'œuvre. Il faut toutefois faire preuve de prudence pour

interpréter ces données car les jeunes ne terminent leur enseignement supérieur que vers la fin de la tranche d'âge des jeunes (15-24 ans).

2.3. Le taux de chômage en fonction du niveau d'instruction

Le tableau 14c des ICMT présente les données relatives aux taux de chômage en fonction du niveau d'instruction. Cela permet de mettre en évidence les variations de la demande pour les travailleurs de différents niveaux d'instruction et de qualification. La figure 2.5 porte sur le taux de chômage des personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur.

Figure 2.5 Le taux de chômage des personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur

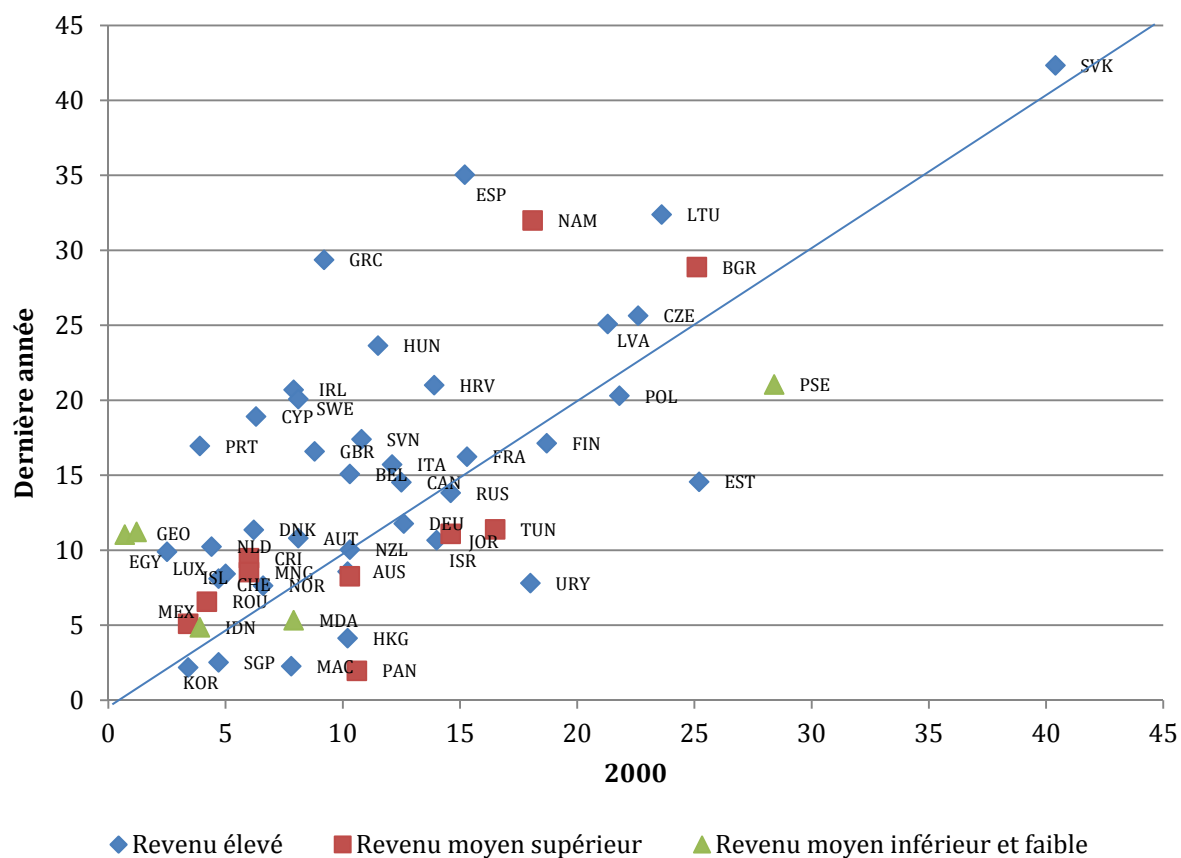


Source: ICMT, 9e édition, tableau 14c, âge+ de 15 ans, 1997-2003 et la dernière année disponible après 2009.

Contrairement aux deux premiers indicateurs étudiés dans ce chapitre, pour lesquels les données des 10 à 15 dernières années montraient une tendance claire, les résultats du taux de chômage des personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur sont plus dispersés. Sur les 53 pays pour lesquels on dispose de données, 35 ont connu une augmentation du taux de chômage des travailleurs les plus instruits durant cette période. La situation est particulièrement mauvaise en Tunisie, où le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté de plus de 21 points de pourcentage. On peut aussi observer des augmentations de plus de 10 points de pourcentage dans le Territoire palestinien occupé, en Grèce, et à Chypre. En Egypte et en Géorgie, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement

supérieur était déjà très élevé en 2000, mais il a continué à augmenter au cours de la période d'observation. En revanche le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a baissé dans 18 pays. Les baisses les plus fortes (environ 10 points de pourcentage) se sont produites en Uruguay, au Panama et dans la Fédération de Russie.

Afin d'évaluer les interactions entre niveau d'instruction et chômage, il est important de comparer les situations respectives de ceux qui ont achevé un cycle de l'enseignement supérieur et de ceux dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire. La figure 2.6 montre les résultats pour ce dernier groupe.

Figure 2.6. Taux de chômage des personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire (%)

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14c, âge+ de 15 ans, 1997-2003 et la dernière année disponible après 2009.

Là encore, les résultats sont assez dispersés, et ne montrent pas de tendance claire. Dans 19 des 53 pays inclus, le taux de chômage a baissé pour les personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire. Dans certains pays d'Amérique latine, comme l'Uruguay et le Panama, le taux de chômage des personnes dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire a baissé de façon significative, tout comme celui des personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur. Dans le Territoire palestinien occupé en revanche, alors que le taux de chômage augmentait pour les plus diplômés, celui des personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire a baissé de 7,3 points de pourcentage. Là encore, comme dans d'autres économies en développement, il semble que la main d'œuvre ayant le moins d'instruction ne peut pas se permettre de rester au chômage. À l'inverse, en Espagne comme en Grèce, le taux de chômage des personnes dont le niveau

d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire a augmenté de façon surprenante de 20 points de pourcentage, ce qui reflète la sévérité de la crise économique qui a frappé ces deux pays après 2008. Il est aussi important de mentionner qu'en Espagne en 2013, le taux de chômage était plus de deux fois plus élevé pour les personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire (35,1 pour cent) que pour les personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur (16,0 pour cent). En Slovaquie enfin, le taux de chômage des personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire reste très élevé, et comme en Espagne, c'est parmi les personnes dont le niveau d'instruction est le plus bas que le taux de chômage est le plus élevé.

D'après les tendances générales des taux de chômage selon les différents niveaux d'instruction, les personnes dans la main d'œuvre ayant

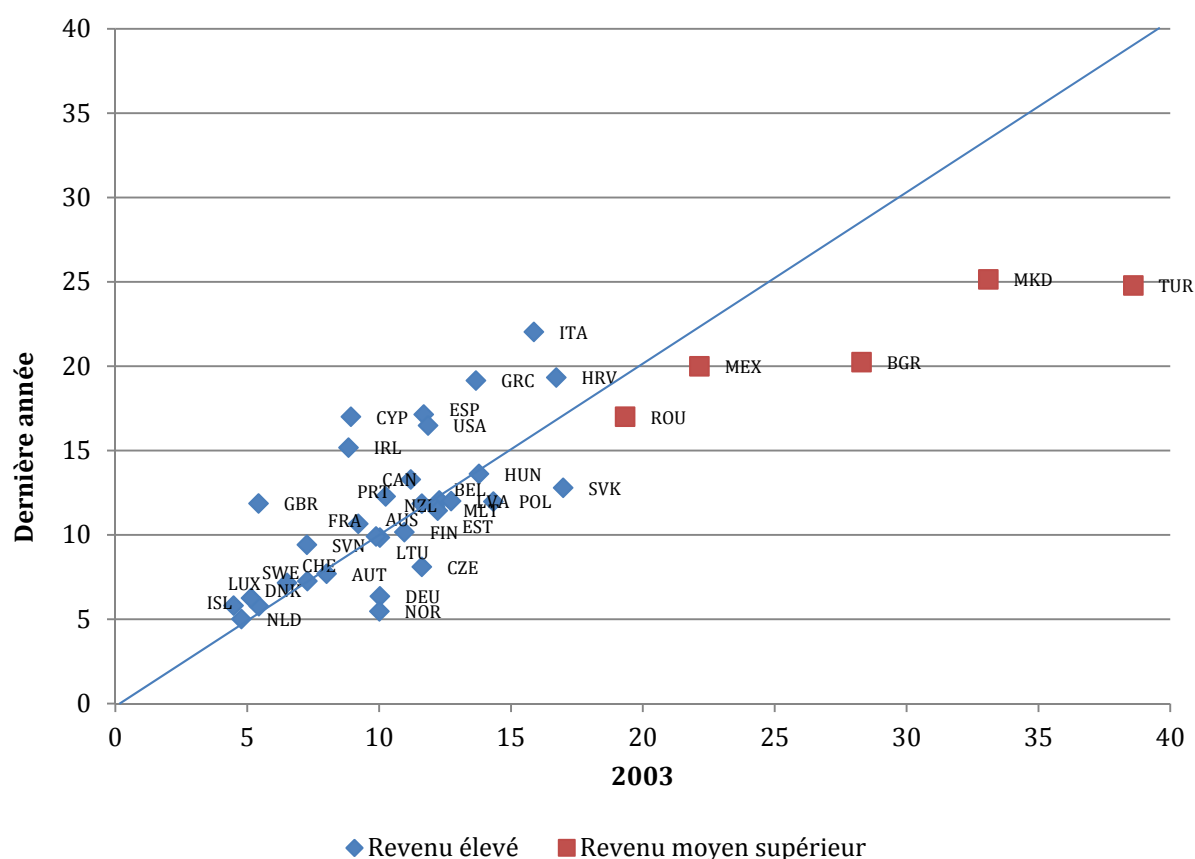
un cycle de l'enseignement supérieur sont celles qui sont le moins susceptibles d'être au chômage dans 41 des 53 pays pour lesquels on dispose de données. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont la plus faible probabilité d'être au chômage dans 34 des 37 économies à revenu élevé, mais seulement dans 7 des 16 économies à revenu intermédiaire. L'examen des variations des taux de chômage des 15 dernières années montre que la dynamique du taux de chômage était la plus favorable (en baissant le plus ou en augmentant le moins) pour les diplômés de l'enseignement supérieur dans 19 des 53 pays, la plus favorable pour les personnes ayant terminé l'enseignement secondaire dans 24 des 53 pays, et la plus

favorable pour les personnes ayant un niveau d'éducation primaire dans seulement 10 pays.

2.4. Pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET)

Le tableau 10c des ICMT présente les données sur le pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET). De par sa nature, cet indicateur représente une mesure plus large des jeunes qui pourraient entrer sur le marché du travail que le chiffre du chômage des jeunes ou celui de l'inactivité des jeunes. La figure 2.7 montre cet indicateur pour l'année 2003 et la dernière année disponible

Figure 2.7. Pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET)



Source: ICMT, 9e édition, tableau 10c, âge 15-24, 1998-2007 et la dernière année disponible après 2011.

Les 38 pays pour lesquels on dispose de données ne semblent pas présenter de tendance sous-jacente claire. Il convient cependant de remarquer que les pays où la proportion de jeunes NEET a augmenté le plus au cours de la dernière décennie (Chypre, Grèce, Irlande, Italie, Espagne et Royaume-Uni) ont tous des économies à revenu élevé qui ont été durement touchées par la crise financière mondiale. Dans ces pays, la crise a touché les jeunes de façon disproportionnée, les rendant plus vulnérables au chômage et sans moyens pour poursuivre leur éducation ou leur formation. À l'inverse, les pays où le pourcentage des jeunes NEET a baissé le plus sont les économies à revenu intermédiaire supérieur (Turquie, Ex-République yougoslave de Macédoine et Bulgarie). Cependant, la majeure partie des pays inclus dans la figure 2.7 n'a pas connu de changements significatifs au cours de cette période d'observation. Plus précisément, dans 23 pays sur 38, les variations du pourcentage de jeunes NEET au cours de cette période ont été inférieures à 2,5 points de pourcentage entre 2003 (ou l'année la plus proche pour laquelle on dispose de données) et la dernière année pour laquelle on dispose de données.

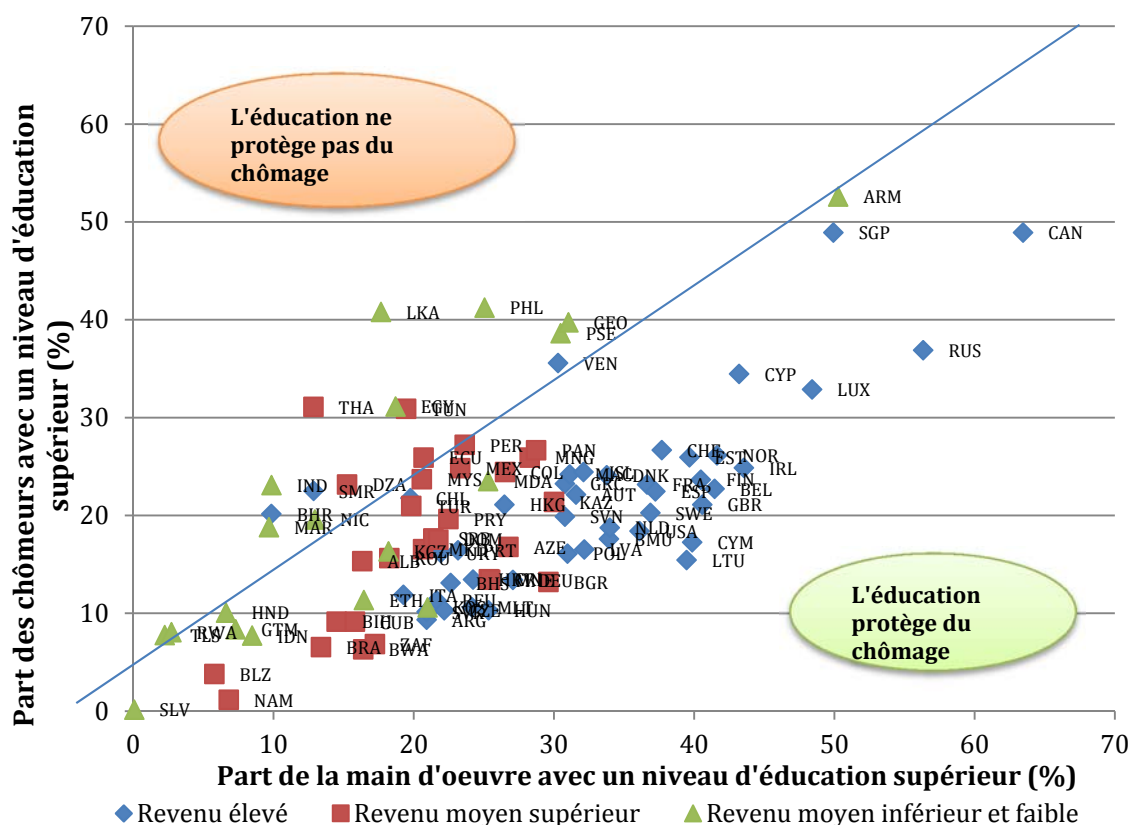
3. L'impact de l'éducation sur les résultats sur le marché du travail

Après avoir analysé les tendances des 10-15 dernières années présentées par les quatre indicateurs clés du marché du travail relatifs à l'éducation, en examinant tout particulièrement les interactions entre le niveau d'instruction et les résultats sur le marché du travail, cette section cherche à mettre en évidence les interactions éventuelles entre ces indicateurs et d'autres indicateurs clés du marché du travail, notamment le taux de chômage, la productivité du travail, le taux d'emploi et la proportion de salariés.

3.1. Chômage et éducation

La figure 3.1 montre les résultats de deux indicateurs du marché du travail, en comparant le pourcentage de personnes qui ont achevé un cycle d'enseignement supérieur et qui sont dans la main d'œuvre et celles qui sont au chômage.

Figure 3.1. Pourcentage de la main d'œuvre et des chômeurs qui ont achevé un cycle de l'enseignement supérieur, dernière année pour laquelle on dispose de données



Source: ICMT, 9e édition, tableaux 14a, 14b, âge + de 15 ans, dernière année disponible après 2009.

Dans 67 des 93 pays pour lesquels on dispose de données, l'éducation semble un moyen efficace de se protéger du chômage : c'est à dire que le pourcentage de chômeurs ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur est inférieur au pourcentage de personnes dans la main d'œuvre qui ont ce niveau d'études. La différence est particulièrement marquée en Lituanie, où elle était de 24 points de pourcentage (39,5 pour cent de la main d'œuvre ont un diplôme de l'enseignement supérieur, mais seulement 15,5 pour cent des chômeurs). En Belgique, aux Îles Caïmans, en Irlande et dans la Fédération de Russie, la différence avoisine également les 20 points de pourcentage, ce qui indique que les niveaux d'éducation supérieurs jouent un rôle majeur dans la prévention du chômage. En revanche, on peut observer le phénomène inverse dans 26 pays, où les diplômés de l'enseignement supérieur ont plus de probabilités d'être au chômage que ceux dont le niveau d'instruction est inférieur. C'est particulièrement vrai pour les Philippines, le Sri Lanka et la Thaïlande, où la différence est supérieure à 15 points de pourcentage. Les différences sont également considérables (plus de 10 points de pourcentage) à Bahreïn, en Egypte, en Inde et en Tunisie.

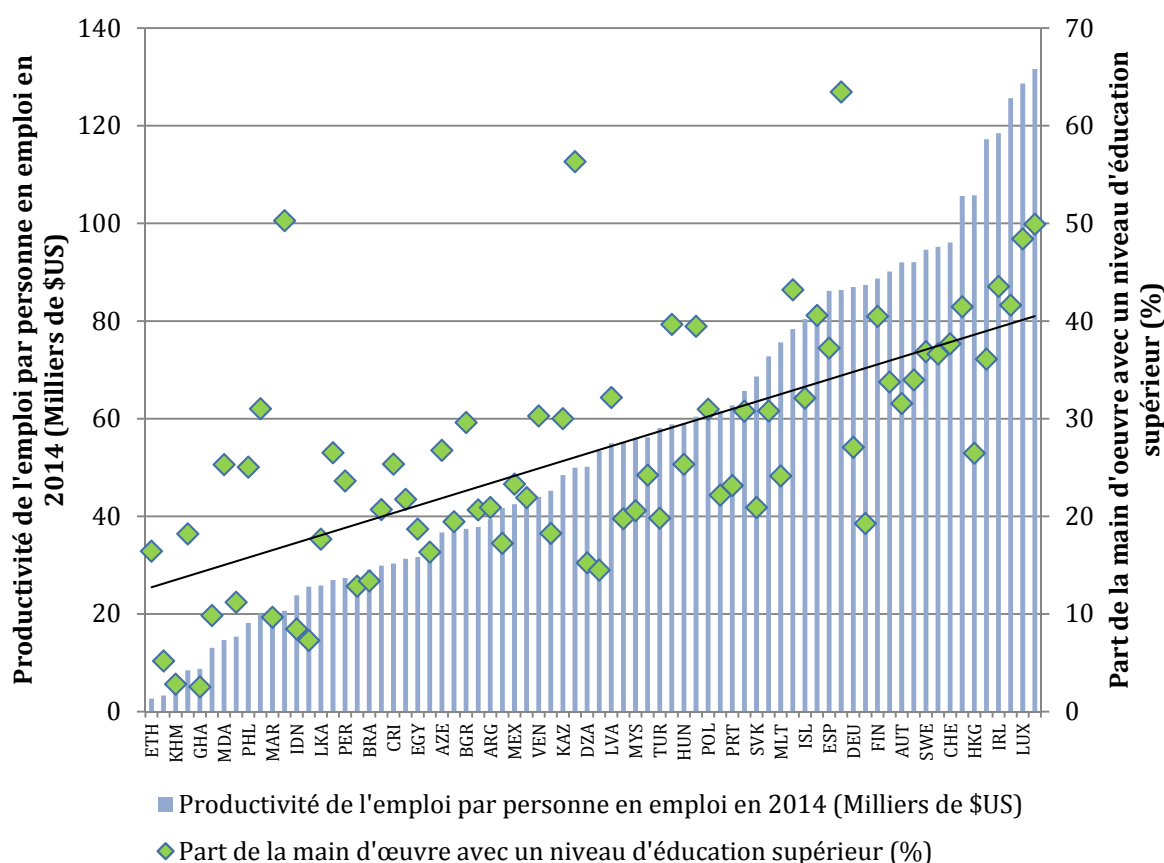
L'examen de la situation des pays en fonction des différents groupes de revenu suggère que les niveaux d'instruction élevés ont tendance à protéger les travailleurs du chômage dans les économies à revenu élevé. La situation est plus mitigée dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, et dans les économies à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les plus diplômés ont plus de probabilité d'être au chômage. Dans ces économies en développement, il existe clairement un décalage, les personnes qualifiées étant beaucoup plus nombreuses que les emplois disponibles correspondant à leurs compétences et à leurs attentes. Pour étudier ces tendances du chômage, il est essentiel de tenir compte du contexte national et de la politique d'assurance chômage. Dans les contextes où l'assurance chômage est limitée ou n'existe pas, le chômage peut ne pas être une option envisageable (OIT, 2016 – à paraître). Parmi les autres explications possibles des tendances observées dans les économies à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, le revenu familial peut être suffisamment élevé pour permettre aux personnes qui ont plus d'instruction de rester au chômage le temps de chercher un emploi qui corresponde pleinement à leurs attentes.

3.2. Productivité de l'emploi et éducation

Cette section présente les informations relatives au lien entre productivité du travail (tableau 16a) pour l'ensemble de l'économie et éducation supérieure. La productivité du travail, définie ici comme étant la production par personne dans l'emploi, mesure l'efficacité de l'utilisation des intrants dans une

économie pour produire des biens et des services ; elle donne une indication de la compétitivité et du niveau de vie d'un pays. Dans la figure 3.3, nous examinons le lien entre l'achèvement d'un cycle de l'enseignement supérieur et la productivité de l'emploi.

Figure 3.3. Niveau d'éducation supérieure et productivité de l'emploi (Parité de pouvoir d'achat (PPA) en dollars des États-Unis)



Note : la courbe de tendance qui figure sur ce graphique montre dans quelle mesure il existe une relation linéaire entre productivité de l'emploi et pourcentage de la main d'œuvre ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur.
 Source: ICMT, 9e édition, tableaux 14a, 16a, âge+ de 15 ans, dernière année disponible après 2009.

La figure montre clairement l'existence d'un lien entre ces deux indicateurs. Plus le pourcentage de main d'œuvre ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur est élevé, plus la productivité de l'emploi est élevée. Si l'on classe les 74 pays inclus en fonction de leur niveau de productivité de l'emploi, la tendance présentée par la main d'œuvre ayant un niveau d'éducation supérieure est clairement positive, avec un

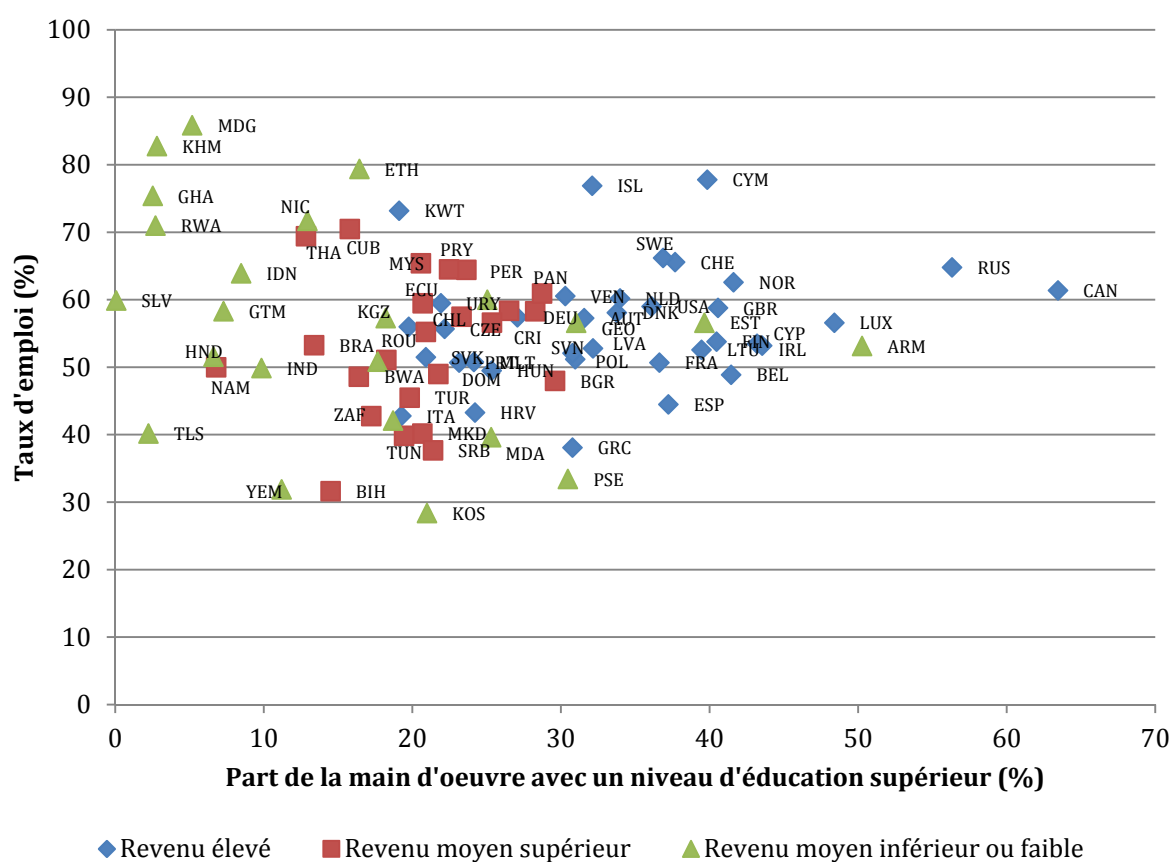
coefficient de détermination (R^2) de 0,44. Cependant, indépendamment de cette tendance mondiale sous-jacente claire, on peut voir quelques exceptions notables, comme l'Arménie, le Canada et la Fédération de Russie, où la proportion de la main d'œuvre ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur semble nettement supérieure à ce que l'on pourrait attendre au vu de leur niveau de productivité du travail.

3.3. Taux d'emploi et éducation

Le tableau 2b des ICMT présente les données relatives au taux d'emploi à partir des estimations nationales. Le taux d'emploi est le pourcentage de la population en âge de travailler qui a un emploi. Un taux d'emploi élevé signifie qu'une grande partie de la population en âge de travailler a un emploi ; un ratio faible signifie qu'une partie importante de la population en âge de travailler ne

participe pas directement aux activités liées au marché du travail, parce qu'elle est au chômage, ou (plus probablement) parce qu'elle ne fait pas partie de la main d'œuvre. La figure 3.4 présente cet indicateur ainsi que la proportion de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur.

Figure 3.4. Taux d'emploi et main d'œuvre ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur



Source: ICMT, 9e édition, tableaux 2b, 14a, âge + de 15 ans, dernière année disponible après 2009.

On ne peut déduire aucune relation claire entre ces deux indicateurs sur cette figure, et le coefficient de détermination (R^2) est très proche de 0. Cependant, la variabilité du taux d'emploi est beaucoup plus élevée dans les pays où la part de la main d'œuvre ayant une éducation supérieure est faible. En Bosnie Herzégovine et en Ethiopie, par exemple le pourcentage de la main d'œuvre ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur est

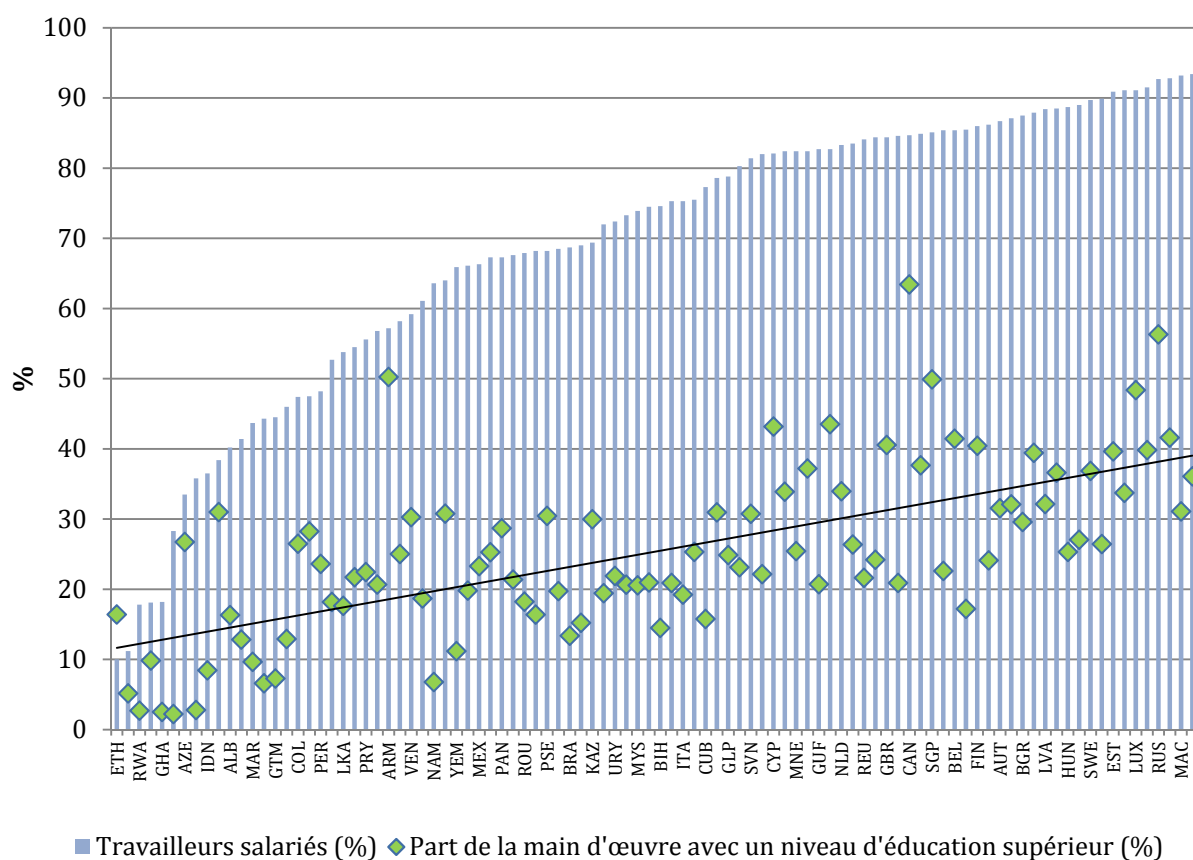
similaire (14,5 pour cent et 16,4 pour cent respectivement), mais les ratios emploi/population de ces deux pays diffèrent de près de 50 points de pourcentage (31,6 pour cent et 79,4 pour cent respectivement). Il semblerait que plus la part de la main d'œuvre ayant une éducation supérieure est élevée, plus la variabilité est faible : lorsque cette proportion dépasse 45 pour cent, le taux d'emploi tombe dans une fourchette de 45 à 65 pour cent.

3.4. Pourcentage de salariés et éducation

Le tableau 3 des ICMT montre les données relatives à l'emploi en fonction de la situation dans la profession, d'après les catégories établies par la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) de 1993. Nous nous intéressons ici aux salariés, la catégorie de situation dans l'emploi qui bénéficie

habituellement des plus hauts niveaux de revenu et de sécurité du travail sur le marché du travail. La figure 3.5 montre les données relatives au pourcentage de salariés dans l'emploi total ainsi que les données sur la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre.

Figure 3.5. Pourcentage de salariés dans l'emploi total, et proportion de la main d'œuvre diplômée de l'enseignement supérieur



Note : la courbe de tendance qui figure sur ce graphique montre dans quelle mesure il existe une relation linéaire entre salariés (employés) et pourcentage de la main d'œuvre ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur.

Source : ICMT, 9e édition, tableaux 3, 14a, âge + de 15 ans, dernière année disponible après 2009.

Cette figure montre qu'il existe une relation positive claire entre les deux indicateurs. Plus il y a de salariés dans un pays, plus la proportion de personnes ayant achevé un cycle d'enseignement supérieur est élevée. Le niveau d'instruction est clairement lié à la probabilité d'être salarié sur le marché du travail. Comme dans la section 3.2, l'Arménie, le Canada et la Fédération de Russie s'écartent de la norme, car ils ont une proportion

de diplômés de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre beaucoup plus élevée que ne pourrait le laisser supposer leur pourcentage de salariés. À l'inverse, la Namibie, l'Afrique du Sud et, dans une moindre mesure, le Botswana ont un pourcentage de salariés très faible par rapport au niveau d'éducation de leur main d'œuvre. Ces résultats peuvent suggérer qu'il existe des tendances régionales qui reflètent un

environnement dans lequel, alors que le niveau d'éducation de la main d'œuvre s'améliore, la configuration de l'économie et du marché du travail stagne, et l'emploi indépendant reste majoritaire.

Cette section du chapitre a exploré les interactions entre l'éducation et plusieurs indicateurs clés du travail. Le résultat des comparaisons entre niveau d'éducation et productivité du travail, et pourcentage de salariés suggère qu'il existe un lien clair entre le niveau d'éducation atteint par la main d'œuvre et les résultats sur le marché du travail. Toutefois, ce lien ne peut pas être établi avec la même fiabilité pour tous les indicateurs du marché du travail étudiés. Notamment, le taux d'emploi semble totalement indépendant des variations du niveau d'éducation.

4. La situation actuelle dans 12 pays sélectionnés

4.1. Les données relatives aux quatre indicateurs pour la dernière année pour laquelle on dispose de données

L'analyse de la section précédente portait sur tous les pays pour lesquels on disposait de données récentes. Dans cette section, nous examinons plus en détail la situation actuelle dans une sélection de douze pays couvrant tous les niveaux de développement. Le tableau 4.1 donne la liste des 12 pays, ainsi que certaines données relatives au marché du travail et au groupe de revenu pour chacun des pays.

Tableau 4.1 Informations clés sur une sélection de pays

Pays	Population en âge de travailler (milliers âgés de + de 15 ans)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)	Groupe de revenu de la Banque mondiale
Canada	29 952	61.4	6.9	Revenu élevé
Allemagne	71 875	57.4	5.0	Revenu élevé
Algérie	29 100	36.2	9.8	Revenu intermédiaire supérieur
Brésil	157 000	64.0	4.8	Revenu intermédiaire supérieur
Mexique	90 875	56.9	4.8	Revenu intermédiaire supérieur
Thaïlande	55 636	69.4	0.8	Revenu intermédiaire supérieur
Egypte	58 572	42.1	13.2	Revenu intermédiaire tranche inférieure
El Salvador	4 572	59.9	5.9	Revenu intermédiaire tranche inférieure
Kirghizistan	3 942	57.2	8.3	Revenu intermédiaire tranche inférieure
Philippines	67 814	60.0	6.8	Revenu intermédiaire tranche inférieure
Cambodge	10 811	82.8	0.3	Faible revenu
Ethiopie	57 948	79.4	4.5	Faible revenu

Sources: Banque mondiale, ILOSTAT, ICMT, 9^e édition, dernière année disponible

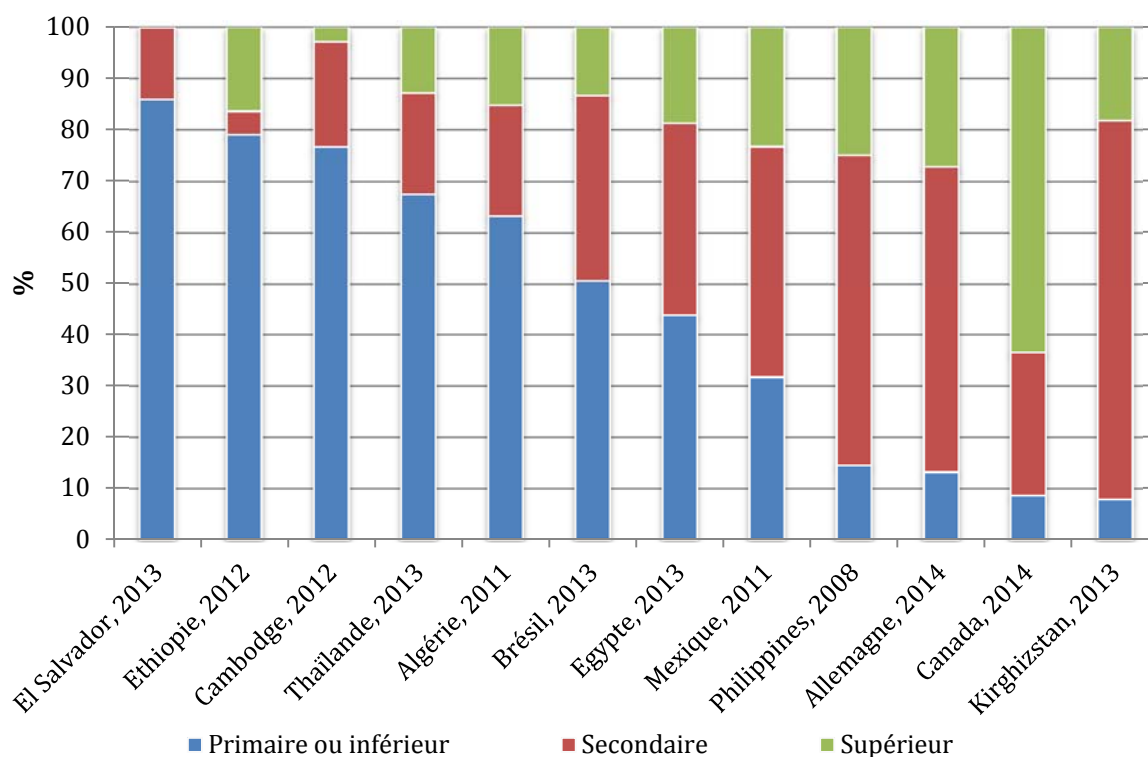
La figure 4.1 montre pour les 12 pays sélectionnés la main d'œuvre en fonction du niveau d'éducation (ICMT tableau 14a) pour la dernière année pour laquelle on dispose de données. C'est El Salvador qui a le pourcentage le plus élevé de main d'œuvre

dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire ; il y atteint 85,9 pour cent. Viennent ensuite l'Éthiopie et le Cambodge, les deux économies à faible revenu de notre sélection. Plus des trois quarts de la main d'œuvre de ces

deux pays n'a pas été au-delà de l'enseignement primaire, ce qui indique que le niveau d'éducation d'une grande partie des travailleurs est faible. En Thaïlande et en Algérie, plus de la moitié de la main d'œuvre (67,5 pour cent et 63,2 pour cent respectivement) n'a pas terminé le niveau d'enseignement secondaire. Ces deux pays sont classés parmi les économies à revenu intermédiaire supérieur. Dans ces deux cas, le revenu national brut par habitant relativement élevé ne s'accompagne pas d'un niveau d'instruction

relativement élevé. A l'inverse, le Kirghizistan, classé comme une économie à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, a le plus faible taux de main d'œuvre qui n'a pas dépassé l'enseignement primaire (7,9 pour cent). L'Allemagne et le Canada, les deux économies à revenu élevé de notre échantillon, ont la proportion la plus élevée de la main d'œuvre ayant terminé un cycle d'enseignement supérieur (27,1 pour cent et 63,4 pour cent respectivement).

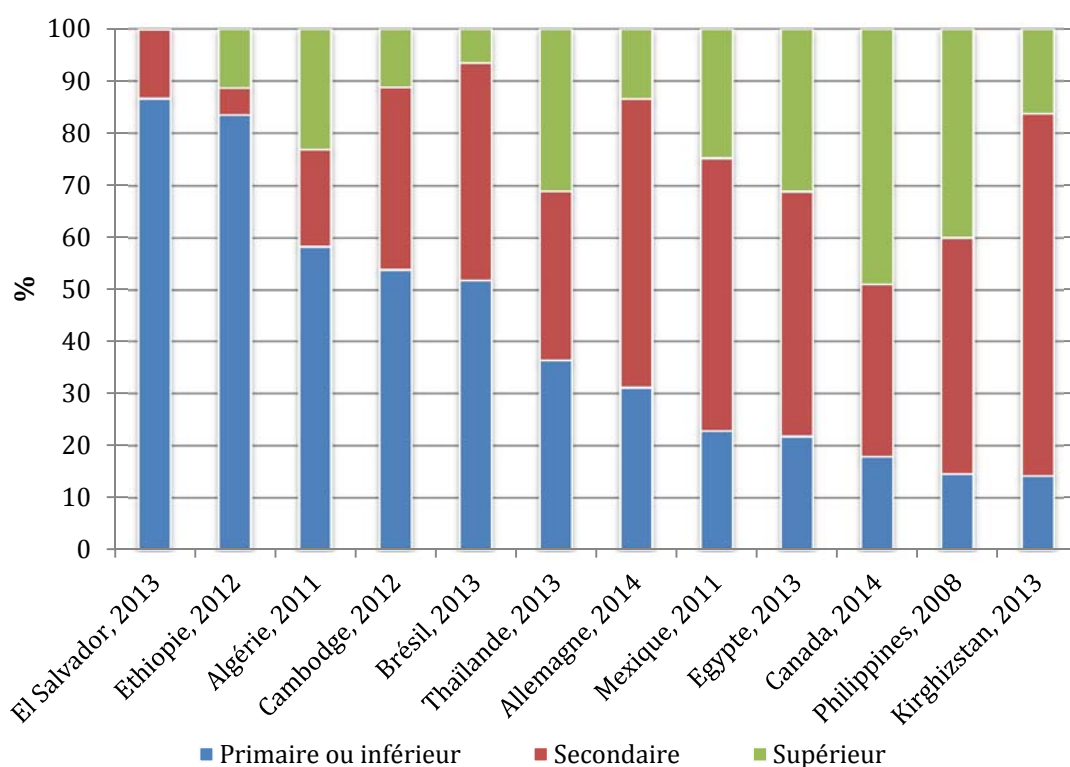
Figure 4.1 La main d'œuvre en fonction du niveau d'instruction



Source: ICMT, 9e édition, tableau 14a, âge + de 15 ans, dernière année disponible.

La figure 4.2 montre la répartition du chômage en fonction du niveau d'instruction (ICMT tableau 14b) pour la dernière année pour laquelle on dispose de données dans les pays sélectionnés. Dans de nombreuses économies à faible revenu, comme le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire est important, la proportion de chômeurs de ce niveau d'instruction a tendance à être significative. Inversement, les économies à revenu élevé ont une proportion plus élevée de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, et l'on pourrait donc s'attendre à une plus grande proportion de chômeurs de ce niveau d'instruction

dans ces pays. Cependant, en Allemagne, le chômage semble fortement lié au niveau d'instruction. Il n'y a que 13,2 pour cent de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire, mais 31,1 pour cent des chômeurs appartiennent à cette catégorie. Les travailleurs moins éduqués ont donc plus de probabilités d'être chômeurs en Allemagne. En Egypte, on peut cependant constater la tendance inverse. Il n'y a que 18,7 pour cent de la main d'œuvre qui a achevé un cycle de l'enseignement supérieur, mais 31,1 pour cent des chômeurs ont ce niveau d'éducation.

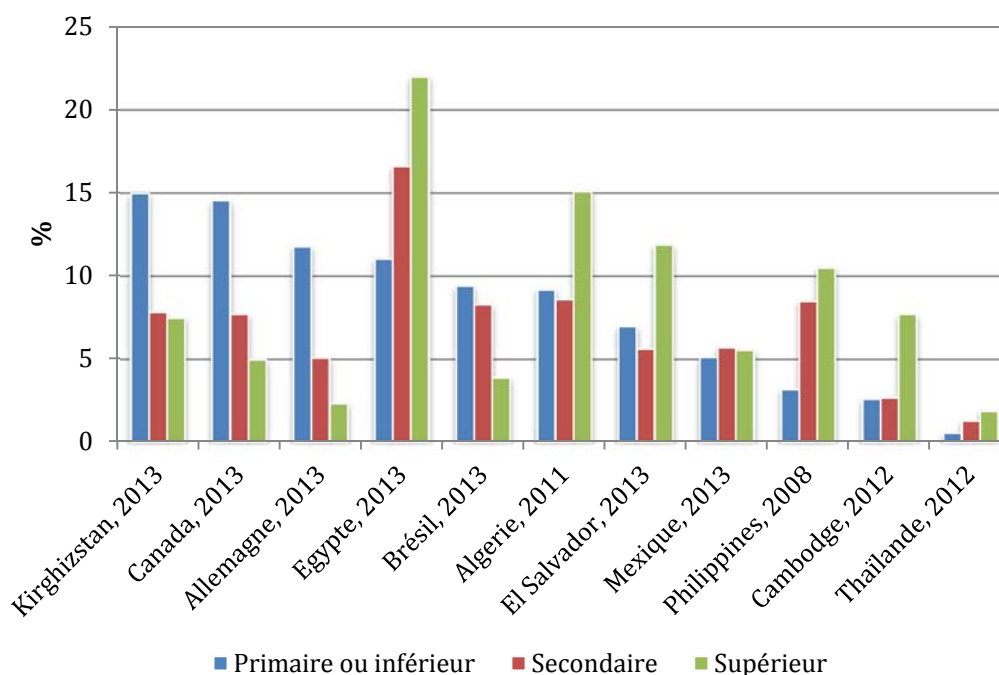
Figure 4.2. La répartition du chômage en fonction du niveau d'instruction

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14b, âge + de 15 ans, dernière année disponible.

La figure 4.3 montre le taux de chômage en fonction du niveau d'instruction (ICMT, tableau 14c) pour la dernière année disponible dans les pays sélectionnés.³ Au Kirghizistan, au Canada, en Allemagne et au Brésil, les taux de chômage sont inférieurs chez les travailleurs qui ont un niveau d'éducation plus élevé. En Allemagne, les personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire ont quatre fois plus de probabilités d'être au chômage que les diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans quatre pays, (l'Égypte, les Philippines, le Cambodge et la Thaïlande), la situation est exactement l'inverse : le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation dans ces pays. Aux Philippines, les personnes dans la main d'œuvre diplômées de l'enseignement supérieur ont trois fois plus de probabilités d'être au chômage que celles dont l'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire. Les trois pays restant ne présentent pas de tendance claire.

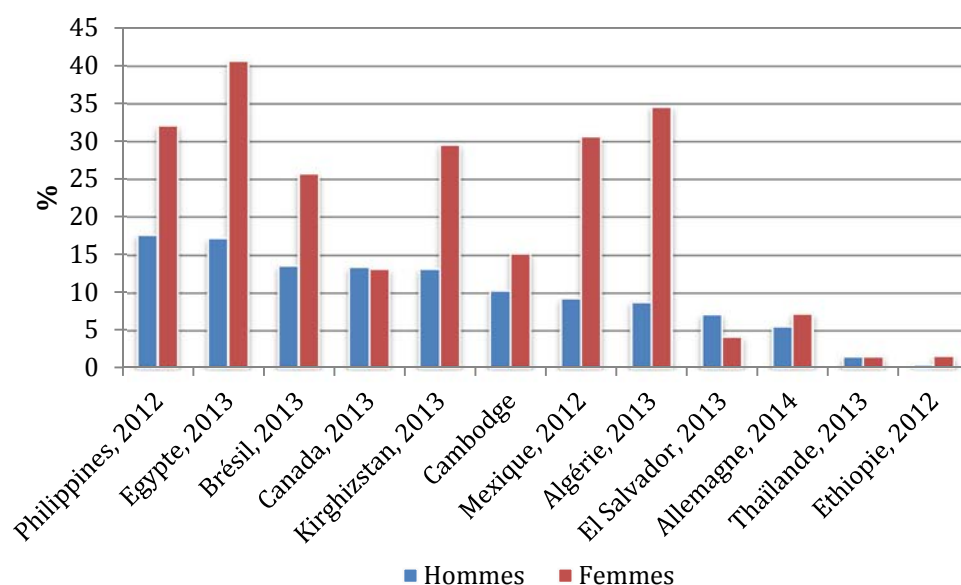
³ En raison de l'absence de données dans le tableau 14b des ICMT, l'Éthiopie n'apparaît pas dans cette section.

Figure 4.3 Le taux de chômage en fonction du niveau d'éducation

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14c, âge + de 15 ans, dernière année disponible.

La figure 4.4 montre la proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation (NEET ; ICMT tableau 10c) dans les pays sélectionnés pour l'année la plus récente pour laquelle on dispose de données. Alors que ce groupe est quasiment inexistant en Thaïlande et en Ethiopie, il représente une part importante des jeunes, et notamment une partie importante des jeunes femmes, dans plusieurs autres pays. En Egypte, 40,7 pour cent des jeunes femmes se situent dans cette catégorie (alors qu'il n'y a que 17,3 pour cent de jeunes hommes). En

Algérie, les jeunes femmes ont quatre fois plus de probabilités d'être dans cette catégorie (34,6 pour cent) que les jeunes hommes (8,8 pour cent). L'écart entre les sexes est également très important aux Philippines, au Brésil, au Kirghizistan et au Mexique (plus de 10 points de pourcentage dans chacun de ces pays). Il n'y a qu'au Canada et à El Salvador que le taux de jeunes hommes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation est supérieur à celui des jeunes femmes (l'écart étant de moins de 3 points de pourcentage pour ces 2 pays).

Figure 4.4 Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation en fonction du sexe

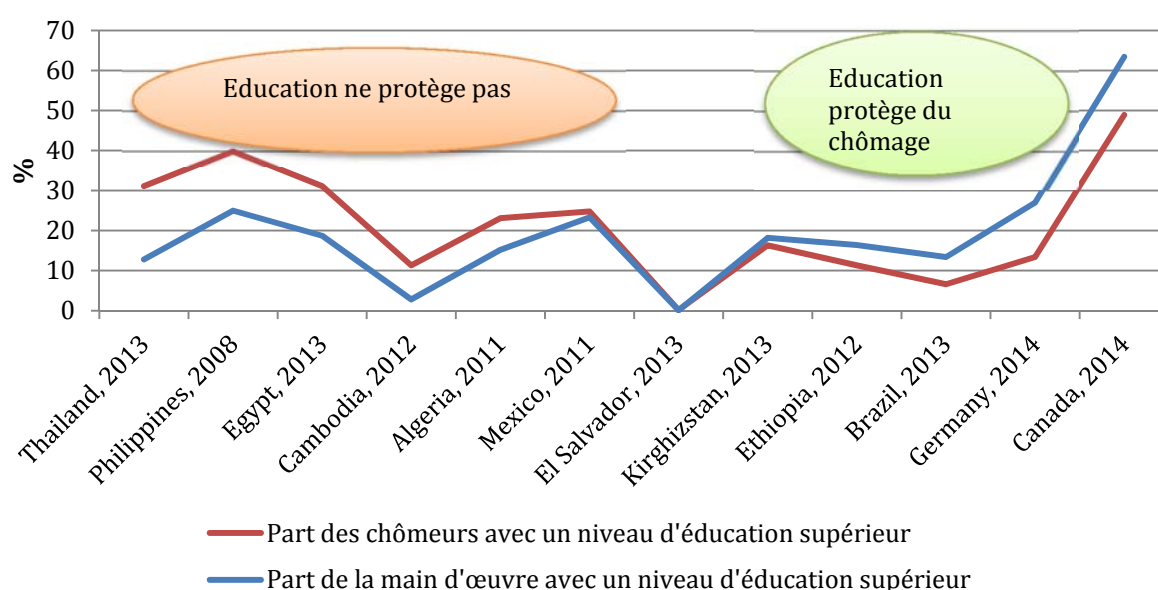
Source: ICMT, 9e édition, tableau 10c, dernière année disponible.

4.2. Comparaison du niveau d'éducation avec d'autres indicateurs clés du marché du travail

Cette section examine s'il existe dans ces pays des liens entre les quatre indicateurs décrits dans la

section précédente et les autres indicateurs du marché du travail examinés dans la section 3.

La figure 4.5 porte sur les personnes qui ont achevé un cycle de l'enseignement supérieur et compare leur proportion dans la main d'œuvre et leur proportion chez les chômeurs.

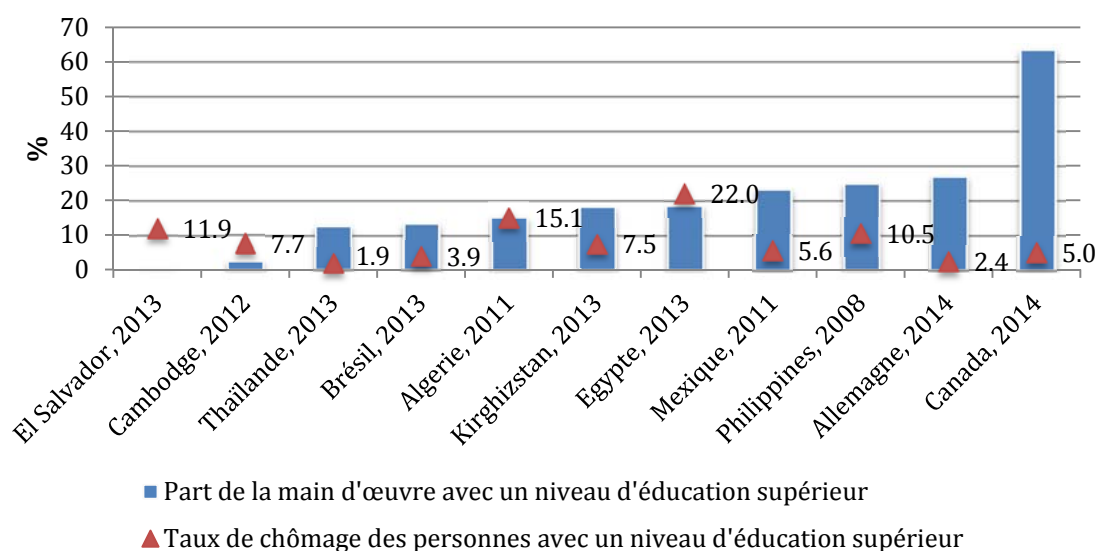
Figure 4.5. Niveau d'enseignement supérieur et chômage

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14b, âge + de 15 ans, dernière année disponible.

Il n'y a que cinq pays dans notre échantillon où le pourcentage de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur est inférieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre. En outre, la différence n'est significative (supérieure à 10 points de pourcentage) que pour le Canada et l'Allemagne. Au Canada, 63,4 pour cent de la main d'œuvre est diplômée de l'enseignement supérieur, mais seuls 48,9 pour cent des chômeurs ont ce niveau d'éducation. Ainsi donc, au Canada (et en Allemagne), on peut considérer l'investissement dans l'éducation comme un moyen de réduire la probabilité de devenir chômeur. En revanche, sept pays présentent le résultat inverse, les diplômés de l'enseignement supérieur y représentant un

pourcentage disproportionné des chômeurs. C'est en Egypte, aux Philippines et en Thaïlande que l'on observe le plus grand désavantage pour les diplômés de l'enseignement supérieur. En Thaïlande, il n'y a que 12,8 pour cent de la main d'œuvre diplômée de l'enseignement supérieur, mais 31 pour cent des chômeurs ont ce niveau d'éducation. Cela montre l'existence d'un décalage entre le nombre de personnes qualifiées et le nombre d'emplois correspondant à leurs compétences et leurs attentes. En Thaïlande, le taux de chômage global est très faible, alors qu'en Egypte et aux Philippines, les diplômés de l'enseignement supérieur rencontrent souvent des difficultés pour trouver des emplois correspondant à leur niveau d'instruction.

Figure 4.6. Niveau d'enseignement supérieur et taux de chômage

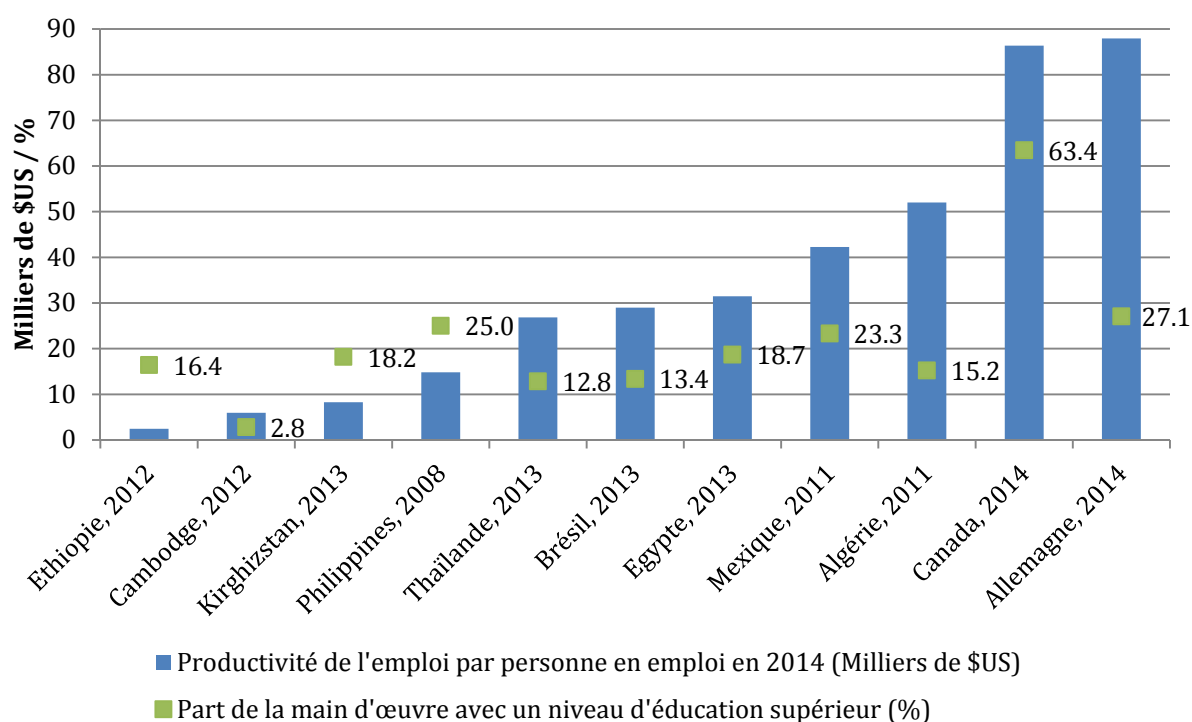


Note : en raison de l'absence de données, les taux de chômage correspondent à des années différentes pour l'Allemagne (2013), le Canada (2013), le Mexique (2013) et la Thaïlande (2012)

Source: ICMT, 9e édition, tableaux 14a, 14c, âge + de 15 ans, dernière année disponible pour chacun des pays.

La figure 4.6 compare les données des tableaux 14a et 14c des ICMT pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Comme dans la section 3, aucun lien n'apparaît clairement entre ces deux indicateurs. Au Cambodge, en Thaïlande et au Brésil, le taux de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur est faible, et la proportion de personnes ayant un niveau d'éducation élevé est réduite. En Algérie et en Egypte, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est un peu plus élevée ;

toutefois, le marché du travail ne leur fournit pas assez d'opportunités, et le taux de chômage des personnes de ce niveau d'éducation est relativement élevé (22 pour cent en Egypte). Enfin, dans les économies à revenu élevé (l'Allemagne et le Canada), les diplômés de l'enseignement supérieur représentent une forte proportion de la main d'œuvre alors que le taux de chômage de ce groupe est faible. L'éducation sert donc clairement de protection contre le chômage dans ces pays.

Figure 4.7 Niveau d'enseignement supérieur et productivité du travail

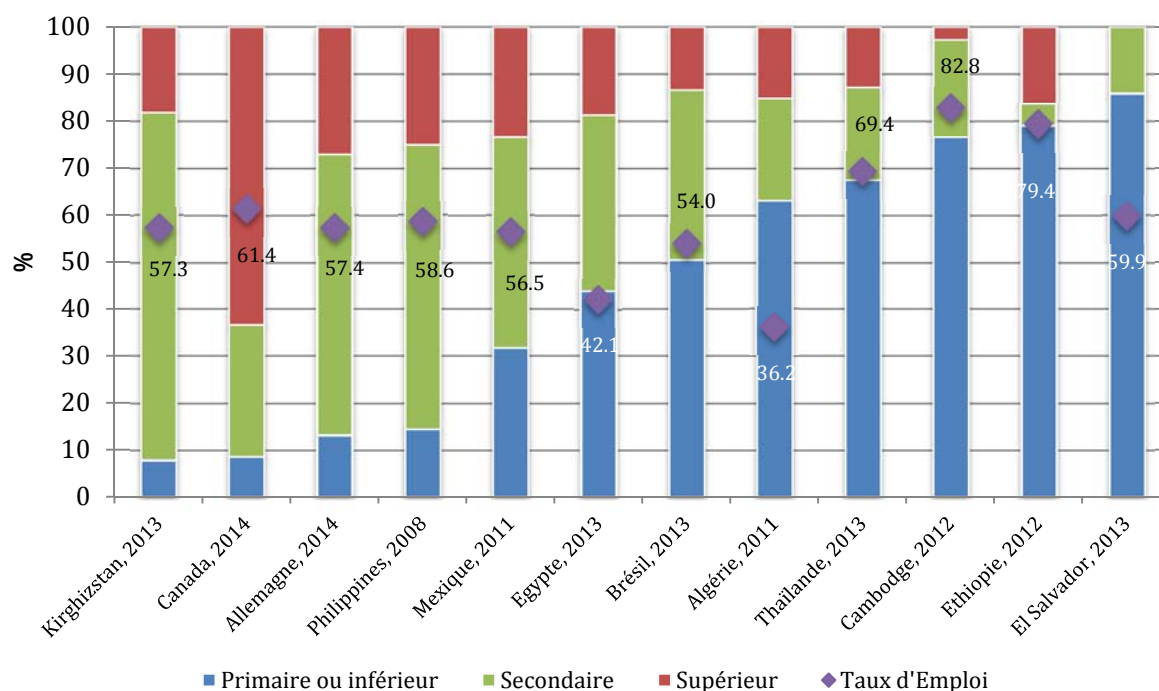
Source: ICMT, 9e édition, tableaux 14a, 16a, dernière année disponible pour chacun des pays.

La figure 4.7 analyse le lien entre l'achèvement d'un cycle de l'enseignement supérieur et la productivité du travail (par personne dans l'emploi en PPA en dollars des Etats-Unis).⁴ Comme nous l'avons vu dans la section 3, plus il y a de diplômés de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre, plus les niveaux de productivité sont élevés. Certains pays présentent cependant des résultats contrastés. La productivité du travail est particulièrement faible en Ethiopie, au Kirghizistan et aux Philippines par rapport au pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre.

En revanche, l'Algérie, dont le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur dans la main d'œuvre est relativement faible (15,2 pour cent), a un niveau de productivité du travail supérieur à 50 000 dollars des Etats-Unis par personne dans l'emploi – niveau qui la classe au troisième rang des pays étudiés. Ce niveau est probablement imputable à l'impact de la production de pétrole et de gaz sur les résultats.

⁴ En raison de l'absence de données dans ce tableau 16a des ICMT, El Salvador ne figure pas dans cette section.

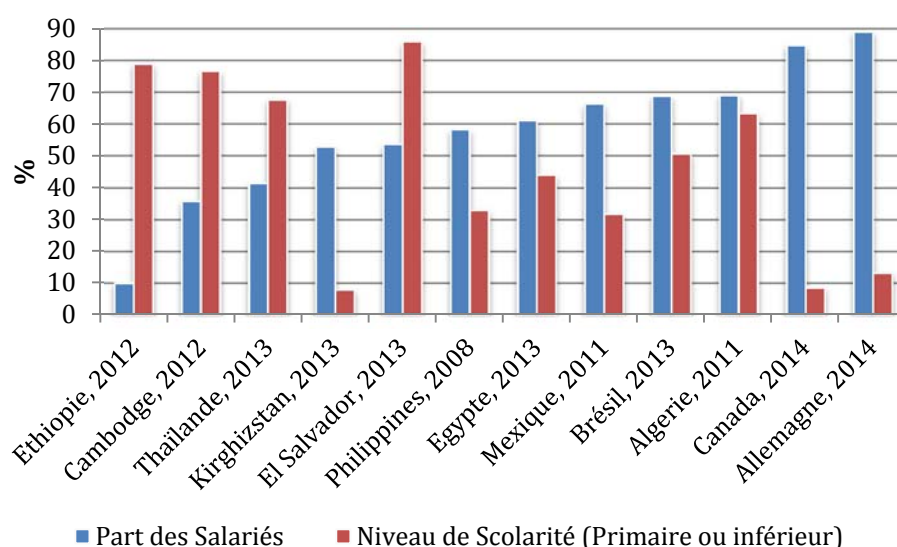
Figure 4.8 Le taux d'emploi et le niveau d'instruction



Source: ICMT, 9e édition, tableaux 2b, 14a, âge +15 ans, dernière année disponible.

La figure 4.8 présente le taux d'emploi et le niveau d'instruction pour les 12 pays sélectionnés. Comme dans la section 3, les données ne font pas apparaître de lien clair entre le niveau d'instruction et le taux d'emploi. Les pays avec une très faible proportion de personnes dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire (Kirghizistan, Canada, Allemagne, Philippines et Mexique) ont tous un taux d'emploi entre 50 et 60 pour cent. Parmi les pays où le niveau d'instruction est plus faible, la fourchette

des ratios emploi-population est beaucoup plus large : en Egypte, il est de 42,1 pour cent, en Algérie de 36,2 pour cent et en Thaïlande de 69,4 pour cent ; au Cambodge, il est de 82,8 pour cent et en Ethiopie de 79,4 pour cent. El Salvador a un taux d'emploi de 59,9 pour cent, similaire à ceux du Canada et des Philippines, alors que la structure de ses niveaux d'éducation est très différente. Ces données ne font pas apparaître de tendance claire permettant d'établir un lien entre niveaux d'instruction et ratios emploi/population.

Figure 4.9. La proportion de salariés et le niveau d'instruction

Source: ICMT, 9e édition, tableaux 3, 14a, âge +15 ans, dernière année disponible pour chacun des pays.

Comme dans la section 3.4, nous avons utilisé pour la figure 4.9 les données du tableau 3 des ICMT sur l'emploi en fonction de la situation dans la profession, en ciblant spécifiquement la catégorie des « salariés » et en comparant le pourcentage de salariés dans l'emploi total avec le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire. En Ethiopie, la probabilité d'avoir un niveau d'instruction qui ne dépasse pas l'enseignement primaire est élevée (presque 80 pour cent), alors que le pourcentage de salariés est faible (10 pour cent). En Allemagne et au Canada, les résultats sont exactement l'inverse. Le Kirghizistan est une exception intéressante, en effet le pourcentage de personnes ayant un faible niveau d'éducation y est similaire à celle des pays à revenu élevé, mais la proportion de salariés n'y est que de 53,5 pour cent.

Cette section du chapitre souligne une fois de plus l'existence d'une association claire entre niveaux d'instruction élevés et résultats positifs pour certains indicateurs clés de la main d'œuvre, comme le pourcentage de salariés dans l'emploi total et la productivité du travail. On ne voit toutefois apparaître aucun lien cohérent entre les taux de chômage et les niveaux d'instruction. Dans les pays en développement, le chômage peut augmenter avec le niveau d'instruction, alors que dans les économies développées de cet échantillon, c'est plutôt l'inverse qui se produit.

4.3. Les lacunes qui subsistent dans l'éducation

L'étude des tendances du niveau d'instruction de la main d'œuvre pour ces 12 pays montre qu'il existe encore des lacunes à combler, notamment dans les économies en développement. Voici les principaux domaines à améliorer.

4.3.1. La persistance de faibles niveaux d'instruction

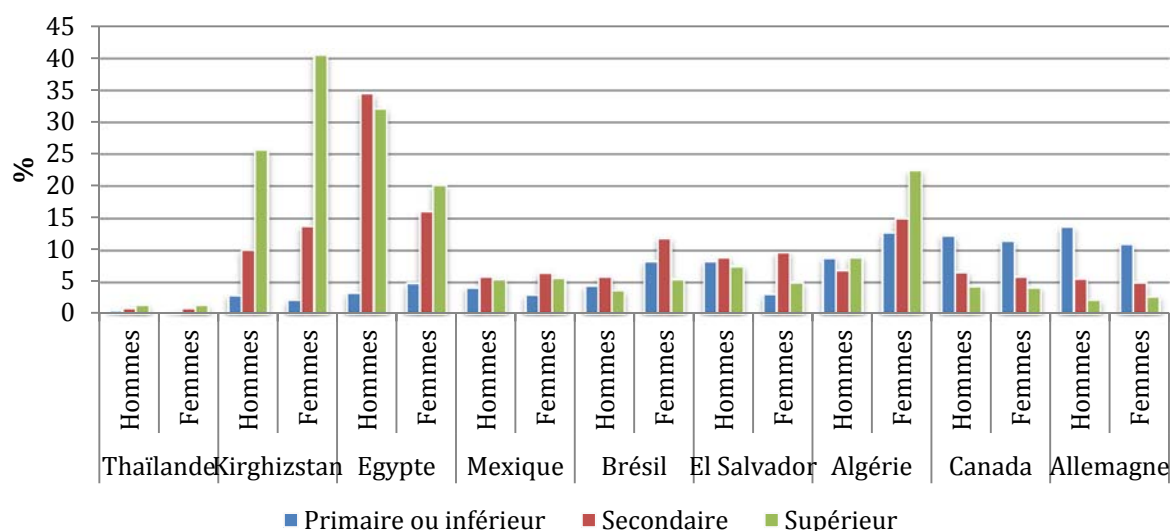
Il existe encore un nombre considérable de pays dans lesquels le pourcentage de la main d'œuvre dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement primaire est important. Les six pays de notre échantillon qui ont le pourcentage le plus élevé de main d'œuvre dont le niveau d'instruction ne dépasse pas l'enseignement primaire (El Salvador, Ethiopie, Cambodge, Thaïlande, Algérie, Brésil) sont tous des pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire. Plus précisément, El Salvador, l'Ethiopie, le Cambodge, la Thaïlande et l'Algérie sont des pays où plus de 60 pour cent de la main d'œuvre a un niveau d'instruction qui ne dépasse pas l'enseignement primaire. Cela montre qu'il reste encore beaucoup à faire pour élever le niveau général d'instruction dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, notamment pour faciliter l'accès à des emplois de qualité.

4.3.2. Les disparités entre les groupes de population

Les recherches montrent (UNESCO 2015a, b) qu'il existe entre les pays de fortes disparités dans le niveau d'éducation et les résultats en matière d'éducation en fonction du niveau de revenu et de développement, mais que ces disparités existent également entre les différents groupes de population à l'intérieur des pays. Il est préoccupant de constater la persistance de groupes de population vulnérables qui ont de grandes difficultés à accéder à une éducation de qualité.

Il semble que de grands progrès ont été accomplis pour réduire les inégalités de l'accès à l'éducation et du niveau d'instruction entre les hommes et les femmes. En effet, les données des ICMT pour les pays sélectionnés montrent que dans la grande majorité des cas, la proportion de la main d'œuvre féminine diplômée de l'enseignement supérieur est plus élevée que le pourcentage de la main d'œuvre masculine (voir ICMT tableau 14a). Certes, comme le montre la figure 4.10, dans certains pays, le taux de chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes pour tous les niveaux d'éducation, mais cette disparité n'est pas très fréquente.

Figure 4.10 Les taux de chômage des hommes et des femmes en fonction du niveau d'instruction

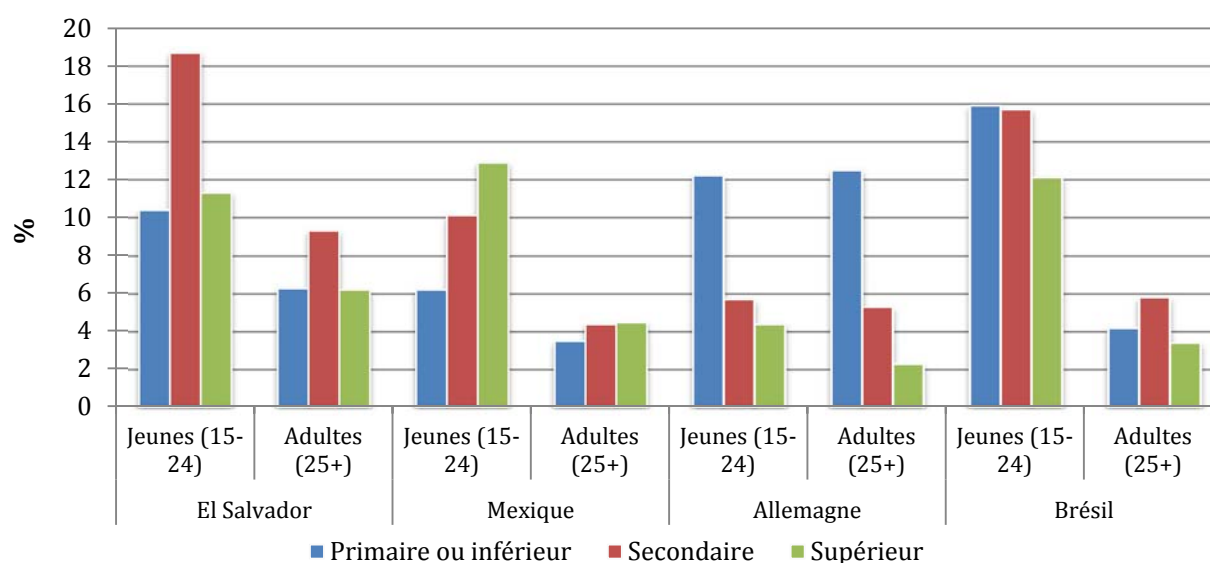


Note : en raison de l'absence de données, le Cambodge, l'Éthiopie et les Philippines ne sont pas repris dans cette figure.
Source: ICMT, 9e édition, tableau 14a, âge + de 15 ans, dernière année disponible pour chacun des pays.

Cependant, même si des progrès ont été accomplis pour réduire les disparités de niveau d'études entre les hommes et les femmes, dans certaines régions du monde, les filles rencontrent encore des obstacles importants pour avoir accès à l'école. Il est important de remédier à ces obstacles, pour que partout dans le monde, les filles aient la possibilité de terminer l'enseignement secondaire, et le cas échéant, l'enseignement supérieur (UNESCO, 2012).

Lorsqu'on examine les différences en fonction du groupe d'âge, il apparaît que les jeunes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail. Généralement, les taux de chômage des jeunes sont plus élevés que ceux des adultes, quel que soit le niveau d'instruction. La figure 4.11 donne des exemples de cette comparaison.⁵

⁵ Ces quatre pays ont été choisis en fonction de la disponibilité et de la fiabilité des données.

Figure 4.11. Les taux de chômage des jeunes et des adultes en fonction du niveau d'instruction

Source: ICMT, 9e édition, tableau 14b, dernière année disponible pour chacun des pays.

Les recherches montrent que pour les jeunes générations, il ne suffit plus de terminer l'enseignement secondaire pour obtenir une situation satisfaisante sur le marché du travail⁶ (Sparreboom and Staneva, 2014).

Il convient aussi de souligner que, comme le montre la figure 4.4, la proportion de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation est bien supérieure chez les femmes que chez les hommes dans sept des pays sélectionnés. Il semble donc qu'il y ait une combinaison de disparités au niveau du sexe et de l'âge pour accéder à l'éducation et terminer ses études qui entrave fortement l'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail.

Il existe également des inégalités marquées dans le niveau d'instruction au sein des ménages. On trouve encore de notables différences entre le niveau d'instruction des jeunes des ménages les plus riches et des ménages les plus pauvres. Il est essentiel de surmonter les différences d'opportunités en matière d'éducation due à l'argent de façon à promouvoir une croissance et

un développement inclusifs et durables dans tous les pays (UNESCO, 2015a, b)

Enfin, il faut également aborder la question des migrants et de leur accès à l'éducation et au marché du travail du pays hôte. D'énormes efforts sont nécessaires pour assurer aux jeunes migrants un accès équitable à l'acquisition des compétences nécessaires pour entrer sur le marché du travail (UNESCO, 2015a, b). L'augmentation des flux de migration économique suscite également le besoin urgent d'envisager « l'internationalisation » des qualifications et des aménagements en matière d'éducation.

4.3.3 L'attention aux facteurs qualitatifs et aux domaines d'études

Ce chapitre repose essentiellement sur des indicateurs quantitatifs. Il est néanmoins essentiel de garder à l'esprit les facteurs qualitatifs qui ont une influence sur le rôle de l'éducation et les résultats sur le marché du travail. Une étude portant sur 11 pays africains a constaté par exemple, que dans tous ces pays, les « déficits au niveau de l'apprentissage », c'est-à-dire la capacité à fournir à tous les étudiants les savoirs nécessaires, les compétences, les compréhensions culturelles et sociales, etc. sont beaucoup plus importants que les simples déficits d'accès, c'est-à-dire l'absence de

⁶ En se fondant sur l'enquête du BIT sur la transition de l'école vers la vie active (ILO School-to-Work Transition Survey), d'après la définition, les jeunes sont considérés comme ayant effectué la transition s'ils ont un emploi stable, un emploi temporaire satisfaisant ou s'ils sont dans un emploi indépendant satisfaisant.

scolarisation universelle (Spaull and Taylor, 2015). Une autre étude a montré que les capacités cognitives de la population sont beaucoup plus liées aux revenus individuels, à la répartition des revenus et à la croissance économique qu'au simple niveau d'instruction. Les auteurs ont constaté que les comparaisons internationales qui intègrent les capacités cognitives montrent dans les pays en développement des lacunes beaucoup plus importantes au niveau des compétences que celles qui proviennent uniquement de la scolarisation et des mesures pour favoriser l'éducation (Hanushek and Woessmann, 2008). La conclusion essentielle à tirer de ces deux exemples est que si l'on se concentre exclusivement sur la scolarisation et le niveau d'études atteint, les déductions risquent d'être erronées.

La qualité et la pertinence du système scolaire national (en termes d'enseignement obligatoire par exemple) auront également une influence importante sur l'impact du niveau d'études sur la situation des personnes sur le marché du travail, et plus généralement sur les avantages liés à l'éducation.

Concernant l'enseignement supérieur, le choix du domaine d'études et sa pertinence sur le marché du travail aura une grande influence sur les avantages liés à l'éducation. Dans l'idéal, il faudrait que la somme des choix individuels du domaine d'études permette d'obtenir une offre de compétences et d'enseignement étroitement alignée sur les demandes de compétences et de formation, de façon à réduire les disparités entre l'offre et la demande. Étant donné qu'il est difficile de prédire les compétences qui seront demandées dans le futur, cet objectif idéal relèvera toujours du défi.

5. Conclusion

Cet aperçu des tendances en matière d'éducation au sein de la main d'œuvre a révélé l'importance du niveau d'instruction pour obtenir des résultats satisfaisants sur le marché du travail. L'éducation n'a pas seulement un effet positif sur l'accès à l'emploi, elle améliore également les chances d'obtenir un emploi de qualité. Il est donc clair que dans les pays où une grande partie de la main d'œuvre n'a pas reçu d'éducation au-delà de l'enseignement primaire, la promotion de l'amélioration du niveau d'instruction devrait rester prioritaire.

Dans certains pays, il semble exister un décalage entre l'offre et la demande de main d'œuvre qualifiée. Lorsque la demande est inférieure à l'offre, il est probable que les niveaux d'instruction élevés ne protègent pas du chômage. Cependant, dans certains contextes nationaux, les personnes les plus éduquées peuvent avoir des attentes plus élevées en matière d'emplois potentiels, et être moins disposées à faire des compromis. Dans d'autres contextes, un niveau d'instruction élevé peut faciliter l'accès à des emplois de meilleure qualité, offrir des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail, des contrats permanents, un emploi à temps plein et d'autres prestations.

Outre ses effets positifs au niveau individuel, l'élévation du niveau d'éducation, conjuguée à une quantité suffisante d'opportunités d'emploi productif, peut avoir également un impact positif au niveau national, en favorisant une croissance économique inclusive et en contribuant à la réduction des inégalités de revenus.

Références

- Elder, S. 2015. *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?*, Work4Youth Technical Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- Hanushek, E.A.; Woessmann, L. 2008. "The role of cognitive skills in economic development", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 46, No. 3, pp. 607–68.
- Holland, D.; Liadze, I; Rienzo, C; Wilkinson, D. 2013. *The relationship between graduates and economic growth across countries*, BIS Research paper No. 110.
- Keller, K.R.I. 2010. "How can education policy improve income distribution? An empirical analysis of education stages and measures on income inequality", in *Journal of Developing Areas*, Vol. 43, No. 2, pp. 51–77.
- Organisation internationale du Travail (OIT) 2008 : Conclusions de la CIT sur les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (Genève, OIT)

Organisation internationale du Travail (OIT) Département des politiques de l'emploi : Tendances mondiales de l'emploi pour les jeunes – 2015. (*Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*) (Genève, OIT)

Organisation internationale du Travail (OIT) 2016 : à paraître *The Global Women's Trends Report* (Geneva, ILO).

Organisation pour la Coopération et le Développement économiques (OCDE); Statistique Canada. 2000. *La littératie à l'ère de l'information: Rapport final de l'enquête internationale sur la littératie des adultes* (Paris).

Ortiz, L. 2010. "Not the right job, but a secure one: Over-education and temporary employment in France, Italy and Spain", in *Work, Employment and Society*, Vol. 24, No. 1, pp. 47–64.

Rubb, S. 2003. "Overeducation in the labour market: A comment and re-analysis of a meta-analysis", in *Economics of Education Review*, Vol. 22, No. 6, pp. 621–29.

Sparreboom, T.; Staneva, A. 2014. *Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series No. 23 (Geneva, ILO).

Spaull, N.; Taylor, S. 2015. "Access to what? Creating a composite measure of educational quantity and educational quality for 11 African countries", in *Comparative Education Review*, Vol. 59, No. 1, pp. 133–65.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). 2012. *Jeunes et compétences : l'éducation au travail*, Rapport mondial de suivi sur l'EPT (Paris).

—. 2015a. *L'éducation pour tous 2000–2015: Progrès et enjeux*, Rapport mondial de suivi sur l'EPT (Paris).

—. 2015b. *Education 2030: Vers une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie. Aperçu du rapport mondial de suivi de l'EPT Base de données mondiales sur les inégalités dans*

l'éducation (WIDE), document d'orientation 20 (Paris).

Vinod, H.D.; Kaushik, S.K. 2007. "Human capital and economic growth: Evidence from developing countries", in *American Economist*, Vol. 51, No. 1, pp. 29–39.

Annexe

Organisation internationale de normalisation des codes de pays ISO 3166 – alpha 3

Code	Pays
ABW	Aruba
AFG	Afghanistan
AGO	Angola
AIA	Anguilla
ALB	Albanie
AND	Andorre
ANT	Antilles néerlandaises
ARE	Emirats arabes unis
ARG	Argentine
ARM	Arménie
ASM	Samoa américaine
ATG	Antigua et Barbuda
AUS	Australie
AUT	Autriche
AZE	Azerbaïdjan
BDI	Burundi
BEL	Belgique
BEN	Bénin
BFA	Burkina Faso
BGD	Bangladesh
BGR	Bulgarie
BHR	Bahreïn
BHS	Bahamas
BIH	Bosnie Herzégovine
BLR	Belarus
BLZ	Belize
BMU	Bermudes
BOL	Bolivie, Etat plurinational de
BRA	Brésil
BRB	Barbade
BRN	Brunei Darussalam
BTN	Bhutan
BWA	Botswana
CAF	République centrafricaine
CAN	Canada
CHA	Iles anglo-normandes
CHE	Suisse

Code	Pays	Code	Pays
CHL	Chili	GUM	Guam
CHN	Chine	GUY	Guyana
CIV	Côte d'Ivoire	HKG	Hong Kong, Chine
CMR	Cameroun	HND	Honduras
COD	Congo, République démocratique du	HRV	Croatie
COG	Congo	HTI	Haïti
COK	Iles Cook	HUN	Hongrie
COL	Colombie	IDN	Indonésie
COM	Comores	IMN	Ile de Man
CPV	Cap Vert	IND	Inde
CRI	Costa Rica	IRL	Irlande
CUB	Cuba	IRN	Iran, République Islamique de
CUW	Curaçao	IRQ	Irak
CYM	Iles Cayman	ISL	Islande
CYP	Chypre	ISR	Israël
CZE	République tchèque	ITA	Italie
DEU	Allemagne	JAM	Jamaïque
DJI	Djibouti	JEY	Jersey
DMA	Dominique	JOR	Jordanie
DNK	Danemark	JPN	Japon
DOM	République dominicaine	KAZ	Kazakhstan
DZA	Algérie	KEN	Kenya
ECU	Equateur	KGZ	Kirghizistan
EGY	Egypte	KHM	Cambodge
ERI	Erythrée	KIR	Kiribati
ESH	Sahara occidental	KNA	Saint Christophe et Niévès
ESP	Espagne	KOR	Corée, République de
EST	Estonie	KOS	Kosovo
ETH	Ethiopie	KWT	Koweït
FIN	Finlande	LAO	République Démocratique populaire Lao
FJI	Fiji	LBN	Liban
FLK	Iles Falkland (Malouines)	LBR	Liberia
FRA	France	LBY	Libye
FRO	Iles Féroé	LCA	Sainte Lucie
FSM	Micronésie, Etats fédérés de	LIE	Liechtenstein
GAB	Gabon	LKA	Sri Lanka
GBR	Royaume-Uni	LSO	Lesotho
GEO	Géorgie	LTU	Lituanie
GGY	Guernesey	LUX	Luxembourg
GHA	Ghana	LVA	Lettonie
GIB	Gibraltar	MAC	Macao, Chine
GIN	Guinée	MAF	Saint Martin (partie française)
GLP	Guadeloupe	MAR	Maroc
GMB	Gambie	MCO	Monaco
GNB	Guinée-Bissau	MDA	Moldova, République de
GNQ	Guinée Equatoriale	MDG	Madagascar
GRC	Grèce	MDV	Maldives
GRD	Grenade	MEX	Mexico
GRL	Groenland	MHL	Iles Marshall
GTM	Guatemala	MKD	Macédonie, ex-république yougoslave de
GUF	Guyane française		

Code	Pays	Code	Pays
MLI	Mali	SLE	Sierra Leone
MLT	Malte	SLV	El Salvador
MMR	Myanmar	SMR	San Marin
MNE	Monténégro	SOM	Somalie
MNG	Mongolie	SPM	Saint Pierre et Miquelon
MNP	Iles Mariannes du Nord	SRB	Serbie
MOZ	Mozambique	SSD	Sud Soudan
MRT	Mauritanie	STP	Sao Tome et Principe
MSR	Montserrat	SUR	Surinam
MTQ	Martinique	SVK	Slovaquie
MUS	Maurice	SVN	Slovénie
MWI	Malawi	SWE	Suède
MYS	Malaisie	SWZ	Swaziland
MYT	Mayotte	SXM	Sint Maarten (partie néerlandaise)
NAM	Namibie	SYC	Seychelles
NCL	Nouvelle Calédonie	SYR	Syrie République arabe de
NER	Niger	TCA	Iles Turques et Caïques
NFK	Ile Norfolk	TCD	Tchad
NGA	Nigeria	TGO	Togo
NIC	Nicaragua	THA	Thaïlande
NIU	Niue	TJK	Tadjikistan
NLD	Pays-Bas	TKL	Tokelau
NOR	Norvège	TKM	Turkménistan
NPL	Népal	TLS	Timor-Leste
NRU	Nauru	TON	Tonga
NZL	Nouvelle Zélande	TTO	Trinité et Tobago
OMN	Oman	TUN	Tunisie
PAK	Pakistan	TUR	Turquie
PAN	Panama	TUV	Tuvalu
PER	Pérou	TWN	Taiwan, Chine
PHL	Philippines	TZA	Tanzanie, République unie de
PLW	Palau	UGA	Ouganda
PNG	Papouasie Nouvelle Guinée	UKR	Ukraine
POL	Pologne	URY	Uruguay
PRI	Puerto Rico	USA	Etats-Unis
PRK	Corée, République démocratique populaire de	UZB	Ouzbékistan
PRT	Portugal	VCT	Saint Vincent et les Grenadines
PRY	Paraguay	VEN	Venezuela, République bolivarienne du
PSE	Territoire palestinien occupé	VGB	Iles vierges britanniques
PYF	Polynésie française	VIR	Iles vierges des Etats-Unis
QAT	Qatar	VNM	Viet Nam
REU	Réunion	VUT	Vanuatu
ROU	Roumanie	WLF	Iles Wallis et Fortuna
RUS	Fédération de Russie	WSM	Samoa
RWA	Rwanda	YEM	Yémen
SAU	Arabie saoudite	ZAF	Afrique du Sud
SDN	Soudan	ZMB	Zambie
SEN	Sénégal	ZWE	Zimbabwe
SGP	Singapour		
SHN	Saint Hélène		
SLB	Iles Salomon		

KILM 1. Le taux de participation à la main d'œuvre

Introduction

Le taux de participation à la main d'œuvre d'un pays mesure le pourcentage de la population en âge de travailler qui participe activement au marché du travail, en travaillant ou en cherchant du travail; il fournit une indication sur la taille de l'offre de main d'œuvre disponible pour produire des biens et des services, par rapport à la population en âge de travailler. La ventilation de la main d'œuvre (autrefois appelée population active) en fonction du sexe et des groupes d'âges permet d'avoir un profil de la répartition de la main d'œuvre dans un pays.

Le taux de participation à la main d'œuvre est calculé en convertissant le nombre de personnes dans la main d'œuvre en pourcentage de la population en âge de travailler. La main d'œuvre est la somme des personnes dans l'emploi et des personnes au chômage. La population en âge de travailler est la population au-dessus de l'âge légal pour travailler – souvent les personnes de 15 ans ou plus- avec des variantes d'un pays à l'autre en fonction des pratiques et de la législation nationale.

Le tableau 1 contient des estimations nationales des taux de participation à la main d'œuvre en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes et adultes, selon les catégories 15 ans et +, 15-24 ans, et plus de 25 ans respectivement, sauf exception mentionnée dans le tableau). Cette série couvre 219 économies de 1980 à 2014. Ce KILM comporte un tableau supplémentaire avec des estimations du BIT relatives aux taux de participation à la main d'œuvre en fonction des groupes d'âges normalisés suivants : 15 ans et +, 15-24 ans, 15-64 ans, 25-34 ans, 25-54 ans, 35-54 ans, 55-64 ans, et 65 ans et plus. Les taux de participation du tableau 1a dans la version électronique sont harmonisés pour tenir compte des différences entre les données nationales, la portée de la couverture, les méthodologies de collecte et de tabulation, et de facteurs spécifiques aux pays,

comme le service militaire obligatoire.¹ Cette série inclut des données ayant fait l'objet d'un rapport national et des données imputées, et ne contient que des estimations nationales, c'est-à-dire sans limitation de couverture géographique. Cette série d'estimations harmonisées sert de base aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT relatifs au taux de participation à la main d'œuvre présentés dans la série des *Tendances mondiales de l'emploi* et diffusés dans le tableau R1 de la 9^e édition électronique des KILM. Le tableau 1b de la version électronique se fonde sur les estimations nationales disponibles.

Utilisation de cet indicateur

L'indicateur du taux de participation à la main d'œuvre joue un rôle essentiel dans l'étude des facteurs qui déterminent la taille et la composition des ressources humaines d'un pays et pour effectuer des projections sur l'offre de main d'œuvre future. Ces informations servent également à élaborer des politiques de l'emploi, déterminer les besoins en matière de formation et calculer les vies professionnelles attendues des populations masculines et féminines, ainsi que les taux d'accession à l'activité économique et de cessation d'activité – information cruciale pour la planification financière des systèmes de sécurité sociale.

¹ Ces estimations de la main d'œuvre, avec des projections des taux de participation à la main d'œuvre, sont également publiées dans la base de données en ligne ILOSTAT du BIT. Pour avoir plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour produire les estimations harmonisées, voir Bourmpoula, V., Kapsos, S., et Pasteels, J.M. : « ILO estimates and projections of the economically active population: 1990-2030 (édition 2013) » (BIT, Genève, 2013).

http://www.ilo.org/ilostat/content/conn/ILOSTAT/ContentServer/path/Contribution%20Folders/statistics/web_pages/static_pages/EAPEP/EAPEP%20Methodological%20paper%202013.pdf

Cet indicateur sert également à comprendre le comportement sur le marché du travail de différentes catégories de la population. Le niveau et les modes de participation à la main d'œuvre dépendent des opportunités d'emploi et de la demande de revenus, qui peuvent varier d'une catégorie de personnes à l'autre. Par exemple, des études ont montré que les taux de participation des femmes à la main d'œuvre varient de façon systématique, quel que soit leur âge, en fonction de leur situation matrimoniale et de leur niveau d'instruction. Il existe également d'importantes différences entre les taux de participation des populations urbaines et ceux des populations rurales, et d'un groupe socioéconomique à un autre.

La malnutrition, le handicap et les maladies chroniques peuvent avoir une incidence sur la capacité à travailler et sont donc considérés comme des déterminants majeurs de la participation à la main d'œuvre, surtout dans les environnements à faible revenu. Un autre aspect étudié de près par les démographes, est le lien entre la fertilité et le taux de participation des femmes à la main d'œuvre. On utilise ce lien pour prévoir l'évolution des taux de fertilité, à partir du mode actuel de participation des femmes à l'activité économique.²

La comparaison du taux global de participation à la main d'œuvre en fonction du niveau de développement montre une courbe en forme de U. Dans les pays moins développés, on observe que la croissance économique s'accompagne d'une baisse des taux de participation à la main d'œuvre. La croissance économique est associée à une expansion des établissements d'enseignement et à un allongement de la durée d'études, un passage des activités agricoles à forte intensité de main d'œuvre à des activités économiques urbaines et une augmentation des opportunités de gagner sa vie, notamment pour les chefs de famille du groupe d'âge le plus actif (les 25-54 ans), ce qui permet à d'autres membres du foyer au potentiel de revenu inférieur de choisir de ne pas travailler. Ensemble, ces facteurs tendent à faire baisser le taux général de participation à la main d'œuvre pour les hommes comme pour les femmes, même si ces effets sont plus faibles pour ces dernières et présentent des variations plus importantes.

² Voir par exemple, BIT : « “Female labour force participation rate and fertility”, in *Indicateurs clés du marché du travail, troisième édition*, Chapitre 1, (Genève, 2003).

Il est également instructif d'examiner les taux de participation à la main d'œuvre des hommes et des femmes en fonction du groupe d'âge. Les taux d'activité des jeunes (15-24 ans) dans la main d'œuvre reflètent les opportunités éducatives, alors que ceux des travailleurs plus âgés (55-64 ans ou plus) donnent des indications sur l'attitude vis-à-vis de la retraite et sur l'existence de filets de sécurité sociale pour les retraités. La participation des femmes à la main d'œuvre est généralement plus faible que celle des hommes pour chacune des tranches d'âge. Dans l'âge le plus actif, le taux de participation des femmes n'est pas seulement inférieur à celui des hommes, mais il présente également des tendances quelque peu différentes. Au cours de cette période de leur cycle de vie, les femmes ont tendance à quitter la main d'œuvre pour donner naissance à leurs enfants et les élever et reviennent – à un taux inférieur – à une vie économiquement active lorsque leurs enfants sont plus grands. Dans les pays développés toutefois, le profil de la participation des femmes ressemble de plus en plus à celui des hommes.

La façon de mesurer la main d'œuvre a une certaine incidence sur l'inclusion des hommes et des femmes dans les estimations de la main d'œuvre. L'absence de questions approfondies dans le questionnaire de l'enquête peut induire une sous-estimation de la participation de certains groupes de travailleurs – et notamment le nombre de personnes dans l'emploi qui (a) ne travaillent que quelques heures durant la période de référence, notamment s'ils ne travaillent pas régulièrement, et (b) sont dans un emploi non rémunéré, ou (c) travaillent près de chez elles ou chez elles, en mélangeant travail et activités personnelles dans la journée. Comme les femmes se trouvent plus souvent dans ces situations que les hommes, on peut s'attendre à une sous-estimation plus marquée du nombre de femmes dans l'emploi (et donc la main d'œuvre féminine) que de celui des hommes.

Définitions et sources

Le taux de participation à la main d'œuvre est le ratio main d'œuvre/population en âge de travailler, exprimé en pourcentage. La main d'œuvre est la somme de toutes les personnes dans l'emploi et de toutes les personnes au chômage.³ La mesure du

³ Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi, et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^e Conférence

taux de participation à la main d'œuvre nécessite donc de mesurer l'emploi et le chômage. L'emploi devrait en principe inclure les membres des forces armées, avec le personnel de l'armée régulière et les conscrits temporaires.

Le taux de participation à la main d'œuvre est par définition lié à d'autres indicateurs du marché du travail. Le taux d'inactivité est égal à 100 moins le taux de participation à la main d'œuvre, puisque le taux de participation est un chiffre compris entre 0 et 100. Le KILM 13 montre les taux harmonisés d'inactivité des personnes en fonction des tranches d'âge normalisées utilisées dans le tableau 1a de la version électronique des KILM. Le taux d'emploi (KILM 2) est égal au taux de participation à la main d'œuvre après déduction du chômage du numérateur du taux. Le taux de chômage (KILM 9) est lié au taux de participation à la main d'œuvre et au taux d'emploi comme deux d'entre eux déterminent la valeur du troisième.

Les enquêtes sur la main d'œuvre sont généralement les sources préférées des informations permettant de déterminer le taux de participation à la main d'œuvre et les indicateurs qui lui sont liés. Ces enquêtes peuvent être conçues pour couvrir virtuellement la totalité de la population non institutionnelle d'un pays donné, toutes les branches d'activité économique, tous les secteurs de l'économie et toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs familiaux collaborant (sans rémunération) à l'entreprise familiale, les travailleurs occasionnels et ceux qui cumulent plusieurs emplois. Ces enquêtes fournissent en outre une opportunité de mesurer simultanément les personnes dans l'emploi, les chômeurs et les personnes hors de la main d'œuvre dans un cadre cohérent.

Les recensements de la population sont une autre grande source de données sur la main d'œuvre et

ses composantes. Les taux de participation à la main d'œuvre obtenus par des recensements de la population ont toutefois tendance à être inférieurs, car l'étendue des opérations de recensement empêche le recrutement d'enquêteurs formés et ne permet généralement pas d'approfondir les activités des personnes interrogées sur le marché du travail.

Limites de la comparabilité

Il est possible que les données nationales relatives aux taux de participation à la main d'œuvre ne soient pas comparables en raison de différences au niveau des concepts et des méthodologies. Le facteur qui a la plus grande incidence sur la comparabilité est la source des données. Les données relatives à la main d'œuvre obtenues par le biais de recensements de la population se fondent généralement sur un nombre réduit de questions sur les caractéristiques économiques de la personne, sans grande possibilité d'approfondir. Les données qui en résultent ne sont généralement pas cohérentes avec les données correspondantes issues d'enquêtes sur la main d'œuvre et peuvent considérablement varier d'un pays à l'autre, en fonction du nombre et du type de questions incluses dans le recensement. Les recensements des établissements et les enquêtes auprès des établissements ne fournissent – de par leur nature même – que des données sur la population dans l'emploi, à l'exclusion des personnes au chômage, et dans de nombreux pays, les travailleurs engagés dans de petits établissements ou dans l'économie informelle ne sont pas inclus dans le cadre de l'enquête ou du recensement.

Pour faire des comparaisons internationales des données relatives à la main d'œuvre, les enquêtes sur la main d'œuvre représentent indubitablement la source la plus complète. Malgré ces avantages, elles peuvent toutefois contenir des éléments non comparables au niveau de la portée et de la couverture, essentiellement en raison de différences dans l'inclusion ou l'exclusion de certaines zones géographiques, et des conscrits militaires. Il existe également des variations dans les définitions nationales du concept de main d'œuvre, notamment sur le traitement statistique des « travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale » et des « chômeurs qui ne cherchent pas de travail ».

internationale des statisticien(ne)s du travail,
Genève, octobre 2013 :
http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm
(Voir l'encadré 2 de l'KILM 2 et l'encadré 9 de l'KILM 9 qui reprennent des extraits de la résolution relatifs au chômage, et à la somme totale de ce qui constitue la « main d'œuvre » (actuellement la population active)).

La non comparabilité peut également provenir de différences au niveau des limites d'âge utilisées pour mesurer la main d'œuvre (autrefois appelée la population active). Certains pays ont adopté des limites supérieures à 65 ou 70 ans, qui ne figurent pas dans les normes, au-delà desquelles on ne peut plus être inclus dans la main d'œuvre ; cela a une incidence sur les comparaisons larges, notamment les comparaisons relatives aux personnes plus âgées. Enfin, les différences de dates auxquelles les données font référence, ainsi que les différences de méthode pour établir une moyenne annuelle, peuvent contribuer à la non comparabilité des statistiques qui en résultent.

Dans une large mesure, ces problèmes de comparabilité ont été pris en compte lors de l'élaboration par le BIT des estimations des taux de participation à la main d'œuvre du tableau 1a. Seules les données provenant d'enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages et de recensements de population représentatifs de l'ensemble du pays (sans limite géographique) ont été utilisés pour élaborer ces estimations. Dans les pays qui disposaient de plusieurs sources de données, un seul type de données a été utilisé. Lorsqu'on disposait d'une enquête sur la main d'œuvre pour le pays, les taux de participation à la main d'œuvre dérivés de cette source ont été privilégiés par rapport aux estimations dérivées des recensements de population.

KILM 2. Le taux d'emploi

Introduction

Le taux d'emploi¹ est le pourcentage de la population en âge de travailler qui est dans l'emploi. Un taux élevé signifie qu'une proportion importante de la population d'un pays est dans l'emploi, alors qu'un taux faible signifie qu'une grande partie de la population ne participe pas directement aux activités liées au marché, soit parce qu'elle est sans emploi, soit (c'est le cas le plus probable) parce qu'elle est hors de la main d'œuvre.

Tous les pays du monde qui recueillent des informations sur la situation par rapport au marché du travail devraient théoriquement disposer des informations nécessaires pour calculer les taux d'emploi, c'est-à-dire des données sur la population en âge de travailler et celles relatives à l'emploi total. Ces deux éléments ne sont toutefois pas toujours publiés, et il n'est pas toujours possible non plus d'avoir une répartition de la population en fonction des tranches d'âge ; dans ces cas, on dispose des données sur l'emploi sans pouvoir calculer le taux d'emploi. Le tableau 2 des KILM montre les taux d'emploi de 215 économies, désagrégés autant que possible en fonction du sexe et des tranches d'âge (total, jeunes et adultes).

Le KILM 2 contient également des estimations des taux d'emploi élaborées par le BIT qui peuvent contribuer à compléter les informations manquantes. Cette série (le tableau 2a) est harmonisée pour tenir compte des différences entre les données nationales, la portée de la couverture, les méthodologies de collecte et de tabulation, et des facteurs spécifiques au pays, comme le service militaire obligatoire.² Cette série comprend des

données provenant de rapports nationaux et des données imputées, elle ne contient que des estimations nationales, c'est-à-dire sans limitation de couverture géographique. Cette série d'estimations harmonisées sert de base aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT du taux d'emploi présentés dans la série des *Tendances mondiales de l'emploi* et diffusés dans le tableau R2 de la 9^e édition électronique des KILM. Le tableau 2b se fonde sur les estimations nationales disponibles des taux d'emploi.

Utilisation de cet indicateur

Le taux d'emploi fournit des informations sur la capacité d'une économie à créer des emplois ; dans de nombreux pays, cet indicateur est souvent plus révélateur que le taux de chômage. Même si l'on considère habituellement qu'un ratio élevé est positif, cet indicateur ne permet pas à lui seul d'évaluer le niveau de travail décent ni les déficits de travail décent.³ Il est nécessaire d'avoir d'autres indicateurs pour évaluer des éléments comme les gains, les heures de travail, l'emploi dans le secteur informel, le sous-emploi et les conditions de travail. En réalité, ce ratio peut être élevé pour des raisons qui ne sont pas nécessairement positives – par exemple lorsque les opportunités d'éducation sont limitées, les jeunes ont tendance à prendre le premier travail venu au lieu de rester à l'école pour développer leur capital humain. Pour ces raisons, il est fortement conseillé d'examiner l'ensemble des

[mp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150441.pdf](http://www.ilo.org/public/emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150441.pdf)

³ Depuis la publication du BIT : *Travail décent*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, 1999 (Genève, 1999), l'objectif du « travail décent » est devenu le mandat principal de l'OIT, et rassemble les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social pour l'élaboration de politiques et de programmes destinés à « obtenir un travail décent pour les femmes et les hommes du monde entier ». Pour plus d'informations, voir à l'adresse : <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

¹ Dans ce texte, nous raccourcissons parfois cette expression en « taux d'emploi »

² Pour avoir plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour harmoniser les estimations, voir à l'annexe 4 la « Note sur les estimations régionales et mondiales » dans BIT, *Tendances mondiales de l'emploi 2011* (Genève, 2011).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_e

indicateurs avant toute évaluation des politiques du marché du travail spécifiques au pays.

Le cadre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) avait reconnu avec fermeté le concept selon lequel l'emploi – et plus précisément l'accès à un travail décent – est essentiel pour réduire la pauvreté, en adoptant une cible axée sur l'emploi dans le cadre de l'objectif de réduire de moitié la proportion de la population qui vit dans l'extrême pauvreté. Le taux d'emploi a été adopté et fait partie des quatre indicateurs permettant de mesurer les progrès pour atteindre la cible 1b « assurer le plein emploi productif et le travail décent pour chacun, y compris les femmes et les jeunes ».⁴ Les objectifs du millénaire pour le développement se sont terminés en 2015, et le rôle essentiel du travail décent pour réduire la pauvreté a été renforcé dans les objectifs qui leur ont succédé, les Objectifs de développement durable (ODD). En fait, le huitième objectif de développement durable consiste à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, l'emploi et le travail décent pour tous ».⁵

Les taux d'emploi servent de plus en plus souvent de base pour comparer les marchés du travail d'un pays à l'autre ou d'un groupe de pays à un autre. Les chiffres de l'emploi à eux seuls ne sont pas appropriés pour cette comparaison, ils doivent être exprimés en pourcentage de la population qui pourrait travailler. On pourrait supposer qu'un pays qui emploie 30 millions de personnes est plus riche qu'un pays qui n'en emploie que 3 millions, alors que l'ajout de l'élément de la population en âge de travailler peut changer cette impression ; s'il y a dans le pays A trois millions de personnes dans l'emploi sur 5 millions de personnes qui

pourraient l'être (taux d'emploi de 60 pour cent), et dans le pays B trente millions de personnes dans l'emploi sur 70 millions qui pourraient l'être (taux d'emploi de 43 pour cent), la capacité du pays A à générer de l'emploi est supérieure à celle du pays B. L'utilisation du taux permet de déterminer la part de la population d'un pays – ou d'un groupe de pays – qui contribue à la production de biens et de services.

Les taux d'emploi sont particulièrement intéressants quand ils sont ventilés en fonction du sexe, car les taux des hommes et ceux des femmes donnent des informations sur les différences de niveau d'activité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail d'un pays. Il convient toutefois de souligner que cet indicateur est sujet à des préjugés sexistes, dans la mesure où il existe une tendance à sous-évaluer les femmes qui ne considèrent pas leur travail comme « un emploi » ou ne sont pas perçues par les autres comme « au travail ». Les femmes sont souvent celles qui s'occupent principalement des enfants et sont responsables des tâches domestiques qui peuvent les empêcher de rechercher un emploi rémunéré, surtout si elles ne sont pas encouragées par les attitudes socioculturelles et/ou les politiques familiales et des programmes facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Définitions et sources

Le taux d'emploi est le pourcentage de la population en âge de travailler d'un pays qui a un emploi. Les taux d'emploi des jeunes et des adultes sont le pourcentage de la population des jeunes – généralement de 15 à 24 ans – et celui des adultes – de 25 ans et plus – qui ont un emploi.

L'emploi est défini dans la résolution adoptée par la 19^e conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (CIST) : il s'agit des personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit, qu'elles soient au travail durant la période de référence (c'est-à-dire qu'elles ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail) ou pas au travail en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'un

⁴ Le premier objectif du Millénaire pour le développement comprenait trois cibles et neuf indicateurs, voir la liste officielle à l'adresse : <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm> Les autres indicateurs relatifs à la cible du travail décent étaient le taux de croissance du PIB par personne occupée (la croissance de la productivité du travail ; KILM 17), la proportion de travailleurs pauvres (KILM 18) et le taux d'emploi vulnérable (KILM 3).

⁵ La liste officielle des Objectifs de développement durable ainsi que les cibles correspondantes (y compris le huitième objectif) se trouvent à l'adresse :

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

aménagement du temps de travail.⁶ (Voir l'encadré 2).

Dans la plupart des pays, la population en âge de travailler est composée des personnes âgées de 15 ans ou plus, même si cet âge peut varier d'un pays à l'autre. Pour de nombreux pays, cet âge correspond directement aux normes sociétales pour l'éducation et l'éligibilité pour travailler. Dans d'autres pays cependant, notamment dans les pays en développement, il est souvent approprié d'inclure les travailleurs plus jeunes car dans bien des cas, l'âge de travailler peut commencer plus tôt. Dans ces circonstances, certains pays utilisent une limite officielle d'âge plus basse et incluent les travailleurs plus jeunes dans leurs mesures. De même, certains pays ont une limite supérieure pour l'éligibilité, 65 ou 70 ans, même si cette exigence est assez rare. Les variations des limites d'âge ont également une incidence sur les cohortes de jeunes et d'adultes.

En dehors des questions d'âge, la population de base utilisée pour les taux d'emploi peut varier d'un pays à l'autre. La plupart du temps, on utilise la population non institutionnelle résidente en âge de travailler qui vit dans un ménage privé, à l'exclusion des membres des forces armées et des personnes qui résident dans des établissements psychiatriques, pénitentiaires ou autres. Cependant, de nombreux pays incluent les forces armées dans la population de base utilisée pour les taux d'emploi alors qu'elles ne sont pas incluses pas dans leurs chiffres de l'emploi. Pour cet indicateur, l'information est généralement dérivée des enquêtes auprès des ménages, y compris les enquêtes sur la main d'œuvre. D'autres pays utilisent cependant des « estimations officielles » ou des recensements de la population comme source pour leurs chiffres de l'emploi.

⁶ Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, Genève 2013 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm

Limites de la comparabilité

Ce sont les variations dans les définitions utilisées pour obtenir les chiffres de l'emploi et de la population qui ont la plus forte incidence sur la comparabilité des ratios de l'emploi d'un pays à l'autre. Les plus grandes différences proviennent peut-être des différences de couverture liées à l'âge, en raison des limites inférieures et supérieures qui encadrent l'activité de la main d'œuvre. Il est probable que les estimations de l'emploi et de la population varient en fonction de l'inclusion ou non des membres des forces armées.

Un autre domaine pouvant induire des différences de mesure est le traitement national particulier réservé à certains groupes de travailleurs. La définition internationale impose d'inclure toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure durant la période de référence.⁷ Le travailleur peut être dans un emploi rémunéré ou à son propre compte, et la résolution inclut des formes de travail moins évidentes dont certaines sont traitées en détail, comme le travail non rémunéré de collaboration à l'entreprise familiale, l'apprentissage ou la production non destinée au marché. La majorité des exceptions à la couverture de toutes les personnes dans l'emploi dans une enquête sur la main d'œuvre est imputable aux petites variations nationales par rapport aux recommandations internationales applicables aux

⁷ L'application de la limite d'une heure pour définir l'emploi dans le cadre international relatif à la main d'œuvre a ses détracteurs. Leur principal argument est que le fait de classer dans l'emploi les personnes qui sont engagées dans une activité économique pendant une heure par semaine seulement, aux côtés de personnes qui travaillent 50 heures par semaine, aboutit à une surestimation flagrante de l'utilité du travail. Les lecteurs qui souhaitent en savoir plus sur la question de la mesure de la sous-utilisation de la main d'œuvre peuvent se référer à : BIT « Beyond unemployment : Measurement of other forms of labour underutilization », document de séance 13, 18^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, Groupe de travail sur la sous-utilisation de la main d'œuvre, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100652/lang--en/index.htm.

différentes situations dans l'emploi. Par exemple, certains pays mesurent uniquement les personnes ayant un emploi rémunéré, d'autres mesurent seulement « toutes les personnes engagées », c'est-à-dire les salariés plus les propriétaires d'entreprises qui travaillent et reçoivent une rémunération en fonction de leurs actions dans des entreprises. Il existe d'autres divergences par rapport aux « normes » relatives à la mesure de l'emploi total, comme les limites d'heures (plus d'une heure) établies pour inclure les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.⁸

Dans la plupart des cas, ce sont des enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages qui sont utilisés, car elles fournissent des estimations cohérentes avec les normes du BIT en matière de définitions et de collecte. Un petit nombre de pays utilisent d'autres sources, comme les recensements de la population, les estimations officielles, ou des enquêtes spécialisées sur le niveau de vie, ce qui peut être source de problèmes pour la comparabilité au niveau international.

Les comparaisons peuvent également être problématiques lorsque la fréquence de la collecte des données diffère beaucoup. La période de collecte d'information peut aller de 1 à 12 mois par an. Comme il existe indubitablement des types de saisonnalité différents d'un pays à l'autre, les taux d'emploi peuvent varier rien que pour cette raison. Le niveau de l'emploi peut également changer tout au long de l'année, mais ce phénomène peut passer inaperçu lorsqu'on ne dispose que de quelques observations. On peut supposer que dans les pays où les taux d'emploi se fondent sur des périodes d'enquête inférieures à une année complète, ces taux ne seront pas directement comparables à ceux des pays qui font une collecte par mois tout au long de l'année. Une moyenne annuelle fondée sur 12 mois d'observations par exemple, sera probablement différente d'une moyenne annuelle fondée sur quatre observations (trimestrielles).

⁸ Ces exceptions sont indiquées dans la case « limites de la couverture » de tous les tableaux KILM sur l'emploi. Le nombre minimum d'heures plus élevé appliqué aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale provient d'une ancienne norme internationale adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail en 1954. D'après la CIST de 1954, on demandait aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale d'avoir travaillé au moins un tiers de la durée normale de travail pour être inclus parmi les personnes dans l'emploi. Ce traitement spécial a été abandonné à la CIST de 1982.

Encadré 2. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, octobre 2013 [paragraphe pertinents]

Concepts et définitions

Emploi (paragraphe 27 à 31)

27. Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elles comprennent:

a) les personnes en emploi «au travail», c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail;

b) les personnes en emploi qui n'étaient «pas au travail» en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).

28. «En échange d'une rémunération ou d'un profit» fait référence au travail effectué dans le cadre d'une transaction en échange d'une rémunération payable sous forme de salaire ou de traitement au titre des heures effectuées ou du travail accompli, ou sous la forme de profits dérivés des biens et des services produits par le biais de transactions marchandes, spécifiée dans les normes statistiques internationales les plus récentes sur le revenu lié à l'emploi:

a) cela inclut la rémunération en espèces ou en nature, réellement perçue ou pas et peut aussi inclure les composantes supplémentaires du revenu en espèces ou en nature;

b) cette rémunération peut être payable directement à la personne qui a réalisé le travail ou indirectement à un membre de son ménage ou de sa famille.

29. Les personnes en emploi en «absence temporaire» durant la courte période de référence sont les personnes qui ont déjà travaillé dans leur poste de travail actuel, qui n'étaient «pas au travail» pendant une courte durée mais gardaient un lien avec le poste de travail durant leur absence. Pour ces cas:

a) Le «lien avec le poste de travail» est établi sur la base du motif de l'absence et, pour certains motifs, de la perception continue d'une rémunération, et/ou de la durée totale de l'absence auto-déclarée ou inscrite, en fonction de la source statistique;

b) Parmi les motifs d'absences qui, par leur nature, sont habituellement de courte durée et pour lesquels le «lien avec le poste de travail» est maintenu, figurent: le congé de maladie en raison d'une maladie ou d'une lésion (y compris professionnelles); les jours fériés, les vacances ou le congé annuel; et les périodes de congé de maternité ou de paternité déterminées par la législation.

c) Les motifs d'absence pour lesquels le «lien avec le poste de travail» nécessite davantage de tests comprennent, entre autres: le congé parental, le congé éducation, le congé pour s'occuper d'autres personnes, les autres congés personnels, les grèves ou les lock-out, la mauvaise conjoncture économique (par exemple la mise à pied temporaire et la pénurie de travail), la désorganisation ou la suspension du travail (par exemple, en raison des conditions météorologiques défavorables, d'incidents mécaniques ou électriques ou de pannes de la communication, de problèmes liés à la technologie de l'information et de la communication, de pénurie de matières premières ou de combustibles):

i) pour ces motifs, il conviendrait de tester la perception continue d'une rémunération et/ou utiliser un seuil de durée. Le seuil ne devrait généralement pas dépasser trois mois et tenir compte de la durée des droits aux congés inscrits dans la législation ou habituellement pratiqués, et/ou la durée de la saison d'emploi pour permettre de suivre les tendances saisonnières. Quand le retour à l'emploi dans la même unité économique est garanti, ce seuil peut être supérieur à trois mois;

ii) à des fins opérationnelles, lorsque la durée totale de l'absence n'est pas connue, il est possible d'utiliser la durée écoulée.

30. *Sont inclus* dans l'emploi:

a) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit au cours des activités de formation ou de développement des compétences requises pour leur poste de travail ou pour un autre poste de travail dans la même unité économique, et qui sont considérées comme en emploi «au travail» conformément aux normes statistiques internationales sur le temps de travail;

b) les apprentis, stagiaires et personnes en formation qui travaillent en échange d'une rémunération en espèces ou en nature;

c) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi;

d) les personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens principalement destinés à la vente ou au troc, même si une partie de leur production est consommée par leur ménage ou leur famille;

e) les personnes ayant un travail saisonnier durant la basse saison, si elles continuent à accomplir certaines tâches et fonctions de ce poste de travail, à l'exception des obligations légales ou administratives (par exemple le règlement des impôts), indépendamment de la perception ou non d'une rémunération;

f) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable au ménage ou à la famille:

i) dans des unités du marché exploitées par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou un autre ménage; ou

ii) qui accomplissent des tâches ou des fonctions correspondant à un poste de travail de salarié détenu par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou dans un autre ménage;

g) les membres réguliers des forces armées, les conscrits, et les personnes effectuant le service civil alternatif s'ils réalisent ce travail en échange d'une rémunération en espèces ou en nature.

31. *Sont exclus* de l'emploi:

a) les apprentis, stagiaires, et personnes en formation qui travaillent sans rémunération en espèce ou en nature;

b) les participants à des dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi, lorsqu'ils ne sont pas engagés dans le processus de production d'une unité économique;

c) les personnes qui sont obligées d'effectuer un travail pour continuer à bénéficier des prestations sociales du gouvernement comme les indemnités de chômage;

d) les personnes qui reçoivent des transferts sociaux en espèces ou en nature, non liés à l'emploi;

e) les personnes qui ont un poste de travail saisonnier durant la basse saison, si elles ont cessé d'accomplir les tâches et les fonctions de ce poste de travail;

f) les personnes qui conservent un droit de retourner dans la même unité économique mais qui en étaient absentes pour les motifs énoncés au paragraphe 29 c), lorsque la durée totale de l'absence est supérieure au seuil spécifié et/ou si le test de la perception continue d'une rémunération n'est pas rempli. A des fins d'analyse, il peut être utile de collecter des informations sur la durée totale de l'absence, ses motifs, les prestations perçues, etc.;

g) les personnes mises à pied pour une durée indéterminée qui n'ont pas l'assurance de retourner en emploi dans la même unité économique.

KILM 3. La situation dans la profession

Introduction

L'indicateur de la situation dans la profession classe la totalité des personnes dans l'emploi en deux catégories distinctes. Il s'agit : (a) des travailleurs salariés (aussi appelés employés) ; et (b) des travailleurs indépendants. L'indicateur présente le pourcentage de ces deux groupes de travailleurs par rapport au total des personnes dans l'emploi pour les deux sexes et séparément pour les hommes et pour les femmes. Les informations relatives aux différentes sous-catégories du groupe des travailleurs indépendants – les travailleurs à leur propre compte avec des salariés (employeurs) ; les travailleurs à leur propre compte sans salarié (travailleurs à leur propre compte) ; les membres des coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (autrefois appelés travailleurs non rémunérés) ne sont pas disponibles pour tous les pays, mais sont présentées à chaque fois que c'est possible. Le tableau 3 couvre actuellement 194 pays.

Utilisation de cet indicateur

Cet indicateur fournit des informations sur la répartition de la main d'œuvre en fonction de sa situation dans la profession ; il peut être utilisé pour répondre à des questions comme : parmi les personnes dans l'emploi dans un pays, quel est le pourcentage qui (a) travaillent en échange d'un salaire ; (b) ont leur propre entreprise, emploient ou non de la main d'œuvre ; ou (c) travaillent sans rémunération au sein d'une unité familiale ? La classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) utilise comme principal critère pour définir les groupes de situation, selon le type de contrat, explicite ou implicite, la nature du risque économique encouru par les travailleurs dans leur travail, dont un élément est la force de l'attachement institutionnel de la personne à son emploi, et la nature du type de contrôle qu'exerce

ou qu'exercera le travailleur sur les entreprises ou sur d'autres travailleurs.¹

La ventilation des informations sur l'emploi en fonction de la situation dans la profession donne une base statistique permettant de décrire les comportements des travailleurs et leurs conditions de travail, et de définir le groupe socioéconomique auquel ils appartiennent.² Dans un pays, un pourcentage élevé de travailleurs salariés peut signifier qu'il s'agit d'un pays au développement économique avancé. Si à l'inverse, le pourcentage de travailleurs indépendants (de travailleurs à leur propre compte sans salariés) est important, cela peut indiquer qu'il existe un secteur agricole important et que le taux de croissance de l'économie formelle est faible. Le travail de collaboration à l'entreprise familiale est une forme de travail – généralement non rémunérée, même si elle peut entraîner une compensation indirecte sous la forme de revenus pour la famille – qui soutient la production pour le marché. Cette forme de travail est particulièrement fréquente chez les femmes, notamment les femmes dans les ménages où les autres membres sont engagés dans l'emploi indépendant, et notamment exploitent une entreprise familiale ou une exploitation agricole. Lorsqu'une grande part des travailleurs collaborent à l'entreprise familiale, il est probable que le développement soit réduit, la croissance de l'emploi faible, la pauvreté répandue et souvent qu'il s'agisse d'une grande économie rurale.

Les modalités de travail des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux

1 Résolution concernant la classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), adoptée par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1993 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087563/lang--fr/index.htm

² Nations Unies : *Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men*, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 14 (New York, 1997), p. 217 (en anglais uniquement).

collaborant à l'entreprise familiale sont moins souvent formelles et ils ont donc plus de probabilités de ne pas bénéficier de certains éléments associés à l'emploi décent, comme une sécurité sociale appropriée et la possibilité de faire entendre leur voix au travail. Ces deux situations ont donc été réunies pour créer la classification de l'«emploi vulnérable», alors que salariés et employeurs constituent des emplois «non vulnérables». Le taux d'emploi vulnérable, c'est-à-dire le pourcentage de l'emploi vulnérable dans l'emploi total, était un des indicateurs de la cible Emploi des Objectifs du Millénaire pour le développement (maintenant terminés) relatifs au travail décent.³ Au niveau mondial, un peu moins de la moitié des personnes dans l'emploi ont un emploi vulnérable, mais dans beaucoup de pays à faible revenu, ce pourcentage est bien supérieur.

L'indicateur relatif à la situation dans la profession est étroitement lié à l'indicateur de l'emploi par secteurs (KILM 4). On peut s'attendre, avec la croissance économique, à un transfert de l'emploi du secteur de l'agriculture vers les secteurs de l'industrie et des services, ce qui peut ensuite se traduire par une augmentation du nombre de travailleurs salariés. De même, une réduction du pourcentage de l'emploi dans le secteur de l'agriculture se traduira par une réduction du pourcentage de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, souvent très nombreux dans le secteur rural des économies en développement. Les pays où l'on constate une baisse du pourcentage des travailleurs indépendants ou des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, avec parallèlement une augmentation du pourcentage des salariés, sont en train de passer d'une économie à faible revenu avec un grand secteur informel ou rural à une économie où les revenus augmentent et la croissance des emplois est forte. La République de Corée et la Thaïlande sont dans ce cas, et leur croissance économique s'est accompagnée d'importants changements dans la situation dans la profession.

Les modifications des pourcentages des situations dans la profession ne sont généralement pas aussi

³ Voir BIT : *Indicateurs clés du marché du travail, sixième édition* (Genève, 2009), chapitre 1, section C ; BIT : *Indicateurs clés du marché du travail, cinquième édition* (Genève 2007), chapitre 1 section A ; et Nations Unies : *Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement, 2013* (New York).

marquées ni visibles que les changements sectoriels de l'emploi. Un pays qui a une grande économie informelle dans les secteurs de l'industrie et des services, aura plutôt tendance à voir augmenter le pourcentage des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (et donc une augmentation du pourcentage de l'emploi vulnérable) qu'un pays où l'économie informelle est plus réduite. Il est donc important d'examiner la situation dans la profession au sein des différents secteurs afin de déterminer l'évolution relative des différents pourcentages. Il est plus probable d'obtenir ce niveau de détail dans les enquêtes sur la main d'œuvre ou les recensements de population récents.⁴

Définitions et sources

Les recommandations internationales relatives à la situation dans la profession existaient déjà en 1950.⁵ En 1958, la Commission de statistiques des Nations Unies a adopté la classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP). La 15e Conférence internationale des statisticiens du travail de 1993 a révisé les définitions des catégories. Ces révisions gardaient les principales catégories, mais tentaient d'améliorer la base conceptuelle sur laquelle se fondent les distinctions et la différence fondamentale entre emploi salarié et emploi indépendant.

Voici les catégories de la CISP 1993, avec des extraits de leurs définitions :

- i. Salariés: ensemble des travailleurs qui occupent un emploi défini comme «emploi rémunéré» dont les titulaires ont des contrats explicites (écrits ou oraux) ou implicites, qui leur donnent droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent.

⁴ Voir BIT, *Indicateurs clés du marché du travail, cinquième édition* (Genève, 2007), chapitre 1, section B.

⁵ La sixième Conférence internationale des statisticiens du travail (1947) avait fait des recommandations sur ce sujet pour les statistiques de l'emploi et du chômage, et la session de la Commission de la population des Nations Unies de 1950 des recommandations pour les recensements de la population.

ii. Employeurs: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme «emploi indépendant» (c'est-à-dire les emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens ou services produits) et qui, à ce titre, engagent sur une période continue une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise en tant que salarié(s).

iii. Personnes travaillant pour leur propre compte: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme «emploi à titre indépendant» (cf. paragraphe ii ci-dessus) et qui n'ont engagé continûment aucun salarié pour travailler avec eux.

iv. Membres des coopératives de producteurs: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe ii ou iii ci-dessus) dans une coopérative produisant des biens et des services.

v. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale: personnes qui occupent un «emploi indépendant» en tant que travailleurs à leur propre compte (cf. paragraphe iii ci-dessus) dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage.

vi. Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession: personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes, et/ou qui ne peuvent être classées dans aucune des catégories susmentionnées.

L'indicateur de la situation dans la profession présente les six groupes définis par la CISP. Les deux grands groupes – les travailleurs indépendants et les salariés – couvrent les deux grands types de situation dans la profession. Les quatre autres catégories – les employeurs (groupe ii); les travailleurs à leur propre compte (groupe iii); les membres des coopératives de producteurs (groupe iv); et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (groupe v) – sont des sous-catégories du total des travailleurs indépendants. Le chiffre de chacune des catégories est divisé par l'emploi total pour aboutir aux pourcentages présentés dans le tableau 3. Comme nous l'avons dit plus haut, le taux de l'emploi vulnérable est calculé en additionnant les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs à leur propre compte, et en les divisant par l'emploi total.

La plupart des informations nécessaires à cet indicateur sont recueillies auprès des conservatoires internationaux de statistiques du marché du travail, notamment la base de données en ligne du département de la statistique du BIT (ILOSTAT), l'office statistique des communautés européennes (EUROSTAT), la base de données statistiques de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et le système d'information sur le travail d'Amérique latine et des Caraïbes (QUIPUSTA), avec des ajouts provenant des sites Internet des instituts nationaux de statistique.

Limites de la comparabilité

L'indicateur de la situation dans la profession permet d'étudier l'évolution dans le temps de la répartition de la main d'œuvre en fonction de la situation dans la profession dans un pays donné; les différences de répartition d'un pays à l'autre; et l'évolution au fil des années pour différents pays. Les différences de définition et de couverture sont toutefois fréquentes d'un pays à l'autre et d'une année à l'autre, ce qui se traduit par des variations dans les sources d'information et les méthodologies qui rendent les comparaisons difficiles.

Certaines modifications dans les définitions ou certaines différences de couverture peuvent être négligeables. Par exemple, si l'on compare la situation dans la profession de pays qui utilisent des informations provenant d'enquêtes sur la main d'œuvre dont la couverture est différente au niveau de l'âge, cette différence ne sera probablement pas significative. (La couverture généralement utilisée au niveau de l'âge est de 15 ans et plus, mais certains pays utilisent une limite inférieure différente ou imposent une limite d'âge supérieure.) En outre, dans un nombre limité de cas, la catégorie des membres des coopératives de producteurs - parmi les travailleurs indépendants - est incluse dans les travailleurs salariés. Les effets de ce regroupement qui ne respecte pas la norme seront probablement réduits. Par contre, les comparaisons plus détaillées au sein du groupe des travailleurs indépendants sont difficiles si on ne dispose que de combinaisons des sous-catégories: par exemple, dans un certain nombre de pays, les travailleurs indépendants regroupent les employeurs, les membres des coopératives de producteurs ou les travailleurs familiaux

collaborant à l'entreprise familiale pour certaines périodes.

Il est également important d'observer que les informations provenant des enquêtes sur la main d'œuvre ne sont pas nécessairement cohérentes au niveau de ce qu'on inclut dans l'emploi. Par exemple, la comptabilisation de l'emploi civil uniquement peut se traduire par une sous-estimation des « salariés » et des « travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession » dans les pays où les forces armées sont importantes. Les deux autres catégories, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ne seront pas concernés, mais leurs pourcentages relatifs le seront.

Concernant la couverture géographique, on ne peut pas comparer équitablement les informations provenant d'une source qui ne couvre que les zones urbaines ou quelques villes avec celles d'une source qui couvre les zones rurales et urbaines, c'est-à-dire la totalité du pays.⁶

Pour les « travailleurs salariés », il faut être prudent au niveau de la couverture, et vérifier, comme nous l'avons déjà mentionné, si la portée se limite à la population civile ou couvre la population totale. En outre, les distinctions relatives à la situation dans la profession utilisées dans ce chapitre ne permettent pas de faire des distinctions plus fines sur la situation au travail, - autrement dit si les travailleurs ont des contrats occasionnels ou réguliers, le type de protection accordée par leur contrat en cas de licenciement, puisque la catégorie des salariés regroupe tous ces cas de figure.

⁶ Lorsque vous effectuez des requêtes sur ce tableau et sur les tableaux 4a à 4d, nous vous recommandons fermement de supprimer de la sélection les pays qui n'ont pas de couverture nationale si vous souhaitez faire des comparaisons entre plusieurs pays. Il est possible de le faire sur le logiciel en effectuant une requête pour toutes les données, puis en affinant les paramètres en sélectionnant « Couverture géographique », puis, « nationale seulement ».

KILM 4. L'emploi par secteur

Introduction

L'indicateur de l'emploi par secteur répartit l'emploi en trois grands groupes d'activité économique : l'agriculture, l'industrie et les services. Le tableau 4a présente pour 193 pays les pourcentages de ces trois secteurs sur l'emploi total. Toutes les régions sont couvertes, même si les données se limitent à quelques années pour la majorité des pays de certaines régions (notamment l'Afrique subsaharienne). Comme certains utilisateurs s'intéressent à une analyse plus détaillée des tendances sectorielles, ce KILM comprend également trois tableaux montrant la répartition détaillée de l'emploi en fonction des secteurs définis par la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI). Le tableau 4b présente les pourcentages de l'emploi en fonction des catégories de la dernière révision de la CITI, la révision 4 (2008) sur l'emploi total, le tableau 4c présente le pourcentage de l'emploi en fonction des catégories de la révision 3 de la CITI (1990) et le tableau 4d présente la désagrégation en fonction des branches de la révision 2 de la CITI (1968) (voir l'encadré 4 pour avoir la liste des codes à un chiffre des secteurs pour chacune des révisions de la CITI). Cette ventilation en fonction des secteurs est présentée en fonction du sexe pour presque tous les pays couverts.

Utilisation de cet indicateur

Les informations par secteurs sont particulièrement utiles pour repérer les grands changements de l'emploi et les stades de développement. Dans les cas typiques de développement économique, on observe un transfert de l'emploi de l'agriculture et des activités primaires à forte intensité de main d'œuvre vers l'industrie, puis vers le secteur des

services ; au cours de ce processus, les travailleurs migrent des zones rurales vers les zones urbaines. Dans une grande majorité de pays, les services sont actuellement le plus grand secteur en termes d'emplois. Dans la plupart des autres pays, c'est l'emploi agricole qui prédomine.

La classification en grandes catégories peut laisser inaperçues des modifications fondamentales au niveau de l'industrie. L'analyse des tableaux 4b à 4d permet donc de faire apparaître l'augmentation ou la stagnation de l'emploi dans les différentes industries et les services. En combinant ces informations plus détaillées avec les chiffres des emplois vacants par secteur, on peut obtenir une image dans le temps des catégories où se concentre la demande de main d'œuvre, ce qui facilite l'élaboration de programmes de formation professionnelle destinés à mieux faire correspondre l'offre et la demande de main d'œuvre. Beaucoup de chercheurs s'intéressent particulièrement à l'emploi dans les activités de fabrication (CITI 4, catégorie de tabulation C, CITI 3, catégorie de tabulation D, et CITI 2, branche 3). On peut également s'intéresser à l'évolution de l'emploi dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (CITI 4 catégorie I, et CITI 3, catégorie H) dans les pays où le tourisme représente une grande partie du produit national brut.

Il est tout aussi intéressant d'observer les flux d'emplois d'un secteur à l'autre en lien avec les tendances de la productivité (voir KILM 16) afin de faire la différence entre la croissance de la productivité au sein d'un secteur (qui résulte peut-être de changements du capital ou de la technologie) et la croissance de la productivité résultant du passage des travailleurs des secteurs à faible productivité vers des secteurs à plus forte productivité.

Encadré 4. Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)

Révision 2. 1968 – Branches

0. Branches mal désignées
1. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche
2. Industries extractives
3. Industries manufacturières
4. Electricité, gaz et eau
5. Bâtiment et travaux publics
6. Commerce de gros et détail, restaurants et hôtels
7. Transports, entrepôts et communications
8. Banque, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises
9. Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels

Révision 3, 1990. Catégories de classement¹

- A. Agriculture, chasse et sylviculture
- B. Pêche
- C. Activités extractives
- D. Activités de fabrication
- E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques
- H. Hôtels et restaurants
- I. Transports, entreposage et communications
- J. Intermédiation financière
- K. Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
- L. Administrations publiques et défense ; sécurité sociale obligatoire
- M. Education
- N. Santé et action sociale
- O. Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels
- P. Ménages privés employant du personnel domestique
- Q. Organisations et organismes extraterritoriaux
- X. Activités non classifiables par activité économique

Révision 4. 2008

La révision 4 de la CITI a été adoptée en août 2008 par la Commission de statistique des Nations Unies et les pays devaient commencer à établir leurs rapports en fonction de cette version révisée en 2009. Les objectifs de la quatrième révision de la CITI visaient à améliorer et renforcer sa pertinence et sa comparabilité avec d'autres classifications dans le monde, tout en assurant sa continuité. La CITI révisée 4 incorpore de nouvelles structures de production et de nouvelles activités économiques. En outre, sa structure est très différente de celle de la Révision 3 afin de mieux refléter l'organisation actuelle de l'économie dans le monde. La structure de la classification proposée permet de faciliter les comparaisons avec d'autres normes comme la Nomenclature générale des activités économiques dans la communauté européenne (NACE), le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) et la *Australian and New Zealand Standard Industrial Classification* (ANZSIC). Tous les niveaux de classification ont notamment été globalement alignés sur la NACE, et des liens clairs avec le SCIAN et la ANZSIC ont été élaborés au niveau à deux chiffres.

¹ En mai 2002, la révision 3.1 a remplacé la révision 3.0. Comme les changements ne portaient que sur des niveaux plus détaillés de la hiérarchie de la classification (du niveau à 2 chiffres au niveau à 4 chiffres), le niveau à 1 chiffre présenté dans le tableau 4c n'a pas été modifié par la révision 3.1.

Catégories de tabulation

- A. Agriculture, sylviculture et pêche
- B. Activités extractives
- C. Activités de fabrication
- D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
- E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- H. Transport et entreposage
- I. Activités d'hébergement et de restauration
- J. Information et communication
- K. Activités financières et d'assurances
- L. Activités immobilières
- M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- N. Activités de services administratifs et d'appui
- O. Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire
- P. Éducation
- Q. Santé et action sociale
- R. Arts, spectacles et loisirs
- S. Autres activités de services
- T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique ; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
- U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

Pour avoir plus de détails sur la dernière révision ainsi que les liens vers les passerelles entre les versions précédentes, voir à l'adresse : <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regct.asp?Lg=2>

Enfin, la ventilation de cet indicateur en fonction du sexe permet d'analyser la ségrégation hommes-femmes dans l'emploi selon les secteurs. Les hommes et les femmes sont-ils également répartis entre les secteurs ou les femmes sont-elles concentrées dans le secteur des services ? Les femmes peuvent être attirées par les activités de services faiblement rémunérées qui permettent d'avoir des horaires de travail plus flexibles et donc de mieux équilibrer responsabilités familiales et vie professionnelle. La ségrégation des femmes dans certains secteurs peut aussi résulter d'attitudes culturelles qui les empêchent d'accéder aux emplois dans l'industrie.

Définitions et sources

Aux fins des secteurs agrégés présentés dans le tableau 4a, les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services sont définis par le système de la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité

économique (CITI).² Le secteur de l'agriculture comprend les activités dans l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche conformément à la branche 1 de la CITI 2, aux catégories A et B de la CITI révisée 3 et à la catégorie A de la CITI 4. Le secteur de l'industrie comprend les activités extractives, les activités de fabrication, la construction et les services publics (eau, gaz, électricité), conformément aux branches 2 à 5 de la CITI 2, aux catégories C à F de la CITI 3 ou aux catégories B à F de la CITI 4. Le secteur des services comprend le commerce de gros et de

² Nations Unies : Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Séries M n°4, rev. 3 (New York, 1989 ; ventes n° E.90.XVII.11). Disponible en arabe, chinois, français, russe et espagnol. On trouve toutes les versions de la CITI sur le site : <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/default.asp?Lg=2>

détail, l'hôtellerie et la restauration, le transport, l'entreposage et les communications, la finance, l'assurance, les activités immobilières et les services aux entreprises, ainsi que les services collectifs, sociaux et personnels. Ce secteur correspond aux branches 6 à 9 de la CITI 2, aux catégories G à Q de la CITI 3 ou aux catégories G à U de la CITI 4. Voir le tableau ci-dessous pour avoir une idée de la façon dont les secteurs agrégés sont calculés en fonction des différentes révisions de la CITI.

Secteur agrégé	CITI 2 branch s	CITI 3 catégories	CITI 4 catégories
Agriculture	1	A+B	A
Industrie	2-5	C-F	B-F
Services	6-9	G-Q	G-U
Secteurs mal désignés	0	X	n/a

Les informations sur cet indicateur proviennent d'un certain nombre de bases de données internationales et d'une pluralité de sources, comme les enquêtes auprès des ménages ou les enquêtes sur la main d'œuvre, les estimations officielles et les recensements. Dans quelques rares cas, et seulement lorsqu'on ne disposait pas d'autres sources, ces informations sont dérivées de registres administratifs et d'enquêtes auprès des établissements. Les principaux conservatoires utilisés pour cet indicateur sont la base de données ILOSTAT du BIT, et les données EUROSTAT, qui se fondent sur l'enquête européenne sur la main d'œuvre. S'ajoutent à ces sources les informations provenant de diverses bases de données régionales, comme QUIPUSTAT, le système d'informations sur le travail d'Amérique latine et des Caraïbes du BIT, ainsi que les données directement reprises des publications ou des sites Internet des instituts nationaux de statistique.

Limites de la comparabilité

Les informations relatives à un pays fournies par l'indicateur de l'emploi par secteur peuvent varier en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion des forces armées, des travailleurs à leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Ces différences introduisent des éléments de non comparabilité d'un pays à l'autre. Lorsque les forces armées sont incluses

dans la mesure de l'emploi, elles sont généralement attribuées au secteur des services; le secteur des services a donc tendance à être sous-estimé dans les pays qui n'incluent pas les forces armées par rapport aux pays où elles sont incluses. Les informations obtenues par le biais d'enquêtes auprès des établissements ne couvrent que les employés (les salariés); les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale en sont exclus. Dans ce cas, la part de l'emploi dans le secteur de l'agriculture est gravement sous-représentée par rapport aux pays dont les chiffres portent sur l'emploi total sans exclure certains groupes de situations dans la profession. Dans le tableau 4a, les seuls chiffres provenant d'une enquête auprès des établissements ou d'un recensement des établissements correspondent à l'Éthiopie (1994) et au Belarus (1987-1994).

Lorsque les informations correspondent à la totalité de l'emploi ou de l'emploi civil pour la totalité du pays, on peut raisonnablement comparer l'indicateur de l'emploi par secteur entre les pays, en raison de la similitude de la couverture. Pour certaines années dans certains pays, les informations par secteurs ne portent que sur les zones urbaines, donc le travail agricole n'est que très peu ou pas du tout enregistré. C'est le cas de certains pays d'Amérique latine. Il faut être très prudent pour analyser ces données.³

Depuis 1980, les différents systèmes de la CITI coexistent parfois. Une petite majorité de pays utilisent la révision 3 au lieu de la version 2 ou la version 4 plus récente. Les notes relatives au tableau 4a montrent la version de la CITI utilisée pour chaque pays en fonction des années. Parfois, certains pays ont continué à utiliser la CITI 2 après avoir commencé de

³ Lorsque vous effectuez des requêtes sur l'emploi par secteur sur les tableaux 4a à 4d, et le tableau 3 sur la situation dans la profession, nous vous recommandons fermement de supprimer de la sélection les pays qui n'ont pas de couverture nationale si vous souhaitez faire des comparaisons entre plusieurs pays. Il est possible de le faire sur le logiciel en effectuant une requête pour toutes les données, puis en affinant les paramètres en sélectionnant « Couverture géographique », puis, « nationale seulement ».

nouvelles séries de données avec la CITI 3. En cas de coexistence pour la même année de deux séries fondées sur des systèmes de classification différents, c'est la classification la plus récente qui est présentée au tableau 4a. Ces différents systèmes de classification peuvent avoir un impact important

sur les niveaux détaillés de la classification par industrie, mais le passage d'une version à l'autre de la CITI ne devrait pas avoir d'impact significatif sur les informations relatives aux trois grands secteurs présentés au tableau 4a.

KILM 5. L'emploi par profession

Introduction

L'indicateur de l'emploi par profession comprend les statistiques sur les emplois classés en fonction des grands groupes définis dans une ou plusieurs versions de la Classification internationale type des professions (CITP). La version la plus récente de la Classification internationale type des professions (CITP-08) établit une distinction entre 10 grands groupes : (1) les directeurs, cadres de direction et gérants, (2) les professions intellectuelles et scientifiques, (3) les professions intermédiaires, (4) les employés de type administratif, (5) le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, (6) les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, (7) les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, (8) les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage, (9) les professions élémentaires et (10) les professions militaires. Depuis 2008, les pays ont progressivement adapté leurs systèmes nationaux afin de transmettre des données conformes à la CITP-08 dans leurs rapports. Les données correspondant aux années antérieures et celles des pays qui n'ont pas encore adapté leur système national, sont classées en fonction des versions précédentes de la classification : l'ISCO-88 et l'ISCO-68 (voir l'encadré 5a pour les groupes de professions couverts par ces deux classifications types).

Le tableau 5a présente les données disponibles de 98 pays pour les grands groupes de la CITP-08, et le tableau 5b les données de 149 pays pour les grands groupes de la CITP-88. On dispose de quelques observations pour toutes les régions, mais les données sont inexistantes pour de nombreux pays d'Afrique subsaharienne et lacunaires pour le Moyen Orient et l'Afrique du Nord. Le tableau 5c présente les données en fonction de la CITP-68. Ce tableau couvre surtout les années anciennes, mais certains pays continuent de présenter leurs rapports en fonction des grands groupes de la CITP-68 parallèlement à ceux de la CITP-88. Le tableau 5c présente les données de 7 pays.

Tous les tableaux indiquent le nombre de travailleurs par profession et le pourcentage de

travailleurs dans un groupe de profession par rapport au nombre total de personnes dans l'emploi, et sont ventilés en fonction des hommes et des femmes.

Utilisation de cet indicateur

Les statistiques par profession sont utilisées pour les recherches sur des sujets relatifs au marché du travail, qui vont de la sécurité et la santé au travail à la segmentation du marché du travail. Les analyses en fonction des professions sont nécessaires à l'élaboration des politiques économiques et des politiques du travail dans des domaines comme la planification de l'éducation, les migrations et les services de l'emploi. Les informations sur les professions sont particulièrement importantes pour identifier les changements de niveau de qualification de la main d'œuvre. Dans les économies les plus avancées, mais aussi dans les économies en développement, on utilise des modèles de projection de l'emploi par profession pour élaborer les politiques visant à répondre aux besoins futurs de qualification, et pour informer les étudiants et les demandeurs d'emploi des prévisions en matière de perspectives d'emploi. Dans l'idéal, ces études sont menées à un niveau plus détaillé que les grands groupes de la CITP et vont au-delà des tableaux 5a à 5c de ce KILM.

On peut utiliser les modifications de la répartition des professions dans une économie pour identifier et analyser les stades de développement. Dans les cas typiques de développement économique, lorsque la main d'œuvre quitte le secteur de l'agriculture pour se diriger vers les secteurs de l'industrie et des services, ces flux vont également apparaître dans la répartition des professions. Le pourcentage des ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche va généralement décroître, et l'augmentation des exigences en matière de qualification se traduira par une baisse du pourcentage des professions élémentaires, une augmentation du pourcentage des professions très qualifiées comme les professions intellectuelles et scientifiques, et la nécessité d'élever les niveaux d'instruction.

Dans les économies développées, dont la main d'œuvre est déjà relativement bien instruite, l'augmentation du pourcentage des groupes de professions très qualifiées (voir l'encadré 5a) est associée à la progression de l'économie du savoir et à d'autres modifications structurelles de l'économie. En outre, le passage d'un groupe de profession à un autre peut également être important. L'importance croissante des technologies de l'information et de la communication (TIC) s'est traduite par une prolifération des métiers liés aux TIC.

La ventilation de cet indicateur en fonction du sexe permet d'analyser la ségrégation dans l'emploi en fonction du sexe. La division des marchés du travail en fonction du sexe est l'une des caractéristiques les plus répandues des marchés du travail dans le monde, et se traduit par des différences dans la répartition des professions entre les hommes et les femmes (ainsi que dans la répartition entre les secteurs).¹ On peut analyser ces différences aux niveaux détaillés de la classification des professions,² mais même au niveau le plus agrégé, les grandes différences en fonction du sexe sont flagrantes.

Définitions et sources

Les tableaux 5a à 5c classent les emplois en fonction des professions. Un emploi est défini, selon la CITP-08, comme un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, y compris pour un employeur ou dans le cadre du travail indépendant. Une profession est définie comme un ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions se caractérisent par un degré élevé de similarité.³

¹ Voir par exemple, OIT : *Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2012* (Genève, 2012) ; http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195453/lang--fr/index.htm

² Voir par exemple, Anker, R. : *Gender and jobs : Sex segregation of occupations around the world* (Genève, BIT, 1998).

³ Résolution sur la mise à jour de la classification internationale type des professions, adoptée par la réunion d'experts tripartite des statistiques du travail sur la mise à jour de la classification internationale type des professions (CITP) 3-6 décembre 2007 ;

Les classifications des professions répartissent tous les emplois en fonction de groupes, structurés hiérarchiquement en un certain nombre de niveaux. La hiérarchie de la classification internationale type des professions 2008 se compose de 4 niveaux : 10 grands groupes subdivisés en sous-grands groupes, sous-groupes et groupes de base des professions au niveau le plus détaillé. Au niveau le plus agrégé, il existe dix grands groupes (voir l'encadré 5a). Cet encadré présente également la liste des grands groupes définis dans la CITP-88 et la CITP-68. Pour avoir plus de détails sur la classification internationale type des professions 2008, veuillez vous référer à l'encadré 5b.

Aux dix grands groupes de la CITP-08 (et dans la version précédente, la CITP-88) sont associés quatre grands niveaux de compétences. Ces niveaux sont définis par rapport aux niveaux d'éducation de la classification internationale type de l'éducation (CITE).⁴ La CITP-08 place la nature du travail accompli dans une profession en fonction des tâches caractéristiques définies pour chaque niveau de compétences avant les exigences en matière d'éducation formelle. Le lien entre les grands groupes et les niveaux de compétences sont résumés dans l'encadré 5a.⁵ L'utilisation des catégories de la CITE pour aider à définir les quatre niveaux de compétences n'implique pas pour autant que les compétences nécessaires pour accomplir les tâches et les fonctions d'un emploi ne peuvent s'acquérir que par le biais de l'éducation formelle. Ces compétences peuvent être – et le sont souvent – acquises par la formation (informelle) et l'expérience. Il convient en outre de souligner que dans la CITP-88 comme dans la CITP-08, l'accent est mis sur les compétences nécessaires pour effectuer les tâches et les fonctions d'une profession et non sur les compétences ou les qualifications qu'a un travailleur employé dans une profession

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

⁴ Pour avoir plus de détails sur la CITE, voir le texte de l'KILM 14. Les documents pertinents sur la dernière version de la CITE (2011) sont disponibles à l'adresse : <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-educationFR.aspx?SPSLanguage=FR>

⁵ Le concept du niveau de compétences a été introduit dans la CITP-88 et n'était pas utilisé de façon explicite ni systématique dans la CITP-68.

particulière par rapport à un autre travailleur de la même profession.

Les 10 grands groupes définis dans la CITP-88 et dans la CITP-08 sont similaires au niveau du contenu et des titres, mais certaines professions sont classées dans des grands groupes différents dans les deux versions. Cela reflète les modifications des exigences en matière de compétences qui découlent de l'évolution technologique, et des modifications dans l'utilisation du concept de niveau de compétences pour élaborer les classifications, afin de réduire l'insistance sur les exigences en matière d'éducation formelle. Les données correspondant aux grands groupes ne sont donc pas strictement comparables dans les deux versions de la CITP, il s'agit d'une rupture dans la série.

Les informations relatives à cet indicateur ont été essentiellement assemblées à partir des bases de données internationales, auxquelles se sont ajoutées des informations provenant directement des publications ou des sites Internet des instituts nationaux de statistique. ILOSTAT et EUROSTAT sont les principales bases de données de cet indicateur. Des informations supplémentaires proviennent des instituts nationaux de statistique. La plupart de ces informations sont dérivées d'enquêtes sur la main d'œuvre, mais pour un nombre limité de pays, elles proviennent d'autres enquêtes auprès des ménages, de recensements de la population, d'estimations officielles et, notamment pour le tableau 5c, d'enquêtes auprès des établissements.

Encadré 5a Classification internationale type des professions : grands groupes

	Niveau de compétences CITP (voir la clé ci-dessous)
1. Directeurs, cadres de direction et gérants	3+4
2. Professions intellectuelles et scientifiques	4
3. Professions intermédiaires	3
4. Employés de type administratif	2
5. Personnel des services directs aux particuliers	2
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	2
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	2
8. Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage	2
9. Professions élémentaires	1
0. Professions militaires	1+2+4
1. Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	-
2. Professions intellectuelles et scientifiques	4
3. Professions intermédiaires	3
4. Employés de type administratif	2
5. Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	2
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	2
7. Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2
8. Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage	2
9. Ouvriers et employés non qualifiés	1

0. Forces armées	-
0/1. Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées	n.a.
2. Directeurs et cadres administratifs supérieurs	n.a.
3. Personnel administratif et travailleurs assimilés	n.a.
4. Personnel commercial et vendeurs	n.a.
5. Travailleurs spécialisés dans les services	n.a.
6. Agriculteurs, éleveurs, forestiers, pêcheurs et chasseurs	n.a.
7/8. Ouvriers et manœuvres non agricoles et conducteurs d'engins de transport	n.a.
X. Travailleurs ne pouvant être classés selon la profession	n.a.
Y. Membres des forces armées	n.a.
Clé : niveaux de compétences de la CITP : (1) Le premier niveau de compétences de la CITP a été défini par référence à la catégorie 1 de la CITE, qui comprend l'éducation primaire qui commence généralement à l'âge de 5, 6 ou 7 ans et dure environ cinq ans. (2) Le deuxième niveau de compétences de la CITP a été défini par référence aux catégories 2 et 3 de la CITE, qui comprennent les premier et deuxième cycles de l'enseignement secondaire. Le premier cycle commence à l'âge de 11 ou 12 ans et dure environ trois ans, le deuxième cycle commence à l'âge de 14 ou 15 ans et dure environ trois ans. Une période de formation sur le tas et de l'expérience sont parfois nécessaires, parfois formalisées par un apprentissage ou des stages de formation. Cette période peut compléter la formation formelle, la remplacer en partie, ou dans certains cas, complètement. (3) Le troisième niveau de compétences de la CITP a été défini par référence à la catégorie 5 de la CITE qui comprend l'éducation qui commence à l'âge de 17 ou 18 ans et dure environ quatre ans, et aboutit à un diplôme qui n'est pas équivalent au premier diplôme d'université. (4) Le quatrième niveau de compétences de la CITP a été défini par référence aux catégories 6, 7 et 8 de la CITE, qui comprennent une éducation qui commence également à l'âge de 17 ou 18 ans, dure environ trois, quatre ans ou plus, et aboutit à un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle d'université, ou l'équivalent.	

Encadré 5b. La classification internationale type des professions – 2008

La CITP-88, qui était jusque récemment la classification internationale des professions la plus utilisée, est maintenant remplacée par la CITP-08. La CITP-08 vise à fournir :

- une référence de base contemporaine et pertinente pour la communication, la comparaison et l'échange de données statistiques et administratives sur les professions au niveau international;
- un modèle utile pour l'élaboration des nomenclatures nationales et régionales des professions; et
- un système utilisable directement par les pays qui ne disposent pas de leur propre nomenclature nationale.

Soulignons que la CITP-08, si elle est conçue pour servir de modèle, n'a pas vocation à se substituer aux classifications de professions existant à l'échelon national, lesquelles doivent refléter aussi fidèlement que possible à la fois la structure du marché intérieur de l'emploi et les besoins d'informations spécifiques du pays. Il va de soi, cependant, que les pays dont la classification des professions concorde, dans sa conception et sa structure, avec la CITP-08 pourront mettre au point plus aisément les procédures propres à rendre leurs statistiques du travail comparables sur le plan international.

Si le modèle conceptuel qui a guidé l'élaboration de la CITP-08 ne diffère guère de celui employé pour la CITP-88, il existe, en revanche, des différences notables dans le traitement de certains groupes de professions. Parmi les changements les plus significatifs, on trouve (voir la source pour un aperçu complet) :

- Les sections de la classification consacrées aux professions de direction et d'encadrement ont été réorganisées de façon à remédier aux problèmes rencontrés par les utilisateurs de la CITP-88.
- La liste des professions associées aux technologies de l'information et des communications (TIC) a été actualisée et étoffée, afin de permettre de recenser les professions spécialisées et les professions intermédiaires de ce secteur dans deux sous-grands groupes distincts.
- On a donné plus d'importance aux professions de la santé, de sorte que la CITP-08 soit suffisamment détaillée dans ce domaine pour servir de base à l'établissement de rapports sur le personnel de santé au niveau international. Ces professions ont été regroupées, lorsque c'était possible, pour donner deux sous-grands groupes et un sous-groupe distinct qui leur sont consacrés.

Source : Classification internationale type des professions : CITP-08 (Genève, BIT) ; voir à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

Limites de la comparabilité

Les informations sur un pays fournies par l'indicateur de l'emploi par profession peuvent varier en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion des forces armées dans l'estimation. Les forces armées constituent un grand groupe distinct, mais dans certains pays, elles sont incluses dans les professions civiles correspondantes les plus proches, en fonction du type de travail effectué par le membre des forces armées concerné, ou sont incluses dans les travailleurs inclassables par profession. Dans certains pays, les membres des forces armées sont exclus des sources de données importantes, comme les enquêtes sur la main d'œuvre. En outre, dans plusieurs pays, certains grands groupes sont combinés en un groupe plus agrégé. Ces différences introduisent des éléments de non-comparabilité d'un pays à l'autre.

Lorsque les informations se fondent sur des enquêtes auprès des établissements, qui se limitent essentiellement au tableau 5c, seuls les salariés sont couverts, ce qui induit l'absence de comparabilité avec les sources qui couvrent la totalité de l'emploi comme les enquêtes sur la main d'œuvre. Pour ce qui est du nombre de pays concernés, l'une des différences encore plus importantes est la non comparabilité des données lorsque les informations relatives à la profession ne correspondent qu'aux seules zones urbaines. Certains pays d'Amérique latine ne disposent que de la couverture urbaine, et il faut être prudent dans l'analyse de ces données.⁶

⁶ Lorsque vous effectuez des requêtes sur l'emploi par profession sur les tableaux 5a à 5c, nous vous recommandons fermement de supprimer de la sélection les pays qui n'ont pas de couverture nationale si vous souhaitez faire des comparaisons entre plusieurs pays. Il est possible de le faire sur le logiciel en effectuant une requête pour toutes les données, puis en affinant les paramètres en sélectionnant « Couverture géographique », puis, « nationale seulement ».

KILM 6. Les travailleurs à temps partiel

Introduction

L'indicateur sur les travailleurs à temps partiel fournit le pourcentage de personnes dont le total des heures de travail est inférieur à celui d'un emploi à « temps plein », par rapport à l'emploi total. Comme il n'existe pas de définition internationalement reconnue du nombre minimum d'heures hebdomadaires qui constituent un travail à temps plein, cette limite est établie par chacun des pays ou en recourant à des estimations spécifiques. Cet indicateur se compose de deux mesures : le pourcentage de l'emploi à temps partiel total par rapport à l'emploi total, que l'on appelle parfois le « taux d'emploi à temps partiel » ; et le pourcentage de la main d'œuvre à temps partiel composée de femmes. Le tableau 6 présente les informations pour 104 économies.

Utilisation de cet indicateur

Le travail à temps partiel a connu une croissance rapide ces dernières décennies dans les économies développées. Cette tendance est liée à la hausse de la participation des femmes à la main d'œuvre, mais elle résulte aussi de politiques d'assouplissement du marché du travail en réaction aux modifications de l'organisation du travail dans les industries et à la croissance du secteur des services. Devant cette tendance apparente à la flexibilisation des horaires, les décideurs se préoccupent du risque de voir ces aménagements du temps de travail aboutir à une réduction de la sécurité économique et de la stabilité par rapport à l'emploi à temps plein.¹ L'emploi à temps partiel a été considéré comme un moyen d'accroître l'offre de main d'œuvre. Effectivement, comme le travail

à temps partiel peut offrir une opportunité de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales, et qu'il convient aux travailleurs qui préfèrent travailler moins pour consacrer plus de temps à leur vie privée, il permet à plus de personnes en âge de travailler de participer à la main d'œuvre. Les décideurs ont également favorisé le travail à temps partiel dans les pays où le chômage est élevé afin de tenter de redistribuer le temps de travail, de façon à réduire les taux de chômage politiquement sensibles sans exiger une augmentation du nombre total d'heures travaillées.

Cependant, le travail à temps partiel n'est pas toujours librement choisi. L'examen du KILM 12, le sous-emploi lié au temps de travail, confirme qu'un nombre substantiel de travailleurs à temps partiel préféreraient travailler à plein temps. La flexibilité est certes un des avantages du travail à temps partiel, mais ce dernier a également des inconvénients par rapport aux collègues qui travaillent à temps plein. Les travailleurs à temps partiel peuvent avoir un salaire horaire inférieur, être éligible à certaines prestations sociales, avoir des perspectives de carrière plus réduites et moins d'opportunités de formation.² Depuis le début des années 1990, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mesures visant à améliorer la qualité du travail à temps partiel, par exemple au niveau des prestations sociales afin d'aligner les travailleurs à temps partiel sur les travailleurs à temps plein. Il n'en demeure pas moins que la ségrégation professionnelle entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein reste préoccupante dans la plupart des pays, car elle limite les choix professionnels des travailleurs à temps partiel.³

¹ Pour avoir un aperçu des tendances récentes des aménagements du temps de travail, voir : Boulin, J.-Y. et al. (des) : *Decent working time : New trends, new issues* (Genève, BIT, 2006) et Messenger, J.C. (ed) : *Working time and workers' preferences in industrialized countries : Finding the balance* (Routledge, 2004)

² « Le travail à temps partiel: une bonne option? » OCDE Note de synthèse, juillet 2010 ; voir à l'adresse :

<https://www.oecd.org/fr/els/emp/48806848.pdf>

³ Voir Sparreboom, T. : « Gender equality, part time work and segregation » document présenté au 73^e Forum sur le travail décent, février 2013, BIT, Genève.

Il est utile d'examiner l'emploi à temps partiel en fonction du sexe pour voir dans quelle mesure la probabilité pour les femmes de travailler à temps partiel est plus grande que pour les hommes.⁴ La ventilation en fonction de l'âge est également révélatrice et montre souvent que les jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) ont plus de probabilité que les adultes (25 ans et plus) de travailler à temps partiel.⁵ L'une des vertus que l'on prête au travail à temps partiel est qu'il facilite l'entrée progressive des jeunes sur le marché du travail et le départ des travailleurs plus âgés du marché du travail.

Définitions et sources

Il n'existe pas de définition officielle du BIT pour l'emploi à temps plein, en grande partie parce qu'il est difficile d'arriver à une limite internationalement reconnue entre travail à temps plein et travail à temps partiel en raison des variations nationales de la signification de ces termes. Lors de la 81^e session de la Conférence internationale du Travail en 1994, le BIT a défini le travailleur à temps partiel comme « un salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ».⁶ Il revient donc aux pays de définir cette limite. Certains pays utilisent l'interprétation que font les travailleurs sur leur situation dans l'emploi pour établir la distinction entre temps plein et temps partiel ; c'est-à-dire que les personnes interrogées lors d'une enquête sont classées en fonction de la façon dont elles *perçoivent* leur contribution de travail. (Voir par exemple les résultats du tableau 6 basés sur

l'enquête européenne sur la main d'œuvre d'Eurostat en tant que source). D'autres pays utilisent une limite fondée sur le nombre d'heures hebdomadaires habituellement ou réellement travaillées. Les limites se situent généralement entre 30 et 40 heures hebdomadaires. Les gens qui travaillent disent donc qu'avec 35 heures ou plus par semaine, ils peuvent être considérés comme des « travailleurs à temps plein » alors que ceux qui travaillent moins de 35 heures sont des « travailleurs à temps partiel ».

La définition d'une semaine de travail type peut servir de base juridique ou culturelle – et c'est souvent le cas – pour fixer les seuils exigés pour avoir droit aux prestations des salariés, comme l'assurance maladie, et aux primes pour les heures supplémentaires par rapport à la semaine « type ». Il faut reconnaître que dans un pays, le nombre d'heures considéré comme « une semaine de travail type » peut être plus élevé que le seuil officiel permettant de définir le travail à temps complet au sens statistique du terme. Autrement, dit, la semaine de travail de 35 à 40 heures est probablement la norme pour le travail à temps plein dans de nombreuses industries et sur de nombreux lieux de travail dans le monde, mais les définitions statistiques nationales du travail à temps plein se situent souvent entre 30 et 37 heures.

En 1997, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a commencé à analyser les définitions du travail à temps partiel et en a conclu qu'une définition du travail à temps partiel fondée sur un seuil de 30 heures serait mieux adaptée à des fins de comparaison internationale.⁷ Depuis lors, l'OCDE travaille à l'harmonisation des données pour ses pays membres en utilisant le seuil de 30 heures habituellement travaillées dans l'emploi principal, ce qui apparaît dans le tableau 6 pour les pays dont l'OCDE est la base de données.

Les enquêtes sur la main d'œuvre sont la source d'informations sur le travail à temps partiel pour presque tous les pays présentés au tableau 6. Il est peu probable que les enquêtes auprès des établissements fournissent des informations sur le nombre d'heures travaillées par les salariés car les informations viennent directement des registres de

⁴ Voir BIT : *Indicateurs clés du marché du travail, septième édition* (Genève 2011), chapitre 1, section B, « Gender equality, employment and part-time work in developed economies ».

⁵ Voir BIT : *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, 2013, Une génération menacée* (Genève, 2013) ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_212873.pdf

⁶ La 81^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention (n° 175) et la Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel. Ces textes sont disponibles à l'adresse : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

⁷ OCDE : « The definition of part-time work for the purpose of international comparisons », in *Labour Market and Social Policy*, Occasional Paper No. 22 (Paris, 1997).

paie des établissements ; ces enquêtes ne peuvent donc pas servir de source fiable pour cet indicateur.

Une autre raison pour laquelle les enquêtes sur la main d'œuvre sont préférables comme source d'informations pour établir la distinction entre travail à temps plein et à temps partiel, est que dans tous les pays, une proportion variable de travailleurs a plus d'un emploi. Dans ce cas, les travailleurs peuvent être classés comme travailleurs à temps partiel en raison de leur emploi principal, alors que l'ajout des informations sur le deuxième (et peut-être le troisième) emploi peut les faire dépasser la limite horaire du travail à temps plein. Autrement dit, c'est le nombre total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par une personne qui détermine si elle relève de l'emploi à temps plein ou de l'emploi à temps partiel, et non pas son emploi en tant que tel. Seules les enquêtes sur la main d'œuvre (et les recensements de population dont les questionnaires sont très exhaustifs) peuvent fournir des informations sur le nombre total d'heures travaillées par une personne. Néanmoins, un grand nombre de pays dont les informations sont basées sur des enquêtes sur la main d'œuvre, ne prennent en compte que le nombre d'heures effectuées dans l'emploi principal dans les rapports, en négligeant le fait qu'une personne peut travailler l'équivalent d'un temps plein en cumulant plusieurs emplois.⁸

Les notes relatives au tableau incluent la distinction entre heures « habituellement travaillées » et « heures réellement effectuées ». Les heures « habituellement effectuées » sont le nombre d'heures que les gens effectuent généralement pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année comprenant la période de référence courte utilisée pour la mesure.⁹ Les heures habituellement effectuées comprennent les heures de travail normales, plus

les heures supplémentaires ou les heures en plus habituellement effectuées, qu'elles soient payées ou pas. Les heures habituellement effectuées ne tiennent pas compte des congés non prévus. Par exemple, une personne qui effectue habituellement 40 heures par semaine, mais qui a été malade une journée (huit heures) durant la période de référence sera néanmoins classée comme travailleur à temps plein (pour un pays dont le seuil pour le travail à temps plein est de 35 heures).

Limites de la comparabilité

On peut s'attendre à ce que les informations sur le travail à temps partiel soient très différentes d'un pays à l'autre en raison des définitions différentes utilisées par les pays pour le travail à temps plein et des différences dans les normes culturelles et professionnelles. L'âge permettant d'entrer sur le marché du travail peut aussi être une source importante de variation. Les âges d'entrée sur le marché du travail varient d'un pays à l'autre, tout comme les limites d'âge supérieures. Si un pays comptabilise toutes les personnes de plus de 10 ans dans l'enquête, alors qu'un autre commence à partir de 16 ans, on peut s'attendre à des différences dans les taux d'emploi à temps partiel pour cette raison. De même, certains pays n'ont pas de limite supérieure pour l'inclusion dans le cadre de l'enquête, tandis que d'autres fixent une limite à un certain âge, 65 ans par exemple. Toute limite d'âge se traduira par des personnes non comptabilisées parmi les personnes dans l'emploi ; comme le travail à temps partiel est particulièrement fréquent chez les personnes plus âgées et chez les jeunes, cette limite d'âge réduira l'incidence mesurée de l'emploi à temps partiel. Il y a encore une autre source de variation, qui vient des définitions utilisées pour « les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ». On peut s'attendre à ce que les pays qui n'ont pas de limite horaire pour les inclure (une heure ou plus) aient plus de travailleurs à temps partiel que ceux qui placent la limite plus haut, à 15 heures par exemple.

L'utilisation des séries de données de l'OCDE dont nous avons discuté dans la section précédente, sera nettement plus avantageuse pour les comparaisons entre pays, mais elle peut également avoir des effets pervers. Tout dépend de la situation individuelle de chacun des pays inclus dans la série, en raison des variations suivantes : la fourchette

⁸ Les utilisateurs trouveront des informations sur les emplois couverts (tous les emplois, l'emploi principal uniquement etc.) sous la rubrique « emplois couverts » du tableau de données.

⁹ Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par le 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2008 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112456/lang--fr/index.htm

des limites d'heures servant à distinguer le travail à temps plein du travail à temps partiel ; la semaine de travail type en général ou dans certaines industries ou certaines professions en particulier ; le cadre conceptuel individuel pour la mesure du temps plein et du temps partiel ; et l'étendue des informations dont dispose l'OCDE pour procéder aux processus d'estimation et d'ajustement.¹⁰

Même si elle est harmonisée autant que possible, la mesure du temps partiel variera cependant en fonction du critère des heures habituellement travaillées ou réellement effectuées. Le critère qui se fonde sur les heures réellement effectuées induira un taux de temps partiel plus élevé que celui qui se base sur les heures habituellement effectuées, notamment en cas de réduction temporaire du temps de travail en raison de vacances, d'une maladie, etc. Les effets saisonniers vont donc jouer un rôle important dans les fluctuations du nombre d'heures réellement effectuées.

En outre, il peut être important de préciser s'il s'agit de l'emploi principal ou de tous les emplois. Dans certains pays, la limite de temps se fonde sur les heures effectuées dans l'emploi principal ; dans d'autres, c'est sur le nombre total d'heures effectuées dans tous les emplois. Les mesures peuvent donc refléter les heures réellement effectuées ou habituellement effectuées dans l'emploi principal ou les heures réellement effectuées ou habituellement effectuées dans tous les emplois.

En raison de ces différences, ainsi que d'autres qui peuvent être spécifiques à un pays particulier, il faut être très prudent pour faire des comparaisons entre pays. En dépit de ces avertissements, les mesures du temps partiel peuvent être très utiles pour comprendre le comportement du marché du travail, surtout dans chacun des pays, mais aussi pour le comparer entre pays.

¹⁰ Les utilisateurs qui sont vraiment intéressés par ces comparaisons devraient examiner le texte : OCDE : « The definition of part-time work for the purpose of international comparisons », op. cit.

KILM 7. Les heures de travail

Introduction

Le KILM 7 comprend deux mesures liées au temps de travail permettant de donner une vision globale du temps consacré dans le monde par la personne dans l'emploi à ses activités de travail. La première mesure porte sur les heures hebdomadaires travaillées par les personnes dans l'emploi (tableau 7a), alors que la deuxième mesure est la moyenne annuelle des heures réellement effectuées par personne (tableau 7b). Dans le tableau 7a, les statistiques sont présentées séparément pour les hommes et les femmes ; en fonction du groupe d'âge (total, jeunes et adultes) ; de la situation dans la profession (total, travailleurs salariés et travailleurs indépendants). Voici les fourchettes horaires qui sont appliquées pour le tableau 7a : moins de 15 heures hebdomadaires, de 15 à 29 heures hebdomadaires, de 30 à 34 heures, de 35 à 39 heures, de 40 à 48 heures, et 49 heures et plus, selon les disponibilités. Le tableau 7a présente les statistiques actuelles pour 98 économies, et le tableau 7b les statistiques actuelles pour 62 économies.

Utilisation de cet indicateur

Les questions liées au temps de travail ont fait l'objet de beaucoup d'attention pour suivre la dynamique des marchés du travail résultant de la crise économique mondiale. Certains ont prétendu que les taux de chômage faibles et stables de certaines économies avancées, en dépit de fortes réductions de la production, étaient liés à la flexibilité du temps de travail.¹ Au-delà de la moyenne, le nombre d'heures travaillées a un impact sur la santé et le bien-être des travailleurs.²

¹ Hijzen, A. and Martin, S.: "The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis", *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 2:5 (Bonn, Institute for the Study of Labor, 2013).

² Spurgeon, A.: *Working time: Its impact on safety and health* (Genève, BIT, 2003);

Dans les économies développées et en développement, certaines personnes travaillant à temps plein ont exprimé leurs préoccupations au sujet de la durée excessive de leur travail et de ses répercussions sur leur famille et leur vie sociale.³ En outre, le nombre d'heures travaillées a un impact sur la productivité des travailleurs, et sur le coût du travail pour les établissements. Quand on examine les conditions de vie et de travail, et qu'on analyse les grandes évolutions économiques et sociales, il est donc important de mesurer le niveau et les tendances de la durée du travail dans une société, pour différents groupes et pour les personnes individuelles.⁴

Les employeurs ont également montré leur intérêt pour une flexibilisation du temps de travail. Ils négocient de plus en plus souvent avec leurs travailleurs pour obtenir des aménagements atypiques du temps de travail.⁵ Les salariés peuvent ne travailler qu'une partie de la semaine ou une partie de l'année, travailler la nuit et les weekends, ou arriver au travail et en partir à différents moments de la journée. Ils peuvent avoir des horaires journaliers ou hebdomadaires variables, peut-être dans le cadre d'un aménagement qui détermine le temps de travail total sur une période plus longue, le mois ou l'année. Par conséquent, le temps de travail

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_25/lang--en/index.htm

³ Messenger, J.C. (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Routledge, 2004).

⁴ OIT *Rapport II : La mesure du temps de travail*, 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, novembre-décembre 2008 ; http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_099579/lang--fr/index.htm

⁵ On trouve des suggestions pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, respecter les familles, favoriser l'égalité hommes-femmes, améliorer la productivité, faciliter le choix des travailleurs et influencer leurs heures de travail dans : Lee, S., McCann, D. and Messenger, J.: *Working time around the world* (Genève, BIT, 2007).

journalier ou hebdomadaire des personnes dans l'emploi peut être très variable, et le simple chiffre des personnes dans l'emploi ou des heures hebdomadaires de travail ne suffisent pas à indiquer le niveau ni la tendance du volume de travail.

La durée « excessive » du travail peut être préoccupante lorsqu'une personne travaille plus que la semaine « normale » de travail en raison de l'inadéquation des salaires obtenus dans son ou ses emplois. Le tableau 7a présente les personnes qui pourraient être considérées comme travaillant un nombre d'heures excessif si ce nombre appartient à la tranche des 49 heures et plus. (La question des travailleurs de la tranche de 40 à 48h de travail par semaine est plus discutable, car elle dépend, dans une certaine mesure, du contexte national. Seuls les travailleurs qui relèvent de la partie supérieure de la tranche peuvent être classés avec certitude dans la catégorie de ceux dont la durée de travail est excessive). Cette durée excessive peut être volontaire ou involontaire (lorsqu'elle est imposée par l'employeur). L'emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail trop élevé, également appelé le « suremploi », fait référence à « une situation dans laquelle les personnes pourvues d'un emploi désirent ou cherchent à faire moins d'heures de travail qu'elles n'en ont fait durant la période de référence, soit dans le même emploi, soit dans un autre, avec une réduction correspondante du revenu ».⁶

Peu de pays ont réellement mesuré le « suremploi », si bien que la mesure des personnes dans l'emploi qui travaillent habituellement plus de 48 heures hebdomadaires pourrait être considérée comme un substitut aux personnes dans l'emploi qui travaillent au-delà de ce qui est considéré comme la durée « normale » de travail dans de nombreux pays. On ne peut toutefois pas évaluer si cette situation est réellement désirée ou pas, donc on ne peut rien en déduire sur le nombre d'heures que ces personnes pourraient souhaiter travailler. Il est clair que le nombre d'heures travaillées varie d'un pays à l'autre et dépend, indépendamment du choix de la personne, d'éléments importants comme les normes culturelles, les salaires réels et les niveaux de développement.

⁶ BIT : *Rapport final*, 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 1998 ; voir <http://ilo.org/public/french/bureau/stat/techmeet/ics/index.htm>

Définitions et sources

Les statistiques sur le pourcentage des personnes dans l'emploi et dans l'emploi rémunéré en fonction du nombre d'heures hebdomadaires effectuées (tableau 7a) sont essentiellement calculées à partir des informations sur l'emploi et les salariés en fonction des tranches d'heures réellement effectuées qui sont principalement fournies par les enquêtes auprès des ménages qui couvrent toutes les personnes dans l'emploi (les exceptions sont précisées dans les notes du tableau 7a). On exclut généralement les personnes totalement absentes de leur travail pendant la semaine de référence. Les heures annuelles réellement effectuées par personne (tableau 7b) sont estimées à partir des résultats des enquêtes auprès des ménages et des enquêtes auprès des établissements. Pour l'essentiel, leur couverture porte sur l'emploi total ou le total des salariés.

Les « heures hebdomadaires réellement effectuées » représentent le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives par les personnes dans l'emploi ; les temps morts et les courtes périodes de repos durant la période de référence correspondante (voir l'encadré 7).⁷ C'est-à-dire que les « heures réellement effectuées » incluent le temps consacré sur le lieu de travail à des activités productives (les « heures directement consacrées » dans la résolution) et à d'autres activités qui font partie des tâches et des fonctions de l'emploi concerné (les heures indirectement consacrées). Ces dernières peuvent inclure par exemple, le nettoyage, la préparation des outils de travail, les périodes d'astreinte. Ce concept inclut également le temps passé sur le lieu de travail lorsque la personne est inactive pour des raisons liées au processus de production ou à l'organisation du travail (les temps morts), car durant ces périodes, les travailleurs rémunérés sont toujours à la disposition de leur employeur, alors que les travailleurs indépendants vont continuer à

⁷ Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, novembre-décembre 2008 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112456/lang--fr/index.htm (Voir l'encadré 7 pour avoir un résumé et les paragraphes pertinents).

travailler sur d'autres tâches et fonctions. Les « heures réellement effectuées » incluent également les brèves périodes de repos passées sur le lieu de travail car elles sont nécessaires aux êtres humains et qu'il est difficile de les distinguer séparément, même si les travailleurs rémunérés ne sont pas « à la disposition de leur employeur » durant ces périodes. Sont explicitement exclus les pauses pour les repas si aucun travail n'est effectué, car elles sont normalement suffisamment longues pour les distinguer facilement du temps de travail. La définition internationale s'applique à tout type de travailleurs – qu'ils soient salariés ou indépendants, rémunérés ou non, quel que soit le lieu où est exercée l'activité, la rue, les champs, le domicile, etc.

Certains pays ne disposent que des chiffres sur les heures « habituellement effectuées ». Cette mesure identifie l'horaire hebdomadaire de travail le plus fréquent d'une personne dans l'emploi pendant la période sélectionnée. La définition statistique internationalement reconnue des « heures habituellement effectuées » se réfère aux heures effectuées dans un emploi pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation plus longue, ou de façon plus technique, à la valeur modale des « heures réellement effectuées » par semaine sur une plus longue période d'observation.

La moyenne annuelle des heures réellement effectuées présentée dans le tableau 7b, mesure le nombre total d'heures réellement effectuées durant un an par personne dans l'emploi. La mesure intègre les variations de l'emploi à temps partiel, de l'emploi une partie de l'année, les congés annuels, les congés de maladie payés et d'autres types de congé, ainsi que les horaires journaliers et hebdomadaires flexibles. Les mesures conventionnelles de l'emploi et des heures hebdomadaires effectuées (comme dans le tableau 7a) ne peuvent pas le faire. Les enquêtes auprès des ménages, sauf si elles sont continues, sont rarement capables de mesurer avec exactitude les heures réellement effectuées par la population sur une longue période de référence comme une année. Les enquêtes auprès des établissements peuvent utiliser des périodes de référence plus longues que les enquêtes auprès des ménages, mais elles ne couvrent pas la totalité de la population dans l'emploi, à la différence des enquêtes auprès des ménages. Par conséquent, la moyenne annuelle des heures réellement effectuées est souvent estimée à

partir des statistiques provenant de ces deux sources.

L'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est la source de la plupart des estimations de la moyenne annuelle des heures réellement effectuées par personne du tableau 7b. Les estimations de l'OCDE pour 9 pays⁸ reproduites au tableau 7b se fondent sur les questionnaires sur la comptabilité nationale qui mesurent les heures effectuées par les personnes dans l'emploi (les salariés et les travailleurs indépendants) dans la production nationale durant un an. Les heures effectuées font référence à la production dans le cadre des heures de travail normales effectuées, en ajoutant les heures supplémentaires et en déduisant les absences en raison d'une maladie, d'un congé, de vacances ou de conflits du travail. Les heures estimées sont celles qui servent d'intrant aux comptes nationaux pour calculer la productivité (la production par heure effectuée). D'autres pays fournissent des données à partir de leurs propres séries qui sont cohérentes avec les comptes nationaux (Canada, Finlande, France, Allemagne, Norvège, et Suède).

Les estimations de l'OCDE pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal utilisent une deuxième procédure d'estimation, qui tire ses informations de la législation ou des conventions collectives relatives aux « heures normales ». Cette méthode consiste à multiplier les « heures hebdomadaires normales » (mesurées dans l'enquête européenne sur la main d'œuvre) par le nombre de semaines où les travailleurs étaient dans l'emploi durant l'année. Les congés annuels et les jours fériés sont déduits pour obtenir un montant net de « temps normal annuel ». On y ajoute des estimations des heures supplémentaires obtenues de sources comme les enquêtes auprès des ménages ou auprès des établissements et on y soustrait des estimations des temps pris sous forme d'absences, obtenues grâce aux enquêtes auprès des ménages ou de sources administratives. En pratique, il peut s'avérer nécessaire de faire quelques ajustements supplémentaires en cas de variations des « heures normales » dans l'année.

Les estimations des autres pays de l'OCDE sont basées sur des statistiques du temps réellement

⁸ Autriche, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, République de Corée, Slovaquie, Suisse et Turquie.

travaillé pour chaque semaine de l'année, et sont dérivées d'enquêtes continues sur la main d'œuvre. Lorsqu'on utilise des statistiques mensuelles ou trimestrielles, il faut les ajuster au nombre de jours de travail durant cette période. D'autres ajustements sont apportés pour tenir compte des jours fériés et des grèves, normalement à partir d'informations obtenues de sources administratives. Les estimations qui en résultent sont ensuite additionnées pour obtenir le nombre total annuel « d'heures réellement effectuées » qui est ensuite divisé par le nombre moyen de personnes dans l'emploi au cours de cette année-là.

Limites de la comparabilité

Les statistiques basées sur les heures réellement effectuées ne sont pas strictement comparables aux statistiques basées sur les heures habituellement effectuées. L'utilisation du critère des heures réellement effectuées va généralement produire une moyenne hebdomadaire supérieure à celle des heures habituellement effectuées, notamment en cas de réduction temporaire du temps de travail en raison de jours fériés, maladie, etc. qui auront un impact sur la mesure des heures hebdomadaires moyennes. Les effets de la saisonnalité joueront également un rôle important sur les fluctuations des heures réellement effectuées. En outre, le critère de l'emploi principal ou de tous les emplois peut jouer un rôle important. Dans certains pays, le temps sélectionné est fondé sur le nombre d'heures effectuées dans l'emploi principal ; dans d'autres, c'est le nombre d'heures passées dans tous les emplois. Les mesures vont donc refléter les heures réellement effectuées ou habituellement effectuées dans l'emploi principal ou dans tous les emplois. En raison de ces différences, ainsi que d'autres spécifiques à un pays particulier, il faut être très prudent dans les comparaisons entre pays du tableau 7a.

Les différentes méthodes d'estimation des heures annuelles de travail dépendent dans une large mesure du type et de la qualité des informations disponibles et peuvent aboutir à des estimations non comparables. Toutes les estimations présentées sont dérivées de chiffres recueillis dans des enquêtes et d'autres sources et sont habituellement produites par les agences nationales de statistique. Il est difficile d'évaluer l'impact de ces différences sur la comparabilité des estimations entre pays.

Les différentes méthodes de collecte des données représentent également une source importante de variation dans les estimations du temps de travail. Les enquêtes auprès des ménages (y compris les recensements de population) qui obtiennent les données des personnes qui travaillent ou des membres de leur foyer peuvent couvrir l'ensemble de la population, et le font souvent ; elles incluent donc les travailleurs indépendants. Comme elles utilisent les informations fournies par les personnes interrogées, leurs réponses peuvent contenir des erreurs importantes. En revanche, les données obtenues par les enquêtes auprès des établissements dépendent du type, de la portée et de la qualité de leurs registres sur la présence et le paiement. Il peut y avoir plus de cohérence dans les déclarations des heures supplémentaires, mais ces informations peuvent être sujettes à des biais non détectés. En outre, la couverture des travailleurs n'est jamais complète, car ces enquêtes ont tendance à ne couvrir que les établissements moyens à grands du secteur formel avec des salariés réguliers, elles excluent le personnel d'encadrement et le personnel périphérique, ainsi que les travailleurs indépendants.

Le problème de la comparabilité des statistiques sur le temps de travail se complique encore en raison du recours éventuel à plusieurs sources pour élaborer les estimations – les résultats peuvent provenir principalement d'une enquête auprès des ménages, complétée par des informations issues d'une enquête auprès des établissements (ou d'une autre source administrative), ou vice versa. Dans ce cas, une note dans la colonne correspondante indique qu'il y a plusieurs types d'enquêtes. Pour ces raisons, l'OCDE, qui a fourni la majorité des estimations nationales présentées, prend la précaution d'indiquer que « les données [sur la moyenne annuelle des heures travaillées par personne] sont destinées aux comparaisons des tendances dans le temps ; elles ne sont pas adaptées aux comparaisons du niveau de la moyenne annuelle des heures de travail pour une année précise, en raison des différences de sources ».⁹

⁹ Voir l'annexe statistique de la publication annuelle de l'OCDE : *Perspectives de l'emploi*.

Encadré 7. Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), novembre-décembre 2008

Résumé

En 2008, la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté une résolution concernant la mesure du temps de travail. Cette résolution révisé les normes existantes relatives aux statistiques des heures de travail (la Résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par le 13^e CIST, 1962) afin de refléter le temps de travail des personnes de tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes d'activité productive pour atteindre le travail décent pour tous, et fournir des méthodologies de mesure et des directives sur un plus grand nombre de mesures que celles qui étaient autrefois définies au niveau international, ce qui renforce l'utilité des normes en tant que directives techniques pour les états, et la comparabilité internationale des statistiques qui en résultent.

La résolution définit sept concepts relatifs au temps de travail consacré aux activités productives exercées par une personne dans le cadre d'un emploi :

- les *heures réellement effectuées*, concept clé du temps de travail défini aux fins de statistiques pour tous les emplois et toutes les personnes qui travaillent;
- les *heures rémunérées* liées à la rémunération d'heures qui ne sont pas nécessairement toutes consacrées à la production;
- les *heures normales*, qui sont les heures de travail fixées par la législation;
- les *heures contractuelles*, qui sont les heures censées être effectuées en vertu de contrats de travail individuels et qui sont distinctes des heures normales;
- les *heures habituellement effectuées*, le plus souvent dans un emploi au cours d'une période d'observation longue;
- les *heures supplémentaires*, effectuées en sus des heures prévues par le contrat ou par les règles en vigueur;
- les *heures d'absence* des personnes qui ne travaillent pas alors qu'elles sont censées travailler.

La résolution définit également deux concepts relatifs à l'aménagement du temps de travail, qui décrivent les caractéristiques du temps de travail d'un emploi, à savoir l'*organisation* et la *programmation* du temps de travail, quel que soit le type d'emploi; et l'aménagement formalisé du temps de travail qui consiste en des combinaisons spécifiques de caractéristiques juridiquement reconnues.

Paragraphe pertinent :

Concepts et définitions

Heures réellement effectuées

11.

1) Les *heures réellement effectuées* représentent le temps consacré, dans le cadre d'un emploi, à des activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue. **Les heures réellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN)** et elles ne sont pas liées à des concepts administratifs ou juridiques.

2) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, incluent le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives, les temps morts et les courtes périodes de repos.

a) Les «heures directement consacrées» à une activité productive représentent le temps consacré aux tâches et fonctions d'un emploi. Elles peuvent être accomplies quel que soit le lieu (le territoire économique, l'établissement, la rue, le domicile) et durant des périodes d'heures supplémentaires ou d'autres périodes où le travailleur n'est pas censé travailler (telles que pauses-déjeuner ou trajets entre le lieu de travail et le domicile).

b) Les «heures indirectement consacrées» à une activité productive représentent le temps passé à entretenir, faciliter ou développer les activités productives et comprennent des activités telles que:

i) le nettoyage, la réparation, la préparation, la conception, la gestion ou l'entretien des outils, instruments, processus et procédures ou du lieu de travail lui-même; le changement de vêtements (pour des vêtements de travail); la décontamination ou la toilette;

ii) l'achat ou le transport de biens ou de matières premières en direction ou en provenance du marché ou du lieu d'approvisionnement;

iii) l'attente des commandes, de la clientèle ou des patients prévue dans l'aménagement du temps de travail et/ou explicitement rémunérée;

iv) les périodes d'astreinte explicitement rémunérées ou non rémunérées, effectuées sur le lieu de travail (dans les services de soins de santé et autres services essentiels) ou dans un autre lieu (par exemple au domicile). Dans ce dernier cas, les périodes d'astreinte sont prises en compte dans les heures réellement effectuées en fonction du niveau de restriction de la liberté d'action et de déplacement des personnes. A partir du moment où la personne est rappelée, le temps correspondant est considéré comme directement consacré à son activité;

v) les déplacements effectués pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des conférences, ou pour rencontrer des clients (vente porte-à-porte et activités itinérantes);

vi) les activités de formation et d'amélioration des compétences requises pour exercer l'emploi ou un autre emploi au sein de la même unité économique, sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci. Dans le cas d'un emploi salarié, ces activités de formation et d'amélioration des compétences peuvent être fournies par l'employeur ou par d'autres unités.

c) Les «temps morts», à distinguer des heures «directement» ou «indirectement consacrées» à l'activité, sont les périodes au cours desquelles la personne dans son emploi ne peut pas travailler en raison, par exemple, d'un incident technique ou d'une interruption des activités, d'un accident, d'un manque de fournitures, d'une panne d'électricité ou d'un défaut d'accès à l'Internet..., mais continue d'être disponible pour travailler. Ces périodes d'interruption temporaire du travail pour des raisons techniques, matérielles ou économiques sont inévitables ou inhérentes à la nature de l'emploi.

d) Les «périodes de repos» sont de courtes pauses pour se détendre, prendre une collation ou prier, qui sont généralement conformes à la coutume ou au contrat, selon les normes établies et/ou les conditions nationales.

3) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, **excluent** le temps non travaillé tel que:

a) le congé annuel, les jours fériés, le congé de maladie, le congé parental ou de maternité ou de paternité, les autres absences pour raisons personnelles ou familiales ou devoir civique. Ce temps non travaillé fait partie des heures d'absence (définies au paragraphe 17);

- b) la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, lorsque aucune activité productive n'est réalisée pour l'emploi; et dans le cas d'un emploi salarié, même si ces heures sont rémunérées par l'employeur;
- c) le temps consacré à des activités de formation générale distinctes des activités couvertes par le paragraphe 11.2 b) vi); et dans le cas d'un emploi salarié, même si cette activité est autorisée, payée ou organisée par l'employeur;
- d) les pauses plus longues qui se distinguent des courtes périodes de repos pendant lesquelles aucune activité productive n'est réalisée (par exemple, les pauses pour les repas ou les périodes naturelles de repos au cours des déplacements de longue durée); et dans le cas d'un emploi salarié, même lorsqu'elles sont rémunérées par l'employeur.

Heures habituellement effectuées

15.

- 1) Les *heures habituellement effectuées* constituent la valeur type des heures réellement effectuées dans un emploi pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année comprenant la période de référence courte utilisée pour la mesure. Les heures habituellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (*à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN*).
- 2) La valeur type peut être la valeur modale des heures réellement effectuées réparties par période courte au cours de la période d'observation longue, lorsqu'elle est significative.
- 3) Les heures habituellement effectuées peuvent permettre d'estimer les heures travaillées régulièrement au-delà des heures contractuelles.
- 4) La période de référence courte utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées doit être la même que la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services au sein des ménages et le travail bénévole.

KILM 8. L'emploi dans l'économie informelle

Introduction

L'indicateur KILM 8 mesure le pourcentage de l'emploi dans l'économie informelle par rapport à l'emploi non agricole total. Il existe de grandes variations dans les définitions et la méthodologie de collecte des données sur l'économie informelle. Certains pays fournissent maintenant des données respectant les directives de 2003 concernant une définition statistique de l'emploi informel.¹ La 9^e édition des KILM comprend des estimations nationales de l'emploi informel. Lorsque les données sont disponibles, le KILM 8 présente l'emploi informel, l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel en dehors du secteur informel. Il comprend également les informations sur l'emploi dans le secteur informel mesurées conformément à la résolution de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Il est conseillé aux utilisateurs de vérifier attentivement les définitions spécifiques des informations présentées et de faire preuve de prudence en faisant des comparaisons entre les pays.

Le tableau 8 présente les estimations nationales pour 62 pays au total. Une ventilation spécifique en fonction du sexe est incluse dans cet indicateur lorsque les données sont disponibles. Dans la plupart des cas, les informations sur les personnes dans l'emploi informel sont données en chiffres absolus et en pourcentage de l'emploi non agricole total.

¹ Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, adoptée par la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève 2003 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087624/lang--fr/index.htm

Utilisation de cet indicateur

Le secteur informel représente une part importante de l'économie, et certainement du marché du travail, dans de nombreux pays ; il joue un rôle majeur dans la création d'emplois, la production et la génération de revenus. Dans les pays où les taux de croissance de la population et de l'urbanisation sont élevés, le secteur informel tend à absorber la plus grande partie de la croissance de la main d'œuvre dans les zones urbaines. L'emploi informel offre une stratégie de survie indispensable dans les pays où il n'existe pas de filets de sécurité, comme l'assurance chômage, où les salaires et les pensions sont faibles, notamment dans le secteur public. Dans ces situations, les indicateurs comme le taux de chômage (KILM 9) et le sous-emploi lié au temps de travail (KILM 12) ne suffisent pas à décrire complètement le marché du travail.

Il est probable que la mondialisation a également contribué à l'augmentation de la part de l'emploi informel dans de nombreux pays. La compétition mondiale érode les relations d'emploi en encourageant les entreprises formelles à engager des travailleurs à des salaires faibles avec peu des prestations, ou à sous-traiter (externaliser) la production de biens et de services.² On considère en outre que les processus de restructuration industrielle dans l'économie formelle entraînent une plus grande décentralisation de la production par le biais de la sous-traitance à de petites entreprises, dont beaucoup sont dans le secteur informel.

L'économie informelle représente un défi pour les décideurs qui cherchent à atteindre les objectifs suivants : améliorer les conditions de

² Voir les preuves présentées par Bacchetta, M. et al. : *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement* (Genève, BIT et OMC, 2009) ; <http://labordoc.ilo.org/record/433150?ln=fr>

travail et la protection juridique et sociale des personnes dans l'emploi dans le secteur informel et des salariés dans des emplois informels ; augmenter la productivité des activités économiques informelles ; développer la formation et les compétences ; organiser les producteurs et les travailleurs du secteur informel ; et mettre en œuvre des cadres réglementaires appropriés, des réformes publiques, le développement urbain, etc. La pauvreté est elle aussi un problème politique, qui recoupe celui de l'économie informelle. Il existe un lien – même s'il ne s'agit pas d'une corrélation parfaite – entre emploi informel et pauvreté. Cela provient de l'absence de législation du travail et de protection sociale pour couvrir les travailleurs dans l'emploi informel, et du fait que les personnes dans l'emploi informel gagnent, en moyenne, moins que les travailleurs dans l'emploi formel.

Les statistiques sur l'emploi informel sont essentielles pour avoir une idée claire de la contribution de tous les travailleurs, et des femmes en particulier, à l'économie. L'économie informelle est effectivement considérée comme « une position de repli pour les femmes exclues de l'emploi rémunéré [...] L'emploi indépendant est l'aspect dominant de l'économie informelle. C'est une importante source de revenus pour les femmes dans le monde en développement, notamment dans les zones où les normes culturelles leur interdisent un travail à l'extérieur de leur domicile, ou lorsqu'elles ne peuvent pas accepter les heures de travail d'un salarié régulier, qui entrent en conflit avec leurs responsabilités familiales ».³

³ Nations Unies : *Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men, Social Statistics and Indicators*, Series K, No. 14 (New York, 1997), p. 232.

Définitions et sources⁴

La 15^e CIST a adopté en 1993 la conception statistique des activités du secteur informel.⁵ Plus de 20 ans plus tard, le concept d'informalité a évolué, sa portée passant de l'emploi dans un type spécifique d'unité de production (ou d'entreprises) à un phénomène touchant l'ensemble de l'économie, et l'attention se concentre actuellement sur le développement et l'harmonisation d'indicateurs de l'économie informelle.⁶ Le passage du concept de secteur informel à celui de l'économie informelle (décrit ci-après), s'il offre une image techniquement valable et exploitable des réalités changeantes du monde du travail, représente un défi pour mesurer un concept qui présentait déjà de nombreuses difficultés. Le concept statistique actuel d'emploi informel est également décrit ci-après. Toutefois, il faut du temps pour qu'un « nouveau » concept statistique prenne, et certains pays continueront à s'appuyer durant quelques années, sur le concept de l'emploi dans le secteur informel. Le tableau 8 présente les statistiques nationales et lorsque les données relatives à la mesure plus large n'existent pas, il inclut la définition statistique utilisée.

⁴ Une grande partie du texte de cette section, y compris les encadrés, sont extraits de : BIT : *Economie informelle et travail décent : Guide de ressources sur les politiques : Soutenir la transition vers la formalité*, chapitre 2 (Genève, BIT, 2013) disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_229834/lang--fr/index.htm

⁵ Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel, adoptée par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1993 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087485/lang--fr/index.htm

⁶ Pour avoir plus de détails sur une mesure complète de l'informalité, voir le Manuel du BIT : *Mesurer l'informalité, Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* (BIT, 2013) ; http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222982/lang--fr/index.htm

Emploi dans le secteur informel et entreprises du secteur informel

La définition de l'emploi dans le secteur informel officiellement adoptée par la 15e CIST repose sur le concept d'entreprise du secteur informel, ce qui inclut tous les emplois considérés comme étant liés à ce type d'entreprise. En d'autres termes, l'emploi dans le secteur informel comprend fondamentalement tous les emplois dans les entreprises non enregistrées et/ou les petites entreprises privées sans personnalité morale produisant des biens ou services destinés à la vente ou au troc.

Cette définition présente des nuances et des complexités considérables. Le terme «entreprise» est utilisé au sens large puisqu'il couvre à la fois les unités qui utilisent de la main d'œuvre embauchée et celles dirigées par des personnes travaillant à leur compte ou en tant qu'indépendants, soit seules soit avec l'aide de membres de la famille non rémunérés. Les travailleurs, quelle que soit leur situation d'emploi, sont inclus s'ils sont considérés comme étant engagés dans une entreprise informelle. Ainsi, les vendeurs de rue indépendants, les chauffeurs de taxi et les travailleurs à domicile sont tous considérés comme des entreprises. La logique derrière l'établissement du critère fondé sur la taille de l'emploi était qu'en dessous d'une certaine taille, les entreprises sont souvent dispensées, - en vertu du droit du travail et de la sécurité sociale -, de déclarer l'employé et sont peu susceptibles d'être concernées par le recouvrement de taxes ou l'application du droit du travail, les ressources gouvernementales étant insuffisantes pour s'occuper des très nombreuses petites entreprises (dont beaucoup se caractérisent par une forte rotation du personnel ou un manque de caractéristiques facilement reconnaissables).

Certaines activités, parfois assimilées à des activités informelles, ne sont pas incluses dans la définition des entreprises informelles pour des raisons pratiques et méthodologiques. Les activités exclues sont, entre autres: les activités agricoles et liées, les ménages produisant des biens pour leur usage exclusif, par exemple l'agriculture de subsistance, les travaux ménagers, les soins et l'emploi de domestiques rémunérés ainsi que les services bénévoles rendus à la communauté.

La définition des entreprises du secteur informel fut ultérieurement incluse dans le Système de comptabilité nationale (SCN 1993 et 2008), adopté par le Conseil économique et social des Nations Unies sur la recommandation de la Commission de statistique des Nations Unies.⁷ L'inclusion dans le SCN fut considérée comme essentielle, puisqu'elle constituait un prérequis à l'identification du secteur informel en tant qu'entité distincte dans la comptabilité nationale et donc pour la quantification de la contribution du secteur informel au produit intérieur brut.

Emploi informel

La définition de la 15e CIST se rapporte au secteur informel et aux emplois qu'il représente. Mais il a été reconnu, également au sein de la communauté statisticienne, que des aspects de l'informalité peuvent également exister en dehors des entreprises du secteur informel telles que définies actuellement. Les travailleurs occasionnels, temporaires et saisonniers, par exemple, pouvaient être employés de manière informelle – sans protection sociale, sans prestations maladies, sans statut juridique, sans droits et sans liberté d'association – mais lorsqu'ils sont employés dans le secteur formel, ils ne sont pas pris en compte lorsqu'on mesure l'emploi dans le secteur informel.

Au début des années 2000, de meilleures statistiques sur l'économie informelle, capables d'identifier l'emploi informel dans le secteur formel et en dehors, ont fait l'objet d'une demande de plus en plus forte. Les utilisateurs des statistiques, conduits par le Groupe d'experts sur les statistiques du secteur informel (Groupe de Delhi) – un forum international de statisticiens et d'utilisateurs de statistiques s'intéressant à la mesure du secteur informel et à l'amélioration de la qualité et de la comparabilité des statistiques du secteur informel – essayèrent progressivement de promouvoir ce concept élargi d'informalité. L'idée était d'introduire un concept élargi, fondé sur l'emploi, d'emploi informel en complément du concept fondé sur l'entreprise, d'emploi dans le secteur informel. Lors de sa 5^e réunion en 2001,

⁷ Des informations sur le Système de comptabilité nationale (SCN 2008) sont disponibles auprès de la Division statistique des Nations Unies, New York, à l'adresse : http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seri esF_2Rev5f.pdf

le Groupe de Delhi demanda le développement d'une définition statistique et d'un cadre de mesure de l'emploi informel afin de compléter la norme d'emploi existante dans le secteur informel.

Encadré 8a. Éviter la confusion des terminologies relatives à l'économie informelle

Au sein de la communauté statisticienne, il est important d'appliquer une terminologie précise. Pour le profane, les termes «secteur informel», «économie informelle», «emploi dans le secteur informel» et «emploi informel» peuvent sembler interchangeables. *Ils ne le sont pas*. Les nuances associées à chaque terme sont extrêmement importantes du point de vue technique. Ce qui suit peut tenir lieu de référence facile pour la terminologie associée à l'informalité et ses définitions techniques:

- (a) Économie informelle : Toute activité économique réalisée par des travailleurs ou des unités économiques qui n'est pas couverte ou est insuffisamment couverte – selon la loi ou en pratique – par des dispositions officielles (sur la base de la CIT de 2002)
- (b) Secteur informel : Groupe d'unités de production (entreprises sans personnalité morale détenues par des ménages) incluant les «entreprises informelles de personnes à leur compte» et les «entreprises d'employeurs informels» (sur la base de la 15e CIST)
- (c) Entreprise du secteur informel : Entreprises non enregistrées et/ou petites entreprises privées sans personnalité morale engagées dans des activités non agricoles avec au moins une partie des biens ou services produits pour la vente ou le troc (sur la base de la 15e CIST)
- (d) Emploi dans le secteur informel Tout emploi dans des entreprises du secteur informel (c) ou toute personne employée dans au moins une entreprise du secteur informel, quelle que soit sa situation d'emploi et qu'il s'agisse de son emploi principal ou secondaire (sur la base de la 15e CIST)
- (e) Emploi informel rémunéré : Tout travail d'employé caractérisé par une relation de travail non soumise au droit national du travail, à l'imposition sur le revenu, à la protection sociale ou ne donnant pas droit à certaines prestations d'assurance-emploi (sur la base de la 17e CIST)
- (f) Emploi informel : Nombre total d'emplois informels, que ce soit dans des entreprises du secteur formel, des entreprises du secteur informel ou des ménages; y compris les employés occupant un emploi informel (e); employeurs et travailleurs à leur compte employés dans leur propre entreprise du secteur informel; membres de coopératives informelles de producteurs; travailleurs familiaux collaborant dans des entreprises du secteur formel ou informel; et travailleurs à leur compte engagés dans la production de biens à l'usage exclusif de leur ménage (sur la base de la 17e CIST)
- (g) Emploi dans l'économie informelle : Somme de l'emploi dans le secteur informel (d) et de l'emploi informel (f) hors du secteur informel; le terme n'a pas été avalisé par la 17e CIST

Source : Extrait de BIT : *Economie informelle et travail décent : Guide de ressources sur les politiques : Soutenir la transition vers la formalité*, chapitre 2 (Genève, BIT, 2013)

Le Département de statistique du BIT et la 17e CIST ont relevé le défi consistant à développer de nouveaux cadres permettant de mieux identifier le phénomène d'informalité. Le BIT conceptualisa un cadre pour définir l'économie informelle, présenté et adopté lors de la Conférence internationale du Travail en 2002.

L'économie informelle était définie comme «toute activité économique réalisée par des travailleurs ou des unités économiques, non couverte ou insuffisamment couverte – selon la loi ou en pratique – par des dispositions officielles». En 2003, la 17e CIST adopta les directives avalisant le cadre en tant que norme statistique internationale.⁸

Encadré 8b. Chronologie de l'informalité en tant que concept statistique

- **1993:** Définition du secteur informel adoptée par la 15e CIST.
- **1999:** Troisième réunion du Groupe d'experts sur les statistiques du secteur informel (Groupe de Delhi), où il fut conclu que le groupe devait formuler des recommandations sur l'identification des formes précaires d'emploi (y compris le travail à domicile) dans le secteur informel et en dehors.
- **2001:** Cinquième réunion du Groupe d'experts sur les statistiques du secteur informel (Groupe de Delhi), où il fut conclu que la définition et la mesure de l'emploi dans le secteur informel devaient être complétées par une définition et une mesure de l'emploi informel et que les membres du Groupe devaient tester le cadre conceptuel développé par le BIT.
- **2002:** 90^e session de la Conférence internationale du Travail, où la nécessité de plus de statistiques de meilleure qualité sur l'économie informelle fut soulignée et où il fut demandé à l'OIT d'appuyer les pays en matière de collecte, d'analyse et de diffusion des statistiques. La CIT proposa également une définition de l'économie informelle.
- **2002:** Sixième réunion du Groupe d'experts sur les statistiques du secteur informel (Groupe de Delhi), qui reconnut la nécessité de consolider l'expérience des pays et recommanda d'approfondir les recherches pour développer une définition de l'emploi informel et des méthodes de compilation de statistiques sur l'emploi informel au travers d'enquêtes de main- d'œuvre.
- **2003:** La 17e CIST adopte des directives concernant une définition de l'emploi informel en tant que norme statistique internationale.
- **2013:** le BIT a publié un manuel sur la mesure de l'informalité relatif aux problèmes méthodologiques liés aux enquêtes sur l'économie informelle au niveau national (a)

(a) BIT : Mesurer l'informalité, Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel (BIT, 2013) ; http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222982/lang--fr/index.htm

⁸ Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, op. cit.

En suivant l'évolution du concept informel (voir l'encadré 8b)), il est important de garder à l'esprit le fait que le passage au concept élargi d'économie informelle n'avait pas pour objectif de remplacer un terme par un autre (voir l'encadré 8a) mais plutôt de prendre en compte différents aspects de l'«informalisation de l'emploi». Il convient également de se rappeler que pour des besoins statistiques, la 17e CIST n'avalisa pas l'utilisation du terme «emploi dans l'économie informelle» pour représenter la totalité des activités informelles. Les raisons en sont (i) qu'il ne faut pas confondre les différents types d'unités d'observation impliquées (entreprise par opposition à emploi), (ii) que certaines interventions politiques devraient cibler l'entreprise et d'autres l'emploi, et (iii) que le concept de secteur informel né de la 15e CIST devait être distingué de l'emploi informel puisqu'il faisait maintenant partie du SCN et qu'un grand nombre de pays collectaient déjà des statistiques sur base de cette définition.

La 17e CIST a défini l'emploi informel comme le nombre total d'emplois informels, que ce soit dans les entreprises du secteur formel, dans les entreprises du secteur informel ou dans les ménages, sur une période de référence donnée. Sont inclus:

- i. Les travailleurs à leur compte (indépendants sans employés) dans leur propre entreprise du secteur informel;
- ii. Les employeurs (indépendants avec employés) dans leur propre entreprise du secteur informel;
- iii. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, quel que soit le type d'entreprise;
- iv. Les membres de coopératives informelles de producteurs (non établies en tant qu'entités juridiques);
- v. Les employés occupant un emploi informel tel que défini par la relation de travail (selon la loi ou en pratique, emplois non soumis au droit national du travail, à l'imposition sur le revenu, à la protection sociale ou ne donnant pas droit à des prestations d'assurance-emploi (congrés annuels ou de maladie payés, etc.);
- vi. Les travailleurs à leur compte engagés dans la production de biens exclusivement destinés à une utilisation finale par leur ménage.

Seules les catégories i, ii et iv auraient été totalement identifiées selon le cadre statistique pour l'emploi dans le secteur informel. Les autres statuts pouvaient être inclus ou non, selon la nature de l'unité de production dans laquelle l'activité est réalisée (c'est-à-dire si elle était considérée comme une entreprise informelle). Le nouvel élément majeur de ce cadre fut la catégorie v, employés occupant un emploi informel. Cette catégorie identifie la plus grande partie de l'«emploi informel hors du secteur informel» dans de nombreux pays et inclut les travailleurs pour lesquels «... la relation de travail est, selon la loi ou en pratique, non soumise au droit national du travail, à l'imposition sur le revenu, à la protection sociale ou ne donne pas droit à des prestations d'assurance-emploi (préavis de licenciement, indemnité de départ, congrés annuels ou de maladie payés, etc.)». Sont inclus:

- les employés non déclarés qui ne disposent pas de contrat écrit explicite ou ne sont pas soumis au droit du travail;
- les travailleurs qui ne bénéficient pas de congrés annuels ou de maladie payés ou de régime de sécurité sociale ou de retraite;
- la plupart des travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages;
- la plupart des travailleurs occasionnels, temporaires et saisonniers.

Le département de Statistique du BIT a joué un rôle de leader pour élaborer des méthodes de collecte des données sur le secteur informel, en compilant et en publiant les statistiques officielles dans ce domaine et en apportant une assistance technique aux instituts nationaux de statistique pour qu'ils améliorent leur collecte des données. En 1998, le Département a établi une base de données sur le secteur informel, utilisée par la suite comme base pour certaines des statistiques plus anciennes du tableau 8. La série de données a été actualisée en 2001, avec un compendium des statistiques nationales officielles disponibles avec des informations méthodologiques sur ces statistiques, et il en a été de même en 2012. Depuis 2014, le département de statistique a intégré le thème de l'informalité dans ses efforts pour compiler des données annuelles régulières, afin d'actualiser régulièrement la base de données en ligne ILOSTAT. Ces données, complétées par des données supplémentaires provenant du Bureau

régional du BIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, servent de base de données pour la production du tableau 8.

Limites de la comparabilité

La souplesse du concept de secteur informel fut volontairement conservée afin de couvrir les situations et les besoins nationaux spécifiques. Dans la pratique, cela a donné lieu à une collection de statistiques nationales sur l'emploi dans le secteur informel, les pays exploitant à leur convenance la variation des critères présentés dans la résolution internationale. Certains pays appliquent le critère d'entreprises non enregistrées mais les exigences en matière d'enregistrement peuvent varier d'un pays à l'autre. D'autres appliquent le critère de taille d'emploi uniquement (qui peut varier selon les pays) et d'autres encore continuent à appliquer une combinaison des deux. En raison des différences nationales en termes de définitions et de couverture, la comparabilité internationale de l'indicateur emploi dans le secteur informel est limitée.

En résumé, les problèmes liés à la comparabilité des données pour la mesure de l'emploi dans le secteur informel résultent, en particulier, des facteurs suivants :

- différences entre les sources de données;
- différences en termes de couverture géographique;
- différences entre les branches d'activités économiques couvertes. Il y a à une extrémité les pays qui couvrent tous les types d'activité économique, y compris l'agriculture, et à l'autre extrémité, ceux qui ne couvrent que la fabrication;
- différences entre les critères utilisés pour définir le secteur informel, par exemple, la taille de l'entreprise ou de l'établissement par opposition au non enregistrement de l'entreprise ou du travailleur;
- différences entre les seuils retenus pour la taille des entreprises;
- inclusion ou exclusion des travailleurs domestiques rémunérés;
- inclusion ou exclusion des personnes ayant un emploi secondaire dans le

secteur informel mais dont l'emploi principal est hors du secteur informel, par exemple dans l'agriculture ou le service public.

Comme le concept du secteur informel, le concept d'emploi informel fut élaboré afin de permettre aux pays de répondre à leur propre situation et à leurs propres besoins. Les Directives de la 17e CIST précisent que «les critères opérationnels permettant de définir les emplois informels d'employés doivent être déterminés selon les circonstances nationales et la disponibilité des données». Certains pays (en particulier les pays en développement) peuvent choisir de développer une mesure qui inclut les emplois informels des travailleurs à leur propre compte, des employeurs et des membres des coopératives de producteurs, alors que d'autres (en particulier les pays développés) peuvent souhaiter limiter la mesure de l'emploi informel aux emplois des employés. Si elle est certainement une caractéristique louable et nécessaire, la flexibilité inhérente au concept statistique devient restrictive lorsqu'il s'agit de comparabilité des statistiques entre les pays. Une comparabilité accrue ne sera possible à long terme que lorsque les bonnes pratiques auront écarté celles qui le sont moins.

Dans l'espoir de réduire les problèmes de comparabilité et d'améliorer la disponibilité et la qualité des données, le BIT, en collaboration avec les membres du Groupe de Delhi, a publié le manuel : *Mesurer l'informalité, Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*.⁹ Ce manuel a été élaboré pour deux objectifs essentiellement (1) aider les pays qui envisagent de produire des statistiques sur le secteur informel et l'emploi informel à examiner et à analyser les options dont ils disposent ; (2) donner des indications pratiques sur les questions techniques liées à l'élaboration et à la gestion des enquêtes utilisées pour recueillir les informations pertinentes, ainsi que la compilation, la tabulation et la diffusion des statistiques qui en résultent.

⁹ BIT : Mesurer l'informalité, Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel (BIT, 2013) ; http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222982/lang--fr/index.htm

KILM 9. Le chômage total

Introduction

Le taux de chômage est probablement la plus connue des mesures du marché du travail, et certainement la plus fréquemment citée par les médias de nombreux pays, car on croit qu'elle reflète le déficit d'emplois au niveau national de la façon la plus significative et la plus fidèle. Avec le taux d'emploi (KILM 2), le taux de chômage est l'indicateur le plus large de la situation du marché du travail dans les pays qui collectent des informations sur la main d'œuvre. La 9^e édition des KILM complète les estimations nationales par les estimations du BIT relatives au taux de chômage. De façon à remettre l'indicateur de base du chômage dans une perspective plus dynamique du marché du travail, le KILM 9 comprend un indicateur sur les flux de chômage, c'est-à-dire les flux d'entrée et de sortie du chômage.

Le tableau 9b présente les estimations nationales des taux de chômage de 215 économies au total. On dispose d'informations sur le nombre de personnes au chômage pour d'autres pays dans les deux tableaux, mais l'absence de statistiques sur la main d'œuvre, le dénominateur indispensable, empêche de calculer le taux de chômage pour ces pays. Les estimations des taux de chômage du BIT (le tableau 9a) sont harmonisées pour tenir compte des différences au niveau des données nationales, de la portée de la couverture, des méthodologies de collecte et de tabulation ainsi que des facteurs spécifiques aux pays comme les différences de définitions nationales.¹ Le tableau 9a se fonde sur les estimations nationales disponibles des taux de chômage et inclut ces taux ainsi que les données imputées de 177 économies. Les estimations du BIT relatives au taux de chômage sont des données nationales, c'est-à-dire sans limitation

géographique de couverture. Cette série d'estimations harmonisées sert de base aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT relatifs aux taux de chômage publiés dans la série *Emploi et questions sociales dans le monde*, qui sont présentés dans le tableau R5 de la 9^e édition des KILM. Les estimations des flux de chômage (tableau 9c) sont calculées à partir des données sur le chômage en fonction de la durée. Elles permettent de mieux comprendre les variations du chômage qui résultent des variations du taux de travailleurs qui passent de l'emploi au chômage et vice versa. On dispose des flux de chômage pour 67 économies.

Utilisation de cet indicateur

Le taux de chômage global d'un pays est une mesure largement utilisée de la main d'œuvre non utilisée. Si l'on considère que l'emploi est la situation souhaitée par les personnes dans la main d'œuvre (autrefois appelée la population active), le chômage est alors une situation non désirée. Toutefois, un certain volant de chômage peut être nécessaire pour l'ajustement aux fluctuations de l'économie. Il est également utile d'examiner les taux de chômage de groupes spécifiques, définis en fonction de l'âge, du sexe, de la profession ou du secteur économique, afin d'identifier les groupes les plus vulnérables au chômage.

Même si l'on considère le taux de chômage comme l'indicateur du marché du travail le plus révélateur des performances générales du marché du travail et de l'économie dans son ensemble, il ne faudrait pas l'interpréter comme une mesure des difficultés ou du bien-être économiques. Lorsqu'il se fonde sur les recommandations internationales (décrites plus en détail dans la section « Définitions et sources » ci-dessous), le taux de chômage reflète simplement le pourcentage de la main d'œuvre qui n'a pas d'emploi, mais est disponible et cherche activement un emploi. Cet indicateur ne donne pas d'informations sur les ressources économiques des chômeurs ni des membres de leur famille. Son utilisation devrait donc se limiter à servir de mesure de l'utilisation de la main d'œuvre et

¹ Pour avoir plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour harmoniser les estimations, voir l'annexe 4, « Note sur les estimations mondiales et régionales » dans BIT : *Tendances mondiales de l'emploi 2011* (Genève, 2011) ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150441.pdf

d'indication sur l'échec à trouver du travail. D'autres mesures, comme les indicateurs liés au revenu, sont nécessaires pour évaluer les difficultés économiques.

Une autre critique de la mesure agrégée du chômage est qu'elle masque les informations sur la composition de la population des chômeurs et ne permet donc pas de voir leurs caractéristiques en matière de niveau d'instruction, d'origine ethnique, du contexte socioéconomique, de l'expérience professionnelle, etc. En outre, le taux de chômage ne dit rien sur le type de chômage – s'il est cyclique et de court terme, ou structurel et de longue durée – ce qui est un élément déterminant pour que les décideurs puissent élaborer des réponses, notamment parce qu'on ne peut pas remédier au chômage structurel uniquement par des mesures favorisant la demande du marché.

Paradoxalement, un taux de chômage bas peut fort bien cacher une pauvreté importante,² car les taux de chômage élevés peuvent se produire dans les pays dont le développement économique est important et l'incidence de la pauvreté faible. Dans les pays qui ne disposent pas d'un filet de sécurité lié à l'assurance chômage et à la protection sociale, beaucoup de personnes ne peuvent tout simplement pas se permettre d'être au chômage, même si la solidarité familiale est forte. Elles doivent donc survivre comme elles peuvent, en travaillant souvent dans l'économie informelle, ou dans des emplois informels. Dans les pays où les systèmes de protection sociale sont bien développés ou qu'il existe des plans d'épargne ou d'autres moyens de subsister, il est plus facile pour les travailleurs de prendre leur temps pour trouver des emplois plus intéressants. Dans de nombreux pays en développement, le problème n'est donc pas tant le chômage que l'absence d'emplois décents et productifs, ce qui se traduit par diverses formes de sous-utilisation de la main d'œuvre (le sous-emploi, les faibles revenus, et la faible productivité).³

² Les informations relatives à la pauvreté, aux travailleurs pauvres et aux inégalités sont fournies dans le KILM 17.

³ Les lecteurs intéressés par le sujet plus large de la sous-utilisation de la main d'œuvre peuvent se référer à : BIT, « Beyond unemployment : Measurement of other forms of labour underutilization », document de séance n° 13 (en anglais seulement), 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, groupe de travail sur la sous-utilisation de la main d'œuvre, Genève, 24

Le taux de chômage peut être utile dans un pays pour suivre la conjoncture économique, lorsqu'il est disponible au moins tous les ans. Lorsque le taux est élevé, le pays peut être en récession (ou pire), les conditions économiques peuvent être mauvaises ou le pays est d'une façon ou d'une autre incapable de fournir des emplois aux travailleurs disponibles. L'objectif est alors d'introduire des politiques et des mesures pour réduire l'incidence du chômage à un niveau plus acceptable. La question de savoir quel est ou devrait être le niveau de chômage acceptable est souvent source de vives discussions, car beaucoup considèrent qu'il existe un point au-dessous duquel le taux de chômage déclenche une spirale inflationniste. C'est en raison de ce compromis supposé que le taux de chômage fait l'objet d'une surveillance étroite et continue.

L'objectif habituel des gouvernements, des employeurs et des syndicats est d'atteindre un taux de chômage aussi faible que possible tout en étant compatible avec d'autres objectifs économiques et sociaux comme une inflation réduite et une situation durable de la balance des paiements. Si l'on utilise le taux de chômage pour analyser la conjoncture économique, on s'intéresse aux variations de la mesure dans le temps. Dans ce contexte, ce n'est pas la définition précise du chômage utilisée (qu'elle soit propre au pays ou fondée sur les recommandations internationales) qui importe – à partir du moment où elle ne change pas – mais la régularité de la collecte et de la diffusion des statistiques, afin que les variations de la mesure puissent être étudiées.

Au niveau international, on utilise fréquemment le taux de chômage pour comparer les différences entre les marchés du travail de différents pays ou de différentes régions du monde. On peut également utiliser les taux de chômage pour

novembre-5 décembre 2008 ;
http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100652/lang--en/index.htm ;
 ou à BIT, « Rapport et proposition de résolution de la Commission concernant les statistiques du travail, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Commission concernant les statistiques du travail, Genève, 2-11 novembre 2013 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223778.pdf

remédier aux disparités sexospécifiques du comportement de la main d'œuvre et de la situation qui en résulte. Le taux de chômage a souvent été plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il existe de nombreuses explications à ce phénomène, mais elles sont difficiles à quantifier ; les femmes sont plus susceptibles que les hommes de sortir du marché du travail et d'y revenir pour des raisons familiales ; et il existe une concentration des femmes dans un nombre de professions plus réduit que pour les hommes, si bien que les femmes peuvent avoir moins d'opportunités d'emploi. Les autres inégalités liées au sexe à l'extérieur du marché du travail, comme l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, ont également un impact négatif sur la capacité des femmes à trouver un emploi.

L'indicateur des flux de chômage (le tableau 9c) de la 9^e édition des KILM présente des estimations des entrées et des sorties du chômage pour faire apparaître les dynamiques d'ajustement du chômage qui sous-tendent les variations nettes des taux de chômage. Cette série de données a pour objectif d'affiner la compréhension des variations des taux de chômage dans le temps et selon les pays.

Souvent, les taux de chômage ne donnent pas à eux seuls une image complète de la situation du marché du travail d'une économie, car ils ne donnent pas beaucoup d'informations sur les forces qui sous-tendent les fluctuations du chômage. Les variations des taux de chômage résultent notamment de l'impact net des flux d'entrée et de sortie du chômage. Mais les marges de ces flux peuvent être affectées par différents facteurs qui varient en fonction de la conjoncture économique ou suivent des tendances à plus long terme. Pour faciliter l'analyse plus détaillée de ces dynamiques, les flux d'entrée ou de sortie du chômage sont élaborés de façon à passer de l'approche simpliste des chiffres bruts à une compréhension de la variation du chômage en tant que variation du taux de travailleurs qui passent d'un état à l'autre sur le marché du travail. L'approche des flux montre plus précisément la vitesse à laquelle les travailleurs passent de l'emploi au chômage (entrée dans le chômage) et du chômage à l'emploi (sortie du chômage). Les estimations des taux d'entrée dans le chômage et de sortie du chômage présentées au tableau 9c sont directement liées à la probabilité pour un travailleur dans l'emploi de devenir chômeur (entrée dans le chômage) et la probabilité pour un chômeur de trouver un emploi (sortie du

chômage). Ces mesures sont essentielles pour cibler plus précisément les politiques du marché du travail vers certains groupes ou pour les adapter à la dynamique du chômage qui prévaut dans certaines situations.

Il peut être très révélateur de suivre l'évolution des entrées et des sorties du chômage durant les périodes de ralentissement ou de reprise économiques, ou d'utiliser la mesure de ces flux pour prédire le taux de chômage. L'analyse conjointe des flux du chômage et d'autres indicateurs du marché du travail peut en outre être utile pour mieux comprendre la détérioration du marché du travail et élaborer des recommandations pour les politiques. Afin de mieux comprendre les fluctuations du chômage, il est essentiel de comprendre les variations du taux de transition de l'emploi vers le chômage et du chômage vers l'emploi.⁴

Définitions et sources

La définition mathématique du taux de chômage est le ratio qui résulte de la division du nombre total de chômeurs (pour un pays ou pour un groupe spécifique de travailleurs) par le nombre total de personnes dans la main d'œuvre qui lui correspond, ce chiffre étant lui-même la somme du nombre total de personnes dans l'emploi et du nombre total de chômeurs dans ce groupe. Il convient de souligner que c'est le chiffre de la main d'œuvre (autrefois appelée la population active) qui sert de base à cette statistique, et non le chiffre de la population totale. Cette distinction n'est pas forcément bien comprise par le grand public. En effet, on a souvent tendance à confondre les termes de « main d'œuvre » et d'« emploi ».

D'après la *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre* adoptée en 2013 par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), la définition standard du chômage fait référence à toutes les personnes en âge de

⁴ Pour avoir une analyse détaillée des facteurs qui influencent les flux de main d'œuvre et leurs conséquences sur la dynamique du chômage, voir par exemple Ernst, E. et Rani, U. : "Understanding unemployment flows", *Oxford Review of Economic Policy Making*, Vol. 27, No. 2, pp. 268-294 (Oxford, 2011).

travailler qui ne sont pas dans l'emploi, cherchent du travail (ont effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée), et sont actuellement disponibles pour l'emploi⁵ (voir l'encadré 9). Les futurs travailleurs, qui sont les personnes qui ne cherchent pas d'emploi mais qui ont déjà pris des dispositions pour occuper un poste de travail ultérieurement, sont également comptabilisés parmi les chômeurs.

Il existe de nombreux contextes nationaux où les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail souhaitent travailler mais ne cherchent pas activement un emploi car elles considèrent que les opportunités d'emploi sont limitées ou parce que leur mobilité pour travailler est restreinte, qu'elles sont confrontées à la discrimination ou à des obstacles structurels, sociaux ou culturels. L'exclusion des personnes qui souhaitent travailler mais ne cherchent pas de travail (souvent appelées dans le passé les « chômeurs cachés » et qui inclut également les personnes autrefois appelées « travailleurs découragés ») est un critère qui aura une incidence sur le nombre de femmes et d'hommes au chômage, même si ce sont surtout les femmes qui risquent le plus d'être exclues du chiffre du chômage car elles sont confrontées à plus de barrières sociales qui les empêchent de remplir ce critère.

Un autre facteur d'exclusion du nombre des chômeurs est le critère de la disponibilité pour travailler durant la courte période de référence. Une période courte pour la disponibilité a tendance à exclure les personnes qui doivent prendre des dispositions personnelles avant de commencer à travailler, pour faire garder les enfants ou s'occuper des personnes âgées de la famille, ou pour d'autres occupations liées au ménage, même si elles sont « disponibles pour travailler » peu de temps après la courte période de référence. Comme les femmes sont souvent responsables des tâches ménagères et des soins aux personnes, elles représentent une part importante de ce groupe et ne seront donc pas incluses dans la mesure du chômage. Plusieurs pays ont reconnu ce problème

et ont étendu la période de « disponibilité » à deux semaines (ou plus) après la période de référence. Même dans ce cas, les femmes – plus que les hommes – auront tendance à être exclues du chômage car cette période n'est toujours pas suffisante pour tenir compte des contraintes qui pèsent le plus probablement sur elles.

Afin de surmonter ces limitations du concept du chômage, et pour prendre en compte les deux groupes de population susmentionnés (les personnes sans emploi qui ne sont pas disponibles ou qui n'ont pas cherché activement du travail), la résolution de la 19^e CIST a introduit le concept de « main d'œuvre potentielle ». Cette main d'œuvre potentielle comprend les « demandeurs d'emploi non disponibles », définis comme étant les personnes qui ont effectué des activités de recherche d'emploi mais n'étaient pas actuellement disponibles, et le deviendraient dans une courte période ultérieure ; et les « demandeurs potentiels disponibles », définis comme étant les personnes qui n'ont pas effectué d'activités de recherche d'emploi mais souhaitaient avoir un emploi et étaient actuellement disponibles. Donc, les personnes sans emploi qui étaient auparavant incluses dans la « définition assouplie » du chômage sont maintenant comptabilisées dans la main d'œuvre potentielle. La résolution de la 19^e CIST identifie également un autre groupe au sein des demandeurs potentiels disponibles, les « travailleurs découragés », qui comprennent toutes les personnes disponibles pour travailler qui n'ont pas effectué de recherche d'emploi pour des raisons liées au marché du travail (comme l'échec antérieur à trouver un emploi qui convienne ou le manque d'expérience).⁶

Les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages sont les sources les plus complètes et les plus comparables pour les statistiques du chômage. On trouve parmi les autres sources possibles les recensements de population et les estimations officielles. Les registres administratifs comme les registres des bureaux de l'emploi ou les statistiques

⁵ *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre*, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf

⁶ Pour avoir plus de détails sur la main d'œuvre potentielle et les modifications apportées à la définition du chômage, veuillez-vous référer à BIT, Rapport III – Rapport de la Conférence, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234126.pdf

des assurances sociales sont également des sources pour les statistiques du chômage ; cependant, la couverture de ces sources est limitée aux « chômeurs enregistrés ». Il est probable que le chiffre national des personnes au chômage ou des demandeurs d'emplois enregistrés dans les bureaux de l'emploi ne représentera qu'une partie limitée du nombre total des personnes cherchant un emploi et disponibles pour travailler, notamment dans les pays où le système des bureaux de l'emploi n'est pas très développé. Cela peut provenir des critères d'éligibilité qui excluent ceux qui n'ont jamais travaillé auparavant ou n'ont pas travaillé récemment, ou toute autre entrave discriminatoire qui exclut l'inscription sur les registres.

Par ailleurs, les registres administratifs peuvent surestimer le chômage enregistré en raison des personnes comptabilisées deux fois, des personnes qui n'ont pas été rayées des registres alors qu'elles ne cherchent plus d'emploi, ou parce que les registres incluent les personnes qui ont un peu travaillé. En raison de ces limitations de la mesure, les chiffres du chômage fondés sur les demandeurs d'emploi enregistrés devraient être traités avec prudence ; les données relatives aux chômeurs enregistrés peuvent être une approximation utile pour mesurer les personnes sans travail dans les pays qui ne disposent pas du chiffre total du chômage. Les séries chronologiques du chômage enregistré par pays peuvent donner une bonne indication des performances du marché du travail dans le temps, mais en raison des limitations à leur comparabilité avec le « chômage total », ces deux mesures ne devraient pas être utilisées de façon interchangeable. Les tableaux 9a et 9b fournissent uniquement des données sur le chômage total.

L'indicateur sur les flux du chômage (le tableau 9c) est calculé à partir des données sur le chômage en fonction de la durée (voir le KILM 11 sur le chômage de longue durée), et les taux de chômage trimestriels. Lorsque les taux de chômage trimestriels ne sont pas disponibles, on utilise les taux de chômage annuels (comme l'indique la colonne « utilisation des données annuelles pour les taux de chômage » du tableau 9c). Les données permettant de calculer les flux de chômage (le chômage en fonction de la durée, les taux de chômage et la main d'œuvre) proviennent des enquêtes sur la main d'œuvre ou d'enquêtes auprès des ménages.

Les flux de chômage du tableau 9c sont présentés sous la forme d'estimations alternatives des taux

mensuels de transition de l'emploi vers le chômage (entrée dans le chômage) et du chômage vers l'emploi (sortie du chômage). Les différentes estimations des taux des flux d'entrée et de sortie du chômage sont calculées à partir des données sur l'emploi en fonction de la durée, moins d'un mois, moins de trois mois, moins de six mois, et moins de douze mois. Les estimations sur la base du chômage d'une durée de moins d'un mois se font en appliquant la méthodologie de Shimer (2012).⁷

Ce tableau contient également des estimations pondérées des taux des flux. Les pondérations sont calculées à partir de la méthodologie proposée par Elsby et al. (2013) qui utilise des estimations pondérées des taux des flux en cas d'absence de preuve d'une dépendance à la durée, et sinon, des taux de flux calculés à partir du chômage d'une durée de moins d'un mois.⁸ La colonne « résultat du test de l'absence de dépendance à la durée » indique le résultat du test pour déterminer quelle estimation du taux des flux choisir, suivant Elsby et al. (2013).

Pour les pays qui rejettent l'hypothèse de « l'absence de dépendance à la durée », Elsby et al. (2013) suivent l'approche de Shimer (2012) et utilisent des estimations de flux calculées à partir du chômage d'une durée de moins d'un mois. Pour les pays qui ne rejettent pas cette hypothèse, on privilégie l'estimation pondérée.

Limites de la comparabilité

De nombreuses recherches ont été menées depuis des années pour produire des taux de chômage totalement cohérents d'un point de vue conceptuel, afin de comparer les taux de chômage de différents pays par rapport à différentes hypothèses. Les utilisateurs intéressés peuvent comparer la série d'estimations comparables du chômage du BIT⁹

⁷ Pour plus d'informations, voir Shimer, R. : "Reassessing the ins and outs of unemployment", *Review of Economic Dynamics*, Vol. 15, No. 2, pp. 127-148 (2012).

⁸ Voir Elsby, M.; Hobijn, B.; Sahin, A. : "Unemployment dynamics in the OECD", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 95, No. 2, pp. 530-548 (2013).

⁹ Les taux de chômage comparables du BIT sont des estimations provenant d'enquêtes nationales sur la main d'œuvre qui ont été ajustées pour les

avec les informations du tableau 9b. Rares sont les cas où les taux ajustés sont les mêmes que ceux que l'on retrouve dans le tableau 9b ; partout ailleurs, ils sont très différents car les informations du tableau 9b peuvent provenir de multiples sources, alors que les taux comparables du BIT sont toujours basés sur une enquête sur la main d'œuvre par échantillon auprès des ménages.

Il existe de nombreuses raisons pour expliquer la non comparabilité des taux de chômage d'un pays à l'autre. Nous vous en proposons quelques-unes afin de donner aux utilisateurs quelques indications sur l'étendue des problèmes potentiels pertinents lorsqu'on tente de déterminer le degré de comparabilité des taux de chômage entre les pays. Les utilisateurs qui connaissent bien certains pays ou certaines circonstances seront en mesure de les développer :

1. **La différence des sources.** Quand les sources d'information diffèrent, les résultats diffèrent aussi. Les difficultés de comparabilité provenant de la différence des sources qui mesurent le chômage enregistré et le chômage total ont été supprimées en séparant les deux et en ne gardant que le chômage total. Les autres sources du KILM 9 – les enquêtes sur la main d'œuvre, les estimations officielles et les recensements de population – peuvent encore poser des problèmes de comparabilité pour l'analyse entre les pays. Les estimations officielles se basent généralement sur des informations provenant de différentes sources et peuvent être combinées de multiples façons. Un recensement de population ne peut généralement pas approfondir la situation vis-à-vis de la participation à la main d'œuvre. Les estimations du chômage qui en résultent peuvent donc différer fortement (à la hausse ou à la

rendre cohérentes du point de vue conceptuel avec l'application la plus stricte des normes statistiques du BIT. Les taux de chômage ainsi obtenus se fondent sur la totalité de la main d'œuvre y compris les forces armées. Pour avoir plus d'informations sur la méthodologie, voir Lepper, F.: *Comparable annual employment and unemployment estimates*, document du Département de la statistique, BIT (Genève, 2004) ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087893/lang--en/index.htm

baisse) de celles qui proviennent d'enquêtes auprès des ménages qui comportent plus de questions pour déterminer la situation des personnes interrogées par rapport au marché du travail. Pour avoir plus d'informations sur les sources, les utilisateurs peuvent se référer à la discussion sur les avantages et les inconvénients des différentes sources dans la section correspondante du KILM 1 (taux de participation à la main d'œuvre).

2. **Les différences dans la mesure.** Lorsque les informations se fondent sur des enquêtes auprès des ménages ou sur des recensements de population, les différences au niveau des questionnaires peuvent aboutir à des statistiques différentes – même en respectant totalement les directives du BIT. Autrement dit, les différences de l'outil de mesure peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des résultats en matière de main d'œuvre d'un pays à l'autre.
3. **Les variations au niveau conceptuel.** Les instituts nationaux de statistique, tout en se fondant sur les directives conceptuelles du BIT, peuvent ne pas suivre la mesure la plus stricte de l'emploi et du chômage. Ils peuvent faire des choix différents au niveau de la base conceptuelle pour estimer le chômage, étant donné que les directives antérieures à la résolution de la 19^e CIST autorisaient dans certains cas une définition assouplie, ce qui induit des différences au niveau des estimations de la main d'œuvre (la base qui sert pour le taux de chômage). Les instituts peuvent également choisir de dériver le taux de chômage de la main d'œuvre civile au lieu de la main d'œuvre totale. Comme les choix sont différents d'un pays à l'autre, les statistiques seront également différentes pour le KILM 9.
4. **Le nombre d'observations par an (la période de référence).** Les statistiques, quelle que soit l'année, peuvent varier en fonction du nombre d'observations – mensuelles, trimestrielles, une ou deux fois par an, etc. La saisonnalité peut avoir une influence considérable, entre autre, sur les résultats lorsque la totalité de l'année n'est pas couverte.

5. **La couverture géographique.** La couverture d'une enquête inférieure à la couverture nationale – zones urbaines, ville, région – comporte des limitations évidentes pour la comparabilité dans la mesure où la couverture n'est pas représentative de l'ensemble du pays.¹⁰ Dans les zones urbaines, le taux de chômage peut avoir tendance à être plus élevé que le taux de chômage total en raison de l'exclusion des zones rurales où les travailleurs ont plus de probabilité de travailler, même s'ils sont peut-être sous-employés ou des travailleurs familiaux collaborant sans rémunération à l'entreprise familiale, au lieu de chercher du travail dans un secteur formel inexistant ou réduit.
6. **Les variations liées à l'âge.** La couverture généralement utilisée pour l'âge est de 15 ans et plus, mais certains pays utilisent une limite inférieure différente ou imposent une limite d'âge supérieure.
7. **La méthodologie de la collecte.** La taille des échantillons, les procédures de sélection des échantillons, la base de sondage, et la couverture, ainsi que de nombreuses questions statistiques relatives à la collecte des données peuvent induire des différences significatives. Plus la taille de l'échantillon et la portée sont importantes, meilleur seront les résultats. Il est essentiel d'utiliser des enquêteurs bien formés, des techniques de collecte et de traitement appropriées, des procédures d'estimation appropriées, etc. pour l'exactitude des résultats. De grandes variations dans ces domaines peuvent clairement avoir une incidence sur la comparabilité des statistiques du chômage.

Lorsqu'on considère que le taux de chômage permet de suivre les évolutions cycliques au sein

d'un pays, on s'intéresse aux variations de la mesure dans le temps. Dans ce contexte, ce n'est pas la définition du chômage utilisée (qu'elle soit propre au pays ou fondée sur les recommandations internationales) qui importe – à partir du moment où elle ne change pas – mais la régularité de la collecte et de la diffusion des statistiques, afin que les variations de la mesure puissent être étudiées. Toutefois, pour pouvoir faire des comparaisons entre les pays, il sera essentiel pour les utilisateurs de connaître la source des données et la base conceptuelle des estimations. Il est tout aussi important de reconnaître que les différences mineures dans les statistiques qui en découlent peuvent ne pas être réellement significatives.

Il peut être utile de donner deux exemples de différence substantielle dans les enquêtes auprès des ménages pour comprendre certaines des complexités afin de faire des comparaisons optimales. La première concerne le critère de « recherche d'un emploi ». Le cadre conceptuel du BIT prévoit que la personne qui cherche du travail doit indiquer une ou plusieurs méthodes « actives » de recherche – comme envoyer des candidatures spontanées aux employeurs ou se rendre dans un bureau de l'emploi – pour qu'on puisse la comptabiliser parmi les chômeurs. On trouve parmi les méthodes potentielles la consultation des « annonces dans les journaux ». Dans de nombreuses régions du monde, cette méthode peut ne pas être courante ni facilement disponible. Dans d'autres, les journaux sont une excellente source d'informations sur les emplois potentiels, et beaucoup de demandeurs d'emploi les consultent effectivement. Toutefois, certains pays acceptent la simple lecture ou le fait de regarder les annonces comme méthode de recherche, alors que d'autres imposent à la personne de répondre à une ou plusieurs annonces pour que la recherche dans les journaux soit comptabilisée comme une méthode acceptable. On en revient à la question de savoir si la recherche « passive » est acceptée ou seulement la recherche « active », et les pays ont des approches différentes en la matière.¹¹

¹⁰ Lorsque les utilisateurs effectuent des requêtes sur ce tableau ou sur d'autres, ils ont la possibilité d'écarter les chiffres dont la couverture géographique n'est pas nationale. On peut le faire sur le logiciel en effectuant une requête pour toutes les données, puis en affinant les paramètres en sélectionnant « Couverture géographique », puis, « nationale seulement ».

¹¹ La résolution proposée par la commission concernant les statistiques du travail a élargi les « activités de recherche d'un emploi » en y incluant des exemples. Pour avoir plus de détails, voir BIT, « Rapport et proposition de résolution de la commission concernant les statistiques du travail, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Commission concernant les statistiques du

Le deuxième exemple a trait aux « demandeurs d'emploi découragés » : les personnes qui ne cherchent pas actuellement du travail mais qui en ont cherché dans le passé et veulent clairement avoir un emploi « maintenant » (voir la section Définitions et sources ci-dessus).

La plupart des enquêtes ne les incluent pas dans le chômage (comme l'indique la définition du chômage du BIT), mais certaines les incluent. Les utilisateurs qui souhaitent tenir compte de cette différence au niveau de la définition devront obtenir les informations pertinentes (peut-être au niveau « micro » pour procéder à un ajustement des différences de taux de chômage).

Ces deux exemples illustrent certains aspects des variations conceptuelles et des différences de mesure. Le degré de complexité de ces différences ainsi que les autres différences dans la mesure et les estimations du chômage qui sont faites dans le monde nous rappellent qu'il faut être très prudent et très exigeant à chaque fois que l'on tente de faire des comparaisons.

Encadré 9. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 2013 (paragraphe pertinents)

Concepts et définitions

...

Chômage (paragraphe 47-48)

47. Les **personnes au chômage** sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait, où:

a) «pas en emploi» est évalué par rapport à la courte période de référence pour la mesure de l'emploi;

b) la «recherche d'emploi» fait référence à toute démarche effectuée durant une période récente spécifiée comprenant les quatre semaines précédentes ou le mois précédent, visant à trouver un poste de travail ou de créer une entreprise ou une exploitation agricole. Cela comprend également la recherche d'emploi à temps partiel, informel, temporaire, saisonnier ou occasionnel, sur le territoire national ou à l'étranger. Voici quelques exemples de ces activités:

- i) les démarches pour obtenir des ressources financières, des permis et licences;
- ii) la recherche de terrains, de locaux, de machines, d'équipements ou d'intrants pour l'agriculture;
- iii) les recherches par relations personnelles ou d'autres types d'intermédiaires;
- iv) l'inscription à des bureaux de placement publics ou privés ou les contrats avec ces derniers;
- v) la candidature directe auprès d'employeurs; les démarches sur les lieux de travail, dans les fermes ou à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs;
- vi) l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux ou en ligne concernant des postes de travail;
- vii) l'insertion ou l'actualisation de curriculum vitae sur les sites professionnels ou les réseaux sociaux en ligne;

c) pour établir la distinction entre les démarches visant à créer une entreprise et l'activité productive par elle-même, il faudrait utiliser le moment à partir duquel l'entreprise commence à exister, par exemple lorsque l'entreprise est enregistrée pour commencer à fonctionner, lorsque les ressources financières sont mises à disposition, l'infrastructure ou les matériaux nécessaires sont en place ou l'entreprise a son premier client ou a reçu sa première commande, en fonction du contexte;

d) «actuellement disponibles» sert à tester si les personnes sont prêtes à occuper un poste de travail dans le présent, qui est évalué par rapport à une courte période de référence qui comprend celle utilisée pour la mesure de l'emploi:

i) en fonction du contexte national, la période de référence peut être étendue pour inclure une période ultérieure courte n'excédant pas deux semaines au total, afin d'assurer une couverture appropriée des situations de chômage dans les différents groupes de population.

48. *Sont inclus* dans le chômage:

a) les **futurs travailleurs** qui sont définis comme les personnes «pas en emploi», «actuellement disponibles», sans «recherche d'emploi» au sens du paragraphe 47 parce qu'elles ont déjà pris des dispositions pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, fixée en fonction de la durée générale d'attente pour commencer un nouveau poste de travail dans le contexte national, mais qui n'excède généralement pas trois mois;

b) les participants aux dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion d'emploi et qui, de ce fait, n'étaient «pas en emploi», ni «actuellement disponibles», et sans «recherche d'emploi», parce qu'elles avaient reçu une offre pour occuper un poste de travail dans une période ultérieure courte, qui n'excède généralement pas trois mois;

c) les personnes «pas en emploi» qui ont effectué des démarches pour migrer à l'étranger pour travailler en échange d'une rémunération ou d'un profit mais qui sont toujours en attente de l'opportunité de partir.

KILM 10. Le chômage des jeunes

Introduction

L'emploi des jeunes est généralement considéré comme une question politique importante dans de nombreux pays, quel que soit leur niveau de développement. Aux fins de cet indicateur, le terme de « jeunes » comprend les personnes âgées de 15 à 24 ans et le terme d'« adultes » fait référence aux personnes âgées de 25 ans et plus.

Le KILM 10 se compose de trois tableaux. Le tableau 10a présente les estimations du BIT et le tableau 10b les estimations nationales, relatives à quatre mesures distinctes des aspects du problème du chômage des jeunes. Ces quatre mesures sont : (a) le taux de chômage des jeunes (le pourcentage de jeunes au chômage par rapport aux jeunes qui sont dans la main d'œuvre) ; (b) le ratio taux de chômage des jeunes/taux de chômage des adultes ; (c) le pourcentage du chômage des jeunes sur le chômage total ; et (d) le pourcentage du chômage des jeunes sur la population des jeunes. Le tableau 10c présente les estimations du pourcentage de jeunes qui ne sont ni pourvus d'un emploi, ni étudiants ni en formation, le taux des NEET. Les informations du tableau 10c respectent la définition standard de la jeunesse, et fait référence aux personnes âgées de 15 à 24 ans, sauf indication contraire. Les informations de ces trois tableaux sont désagrégées en fonction du sexe.

Les estimations du BIT relatives au chômage des jeunes du tableau 10a sont harmonisées pour tenir compte des différences de portée de la couverture, de méthodologies de collecte et de tabulation ainsi que des facteurs spécifiques aux pays comme le service militaire obligatoire. Ce tableau inclut les données qui ont fait l'objet d'un rapport national et des données imputées ; il n'inclut que des estimations au niveau national, c'est-à-dire sans limitation géographique de la couverture. Cette série d'estimations harmonisées sert de base aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT relatifs au taux de participation à la main d'œuvre présenté dans la série des *Tendances mondiales de l'emploi* et qui sont disponibles dans le logiciel de la 9^e édition des KILM dans le tableau R6.

Le taux de chômage des jeunes et les mesures connexes sont disponibles dans le tableau 10a pour 178 économies et dans le tableau 10b pour 196 économies. Les taux des NEET du tableau 10c sont disponibles pour 119 économies.

Utilisation de cet indicateur

Les espoirs d'entrer de façon satisfaisante sur le marché du travail sont de plus en plus incertains pour les jeunes hommes et femmes d'aujourd'hui, et ces incertitudes et les désillusions qui s'ensuivent peuvent avoir des effets dévastateurs sur les personnes, les communautés, les économies et les sociétés en général. Les jeunes au chômage ou en sous-emploi ont moins de possibilités d'apporter une contribution efficace au développement national et ont moins d'opportunités d'exercer leurs droits en tant que citoyens. Ils ont moins d'argent à dépenser en tant que consommateurs, moins d'argent à investir en tant qu'épargnants et n'ont souvent pas leur mot à dire pour apporter des changements dans leurs vies ni dans celles de leur société. Cela se traduit parfois par des troubles sociaux et un rejet du système socioéconomique existant par les jeunes. Lorsque le chômage et le sous-emploi des jeunes sont très répandus, ils empêchent les entreprises et les pays d'innover et de développer des avantages comparatifs fondés sur le capital humain, ce qui réduit leurs perspectives d'avenir.

Beaucoup de gouvernements dans le monde, conscients des coûts de l'inaction, font du chômage des jeunes une priorité et tentent d'élaborer des politiques et des programmes appropriés.¹

¹ Voir par exemple l'inventaire des programmes et des politiques mis en place par les pays de l'OIT pour répondre à la crise : *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes : édition spéciale sur les conséquences de la crise économique mondiale pour les jeunes* (Genève, 2010) ; http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_143358/lang--fr/index.htm

Pour mesurer l'impact de ces politiques, il faut disposer d'indicateurs désagrégés en fonction de l'âge comme ceux que propose le KILM 10. Les indicateurs KILM sur les jeunes constituent la base de la publication du BIT : *Les tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, qui est une publication phare pour quantifier et analyser les tendances actuelles du marché du travail et les défis rencontrés par les jeunes.²

Le KILM 10 est le seul des 17 indicateurs clés du marché du travail qui porte spécifiquement sur les jeunes, mais de nombreux autres indicateurs des KILM comportent des informations désagrégées en fonction de l'âge. Les utilisateurs des KILM peuvent donc accéder aux données relatives aux jeunes suivantes pour les analyser (par rapport à la population adulte et à la population totale) : les taux de participation à la main d'œuvre (tableaux 1a et 1b) ; les taux d'emploi (tableaux 2a et 2b) ; l'emploi à temps partiel (tableau 6) ; l'emploi en fonction des heures hebdomadaires travaillées (tableau 7a) ; le chômage de longue durée (tableau 11) ; le sous-emploi lié au temps de travail (tableau 12) ; le taux d'inactivité (tableau 13) ; la main d'œuvre en fonction du niveau d'instruction (tableau 14a) ; le chômage en fonction du niveau d'instruction (tableau 14b), l'illettrisme (tableau 14d) et les travailleurs pauvres (tableau 17b).

Les informations des KILM sur le chômage des jeunes illustrent les différentes dimensions du déficit d'emplois pour les jeunes. De façon générale, plus les taux des quatre mesures présentées dans les tableaux 10a et 10b sont élevés, plus la situation de l'emploi des jeunes est sombre. Ces mesures évoluent probablement dans le même sens, et il convient de les examiner ensemble, et aussi conjointement avec d'autres indicateurs maintenant disponibles pour la cohorte des jeunes dans les KILM, afin d'évaluer pleinement la situation des jeunes sur le marché du travail et d'élaborer les initiatives politiques appropriées.

Si dans un pays, le taux de chômage des jeunes est élevé et le ratio taux de chômage des jeunes/taux de chômage des adultes est proche de 1, on peut en conclure que le problème du chômage n'est pas spécifique aux jeunes, mais qu'il touche l'ensemble du pays. Cependant, les taux de chômage des jeunes sont généralement supérieurs à ceux des adultes, ce qui se traduit par un ratio taux de chômage des jeunes/taux de chômage des adultes supérieur à 1. Plusieurs raisons expliquent que les taux de chômage des jeunes sont souvent plus élevés que ceux des adultes, et elles ne sont pas toutes négatives. Du côté de l'offre, les jeunes peuvent choisir de s'engager dans de multiples périodes de chômage brèves au fur et à mesure qu'ils gagnent en expérience et font des essais pour trouver l'emploi qui leur convient. En outre, comme les établissements d'enseignement ouvrent et ferment durant l'année, il est probable que les jeunes étudiants vont entrer et sortir du marché du travail au rythme de l'emploi, de la scolarité et du chômage.

Cependant, les taux élevés de chômage des jeunes sont aussi la conséquence d'un marché du travail défavorable aux jeunes. Les employeurs ont tendance par exemple à licencier d'abord les jeunes travailleurs car le coût de leur licenciement est généralement perçu comme inférieur à celui des travailleurs plus âgés. La législation relative à la protection de l'emploi impose souvent une période minimum d'emploi avant de s'appliquer, et les indemnités de licenciement augmentent généralement avec la durée de l'emploi. La durée des emplois des jeunes sera probablement moins longue que celle des travailleurs plus âgés, et il sera donc plus facile de licencier les jeunes à moindre coût. Enfin, comme il y a parmi les jeunes un pourcentage disproportionné de nouveaux arrivants sur le marché du travail, ce sont eux qui vont subir de façon disproportionnée les mesures de réduction de l'emploi ou de gel des embauches pour raisons économiques adoptées par les entreprises.

Les informations sur les deux autres aspects du problème du chômage des jeunes appréhendés par le KILM 10, le pourcentage du chômage des jeunes par rapport au chômage total et le pourcentage des jeunes au chômage par rapport à la population de jeunes, permettent d'approfondir la connaissance des défis du chômage des jeunes. Le premier complète le ratio chômage des jeunes/chômage des adultes et montre la spécificité du chômage des jeunes par rapport au problème

² Toutes les publications des *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* sont disponibles sur la page : http://www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/facet/lang--fr/index.htm?facetcriteria=EMP=YOU&facetdynlist=UWCMS_138420

général du chômage. Quand on a à la fois un taux élevé de chômage chez les jeunes et un pourcentage élevé de jeunes parmi l'ensemble des chômeurs, cela signifie que le problème du chômage est inégalement réparti. Dans ce cas, il peut être intéressant d'élaborer des politiques de l'emploi visant à faciliter l'entrée des jeunes dans le monde du travail. Le pourcentage des jeunes chômeurs dans la population des jeunes remet le problème du chômage des jeunes en perspective en montrant la proportion de jeunes réellement touchés par le chômage. Les jeunes qui cherchent du travail peuvent avoir beaucoup de difficultés à en trouver un, mais si ce groupe représente moins de 5 pour cent de la population totale des jeunes, les décideurs politiques peuvent choisir de considérer ce problème comme moins urgent.

La proportion des jeunes au chômage dans la population des jeunes est aussi un élément de la proportion totale de jeunes qui ne sont ni pourvus d'un emploi, ni étudiants ni en formation. Le taux du groupe des NEET est une mesure large du potentiel non utilisé des jeunes qui pourraient contribuer au développement national par le biais du travail. Comme ce groupe des NEET n'améliore pas son employabilité future en investissant dans des compétences ni en acquérant de l'expérience grâce à l'emploi, son risque d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale est particulièrement élevé pour ce groupe.³ De plus, le groupe des NEET est déjà désavantagé en raison de son faible niveau d'instruction et des revenus faibles des ménages.⁴ Étant donné que le groupe des NEET comprend des jeunes au chômage et des jeunes économiquement inactifs, le taux des NEET fournit des informations complémentaires importantes au taux de participation à la main d'œuvre et au taux de chômage. Si par exemple le taux de participation des jeunes se réduit durant une récession économique en raison du découragement, cela peut se traduire par une augmentation du taux des NEET.⁵ Plus

généralement, un taux élevé de NEET avec un faible taux de chômage des jeunes peut révéler un découragement significatif chez les jeunes. Un taux élevé de NEET chez les jeunes femmes suggère qu'elles sont engagées dans les tâches domestiques et/ou qu'il existe de fortes entraves institutionnelles à la participation des femmes aux marchés du travail.

Définitions et sources

Les jeunes sont définis comme les personnes âgées de 15 à 24 ans ; toutefois, les définitions opérationnelles peuvent varier d'un pays à l'autre. Notamment, la limite d'âge inférieure est généralement déterminée par l'âge de fin de la scolarité obligatoire lorsqu'il existe. Ces différences dans les définitions opérationnelles ont des implications sur la comparabilité que nous évoquons ci-dessous. La résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) définit les normes internationales relatives au chômage (des jeunes). La résolution prévoit que le chômage comprend toutes les personnes au-dessus d'un âge spécifique qui, durant la période de référence, (a) n'étaient pas dans l'emploi ; (b) étaient actuellement disponibles pour travailler ; (c) avaient effectué des activités de recherche d'emploi.⁶ Comme dans le cas du KILM 9, le taux de chômage est le nombre de chômeurs d'un groupe d'âge divisé par la main d'œuvre pour ce groupe. Pour ce qui est du pourcentage de chômage des jeunes par rapport à la population des

³ Il convient d'observer que le groupe des jeunes dans l'éducation et celui des jeunes dans l'emploi ne s'excluent pas mutuellement.

⁴ Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) : Les jeunes et les NEET en Europe : premiers résultats (résumé) (Dublin, 2011).

⁵ BIT : *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 : une génération menacée* (Genève, 2013), chapitre 2.1 ;

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_222657.pdf
⁶ Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 2013 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf

Les lecteurs peuvent en trouver des extraits sur la définition du chômage dans l'encadré 9 du texte du KILM 9, et peuvent également souhaiter regarder le texte de la section « Définitions et sources » de ce KILM.

jeunes, la population de ce groupe d'âge remplace la main d'œuvre en tant que dénominateur.⁷

Le taux des NEET du tableau 10c est le pourcentage de jeunes qui ne sont ni pourvus d'un emploi, ni étudiants ni en formation sur la population de jeunes. Le taux des NEET est présenté pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans sauf indication contraire.

Comme dans le tableau 9 des KILM, les informations sur le chômage sont généralement obtenues de l'une de trois sources suivantes : les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages, les estimations officielles et les recensements de la population. La source la plus fréquemment utilisée pour les tableaux 10b et 10c est l'enquête sur la main d'œuvre.

Limites de la comparabilité

Les limitations à la comparabilité des données du KILM 10 entre les pays et dans le temps sont nombreuses ; certaines sont plus significatives que d'autres.⁸ L'une des limitations majeures à la comparabilité a trait à la source utilisée pour dériver les taux de chômage. La principale difficulté lorsqu'on utilise comme source un recensement de la population, est qu'en raison de son coût, on n'en fait pas fréquemment et donc les informations sur le chômage ne seront probablement pas récentes. En outre, la plupart du temps, les sources autres que les enquêtes sur la main d'œuvre n'incluent pas de questions approfondies sur l'emploi et peuvent ne pas fournir des estimations comparables de l'emploi en fonction des différents groupes de travailleurs. Les informations sur le chômage se basent parfois sur des estimations officielles. Là encore, il est peu probable qu'elles soient comparables car elles sont généralement basées sur un mélange de registres administratifs et d'autres sources. Dans tous les cas,

les utilisateurs devraient connaître et prendre en compte la source primaire d'informations pour comparer les données dans le temps et d'un pays à l'autre.

Il convient d'ajouter une observation au sujet de la définition du chômage. Pour certains pays, les chiffres du chômage excluent ceux qui n'ont encore jamais eu d'emploi (c'est-à-dire qu'elle exclut ceux qui cherchent pour la première fois un emploi). Ces cas sont clairement indiqués dans les notes. Cette définition tend à faire baisser le niveau de chômage publié.

Même si ce sont des facteurs moins importants, il faut également mentionner les différences dans les groupes d'âge utilisés car les limites d'âge des jeunes et des adultes peuvent varier selon les pays. Lorsqu'il existe un âge de fin de la scolarité obligatoire, la limite inférieure de l'âge des jeunes correspond généralement à cet âge de fin de la scolarité obligatoire. Cela signifie que la limite d'âge inférieure varie souvent de 10 à 16 ans, en fonction des dispositions institutionnelles du pays. Cela ne devrait pas avoir trop d'incidence sur la plupart des mesures du chômage des jeunes. Cependant, la taille du groupe d'âge peut avoir une influence sur la mesure du pourcentage des jeunes au chômage par rapport au chômage total. Toutes choses étant égales par ailleurs, plus le groupe d'âge est grand, plus ce pourcentage sera élevé.

Il existe dans quelques cas de grandes différences entre les âges inférieurs et supérieurs utilisés. Il existe également des différences dans la définition opérationnelle des adultes. Les adultes sont généralement définis comme les personnes âgées de 25 ans et plus, mais certains pays appliquent une limite d'âge supérieure.

Les périodes de référence des informations rapportées peuvent également varier d'un pays à l'autre. Comme il y a toujours un groupe substantiel de jeunes qui sortent du système scolaire (soit de façon permanente soit en raison des longues vacances scolaires) dans les chiffres indiqués, le niveau du chômage des jeunes va varier de façon importante en fonction des dates de rentrée des classes et de fin d'année scolaire. La plupart des informations rapportées sont des moyennes annuelles. Dans d'autres cas, les chiffres se rapportent à un mois spécifique de l'année (c'est le cas pour les recensements). Les implications du choix de ce mois particulier seront différentes d'un

⁷ Le pourcentage des jeunes au chômage sur la population des jeunes est parfois appelé le ratio du chômage des jeunes ou le ratio chômage des jeunes/population des jeunes. Le ratio chômage (des jeunes)/population (des jeunes) et le ratio emploi (des jeunes)/population (des jeunes) (KILM 2) s'ajoutent au taux de participation (des jeunes) à la main d'œuvre (KILM 1).

⁸ Pour avoir une vue complète, il est recommandé aux utilisateurs de se reporter à la discussion correspondante pour le KILM 9.

pays à l'autre, en raison des différences institutionnelles.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les taux des NEET sont disponibles pour les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) mais il est important de garder à l'esprit en étudiant ces chiffres, que toutes les personnes ne terminent pas leurs études à l'âge de 24 ans.

Cependant, pour les taux de chômage et les taux des NEET, les différences dans les groupes d'âge peuvent empêcher de faire une analyse cohérente des problèmes de l'emploi des jeunes; c'est pourquoi les informations relatives à ces deux groupes doivent être incluses à chaque fois que c'est possible.

KILM 11. Le chômage de longue durée

Introduction

Les indicateurs sur le chômage de longue durée portent sur la durée du chômage, c'est-à-dire la durée de la période durant laquelle une personne au chômage reste sans travail, alors qu'elle est disponible pour travailler, et qu'elle cherche un emploi. Le KILM 11 se compose de deux indicateurs, l'un sur le chômage de longue durée (qui fait référence aux personnes qui sont au chômage depuis un an ou plus) ; et l'autre sur différentes durées de chômage.

Le premier type d'indicateur, présenté au tableau 11a, comprend deux mesures distinctes du chômage de longue durée : (a) le taux de chômage de longue durée – le pourcentage de personnes au chômage depuis un an ou plus par rapport à la main d'œuvre ; et (b) l'incidence du chômage de longue durée – le pourcentage de personnes au chômage depuis un an ou plus par rapport au chômage total. Ces deux mesures sont fournies pour 100 pays au total, et sont désagrégées en fonction du sexe et du groupe d'âge (total, jeunes, adultes), à chaque fois que c'est possible.

Le deuxième type d'indicateur, présenté au tableau 11b, se compose du nombre de chômeurs (ainsi que leur pourcentage sur le chômage total) pour différentes durées : (a) moins d'un mois ; (b) de un mois à moins de trois mois ; (c) de trois mois à moins de six mois ; (d) de six mois à moins de douze mois ; (e) douze mois ou plus. Le tableau 11b est disponible pour 91 économies.

Utilisation de cet indicateur

Les courtes périodes de chômage ne portent pas trop à conséquence, surtout lorsque les chômeurs sont couverts par un régime d'assurance chômage ou d'autres formes d'aide, mais les longues périodes de chômage entraînent de nombreux effets indésirables, notamment la perte de revenus et la réduction de l'employabilité du demandeur d'emploi. En outre, le chômage de courte durée

peut même être considéré comme souhaitable lorsque cela permet à la personne sans emploi de trouver l'emploi optimal pour elle ; de même, lorsque les travailleurs peuvent être mis à pied de façon temporaire, puis réembauchés, ces brèves périodes de chômage permettent aux employeurs de traverser les baisses temporaires d'activité.

La durée du chômage est importante, surtout dans les pays où les systèmes de sécurité sociale bien développés fournissent des sources alternatives de revenus. A cet égard, l'augmentation de la proportion de chômeurs de longue durée reflète probablement des problèmes structurels sur le marché du travail. Durant la crise économique par exemple, de nombreuses économies ont connu une augmentation prononcée du taux de chômage souvent en raison de l'allongement de la durée du chômage.

La réduction de la durée de la période de chômage est souvent au cœur de nombreuses stratégies de réduction du chômage dans son ensemble. Le chômage de longue durée n'est pas souhaitable, surtout lorsqu'il provient de la difficulté à faire correspondre l'offre et la demande en raison de l'insuffisance de la demande. Plus une personne reste longtemps au chômage, moins elle a de chances de retrouver du travail. Le fait de recevoir une allocation pendant la période de chômage réduit certainement les difficultés financières, mais cette allocation financière n'est pas éternelle. De toutes façons, la couverture de l'assurance chômage est souvent insuffisante et tous les chômeurs n'y ont pas droit ; les personnes qui entrent ou qui reviennent sur le marché du travail n'y ont souvent pas droit. Les critères d'éligibilité et l'étendue de la couverture, ainsi que l'existence même de cette assurance, varient fortement d'un pays à l'autre.¹

¹ L'association internationale de la sécurité sociale publie une série de rapports intéressants qui détaillent la couverture sociale pays par pays. Voir la série « Social Security Programs Throughout the World » et la base de données à l'adresse : <https://www.issa.int/fr/>

Les recherches montrent que la durée du chômage varie en fonction de la durée des indemnités de chômage. Ce phénomène est en grande partie dû au fait que les personnes sans emploi qui bénéficient d'indemnités pendant une longue période sont en mesure d'étendre leur période de chômage jusqu'à ce qu'elles trouvent le travail qui correspond le mieux à leurs compétences et à leurs besoins financiers. Cela peut également signifier que le chômage est provoqué par une insuffisance prolongée de l'offre d'emplois. On a moins de preuves conclusives sur le lien entre « générosité » - c'est-à-dire un niveau élevé d'allocations de chômage – et durée du chômage.

Avant de tirer des conclusions sur les effets des caractéristiques du système d'allocation de chômage sur la durée du chômage, il est nécessaire d'analyser les conditions d'éligibilité ainsi que l'étendue du remplacement du revenu nominal et réel. Quoi qu'il en soit, les experts et les décideurs sont d'accord pour considérer que le chômage de longue durée mérite une attention particulière et même, parfois, une intervention politique. Certains se préoccupent de l'incapacité des statistiques du chômage à comptabiliser un nombre significatif de personnes qui veulent travailler mais qui sont exclues de la définition standard du chômage car elles ne remplissent pas la condition de recherche active du travail durant la période de référence. Ils souhaiteraient appliquer un concept statistique plus large pour les « périodes de chômage prolongées » qui couvrirait les personnes en âge de travailler qui ne sont pas dans l'emploi et qui n'ont pas travaillé durant l'année ou les deux années précédentes. Cette mesure des « périodes de chômage prolongées » inclut les « demandeurs d'emploi découragés », c'est-à-dire les personnes qui sont au chômage mais qui ne cherchent pas de travail pour des raisons spécifiques liées au marché du travail, comme le fait de croire qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour eux. Lorsqu'il y a beaucoup de personnes en chômage prolongé, l'indicateur du chômage, avec sa définition stricte, est moins fiable en tant qu'indicateur permettant de suivre l'offre réelle de main d'œuvre et les mécanismes d'ajustement macroéconomiques risquent de ne pas faire baisser le chômage.

Le chômage de longue durée est clairement lié aux caractéristiques personnelles des chômeurs, et touche souvent les travailleurs plus âgés ou non qualifiés, et ceux dont l'emploi a été supprimé. Des ratios élevés de chômage de longue durée révèlent donc l'existence de graves problèmes de chômage

pour certaines catégories de personnes sur le marché du travail, accompagnés souvent d'un niveau faible de création d'emplois. À l'inverse, un taux élevé de chômage de courte durée indique un taux élevé de création d'emplois avec une augmentation de la rotation et de la mobilité sur le marché du travail (pour avoir plus de détails sur l'indicateur des flux de main d'œuvre, voir le tableau 9c). Il faut toutefois être très prudent avant de faire ce genre de généralisation, car de très nombreux facteurs, et notamment la question des programmes d'indemnités de chômage susmentionnés, peuvent avoir une influence sur le lien entre le chômage de longue durée et la santé relative d'un pays. En effet, en l'absence de revenu de compensation (ou lorsque les indemnités sont de courte durée), les travailleurs au chômage peuvent se voir contraints de réduire leurs attentes et de prendre n'importe quel emploi disponible pour raccourcir leur période de chômage.

Définitions et sources

La définition standard du chômage de longue durée (tableau 11a) comprend toutes les personnes sans emploi durant des périodes continues d'un an ou plus (de 52 semaines ou plus) ; il est exprimé sous forme de pourcentage de la main d'œuvre totale (taux de chômage de longue durée) et de pourcentage du chômage total (incidence du chômage de longue durée). Pour avoir plus de détails sur la définition internationale du chômage, les utilisateurs peuvent se référer à la section correspondante du KILM 9.

Les données sur le chômage de longue durée sont souvent recueillies par les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages. Certains pays obtiennent ces données des registres administratifs, comme ceux des bureaux de l'emploi ou des assurances chômage. Dans ces derniers cas, il est peu probable de disposer de la ventilation de ces données par sexe ; en outre, comme la couverture de nombreux régimes d'assurance chômage est limitée, les données administratives vont probablement fournir des répartitions différentes du chômage de longue durée. En outre, le recours aux données administratives réduit, voire exclut totalement, la possibilité de calculer les ratios avec une base statistiquement cohérente pour la main d'œuvre. Toutes les données relatives à cet indicateur proviennent donc d'enquêtes sur la main d'œuvre ou d'enquêtes auprès des ménages, les

autres sources ayant été éliminées en raison de l'absence de cohérence des données pour les pays concernés.

Comme les données se rapportent à la période de chômage vécue par les personnes qui sont encore au chômage, elles reflètent nécessairement l'attitude des personnes qui vivent « une période continue de chômage ». La durée du chômage (voir le tableau 11b) fait référence à la durée de la période durant laquelle la personne enregistrée comme sans emploi a cherché du travail et était disponible pour travailler. Les données sur la durée du chômage sont obtenues par le biais d'enquêtes sur la main d'œuvre ou d'enquêtes auprès des ménages et la durée consiste en périodes continues de temps jusqu'à la période de référence de l'enquête. Le tableau 11b ventile le chômage selon différentes durées. Pour chacune des durées, les données sont exprimées en milliers de personnes et en pourcentage du chômage total.

Les statistiques du chômage en fonction de la durée sont rassemblées à l'aide des bases de données du BIT (ILOSTAT) ; de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ; de l'Office statistique de la Commission européenne (EUROSTAT) ; et des instituts nationaux de statistique. Afin de faciliter les comparaisons entre les pays, on a privilégié les données de l'OCDE et d'EUROSTAT. Le chômage en fonction de la durée est ventilé en fonction des durées suivantes :

- Le chômage d'une durée de moins d'un mois
- Le chômage d'une durée de un mois à moins de trois mois
- Le chômage d'une durée de trois mois à moins de six mois
- Le chômage d'une durée de six mois à moins de douze mois
- Le chômage d'une durée de douze mois ou plus

La catégorie des chômeurs depuis une durée de douze mois ou plus (le chômage de longue durée) apparaît dans les tableaux 11a et 11b ; les données peuvent être toutefois légèrement différentes d'un

tableau à l'autre car différentes sources ou différentes couvertures ont pu être utilisées.²

Limites de la comparabilité

Comme toutes les données présentées dans les tableaux 11a et 11b proviennent d'enquêtes sur la main d'œuvre ou d'enquêtes auprès des ménages, moins d'avertissements sont nécessaires pour les comparaisons entre pays. Toutefois, même si les données des enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages facilitent les comparaisons internationales, elles ne sont pas parfaites, comme les données provenant d'autres sources. La conception du questionnaire, la période durant laquelle l'enquête a été effectuée, les différences dans les groupes d'âges couverts, ainsi que d'autres questions qui ont un impact sur la comparabilité (voir la discussion de l'KILM 9) impliquent qu'il faut être prudent pour interpréter les différences de niveau de chômage entre les pays. Comme nous l'avons déjà indiqué, les utilisateurs souhaiteront en savoir plus sur la nature de la couverture de l'assurance chômage dans les pays qui les intéressent plus particulièrement, car les différences substantielles de couverture – notamment l'absence complète de couverture – peuvent avoir un impact profond sur les différences en matière de chômage de longue durée.

Il convient également de prendre conscience que la durée durant laquelle une personne a été au chômage est généralement plus difficile à mesurer que bien d'autres statistiques, notamment lorsque les données sont dérivées d'enquêtes sur la main d'œuvre. Lors de l'interview des personnes au chômage, leur capacité à se souvenir avec précision de la durée de leur chômage diminue de façon significative au fur et à mesure de l'allongement de la période de chômage. Ainsi, lorsque la durée se rapproche d'un an, il est beaucoup plus facile de dire « un an » alors qu'en

² Le tableau 11b a été élaboré pour servir d'intrant au calcul des flux de main d'œuvre (tableau 9c), et donc les durées du chômage (tableau 11b) ont été incluses dans ce KILM afin d'élaborer la série chronologique la plus longue possible ; alors que le chômage de longue durée (tableau 11a) a été élaboré dans l'objectif d'utiliser les bases de données cohérentes avec les autres indicateurs des KILM (comme le KILM 1, le KILM 9 et le KILM 10).

réalité la personne est peut-être au chômage depuis 10 ou 14 mois. Si la personne interrogée dans le ménage répond à la place de la personne au chômage, ses connaissances précises et sa capacité à se souvenir sont encore plus réduites. En outre, plus la période de chômage s'allonge, moins les souvenirs sont précis, et la période de chômage peut aussi avoir été interrompue par des périodes limitées de travail (ou d'arrêt des recherches), mais les personnes au chômage l'oublient avec le temps ou considèrent que cette période de travail n'est pas pertinente par rapport à son « vrai » problème de chômage (ce qui correspond sans aucun doute à la vision de la société aussi).

Après toutes ces considérations, il faut bien comprendre que la fiabilité des données sur la durée du chômage risque d'être inférieure à celle de la plupart des autres statistiques du marché du travail. Ce problème ne devrait toutefois pas réduire l'importance de cet indicateur pour les pays pris individuellement. Quoi qu'il en soit, cet indicateur couvre une catégorie de personnes qui rencontrent de graves difficultés sur le marché du travail. Que la période de chômage soit d'un an ou plus ou de 10 mois ou plus, cette catégorie dans son ensemble est confrontée à une situation non souhaitée et profondément indésirable.

KILM 12. Le sous-emploi lié au temps de travail

Introduction

Cet indicateur porte sur le nombre de personnes dans l'emploi dont le temps de travail durant la période de référence est insuffisant par rapport à des situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper et sont disponibles pour le faire. Cet indicateur était auparavant appelé « le sous-emploi visible ». Deux taux de sous-emploi liés au temps de travail sont présentés ici : l'un donne le pourcentage des personnes en sous-emploi lié au temps de travail par rapport à la main d'œuvre ; l'autre le pourcentage des personnes en sous-emploi lié au temps de travail par rapport à l'emploi total. Les informations présentées au tableau 12 couvrent 78 pays. Toutes les informations se basent sur les résultats d'enquêtes auprès des ménages et sont ventilées par sexe et par groupe d'âge (total, jeunes et adultes), à chaque fois que c'est possible.

Utilisation de cet indicateur

Le sous-emploi est le reflet de la sous-utilisation des capacités productives de la main d'œuvre. Le concept de « sous-utilisation » est complexe et comporte de multiples facettes. Afin d'obtenir une image plus complète de la sous-utilisation en lien avec le déficit de travail décent, il faut examiner une série d'indicateurs qui incluent la main d'œuvre, les taux d'emploi ; les taux d'inactivité ; la situation dans la profession ; les travailleurs pauvres et la productivité du travail, sans se limiter à ces indicateurs. L'utilisation d'un seul indicateur pour dépeindre la sous-utilisation de la main d'œuvre en donnera le plus souvent une image incomplète.

Le sous-emploi a généralement été interprété et est souvent utilisé pour décrire toute sorte d'emploi « insatisfaisant » (d'après la perception du travailleur) en raison du temps de travail insuffisant, de la rémunération insuffisante ou de l'utilisation insuffisante des compétences de la personne. Comme ce jugement sur le sous-emploi

repose sur une évaluation personnelle susceptible de changer en fonction de l'humeur de la personne interrogée, il s'agit d'un concept difficile à quantifier et à interpréter. Il vaut mieux s'intéresser à ses composantes plus précises (et plus quantifiables) séparément ; le sous-emploi visible peut être mesuré en termes d'heures de travail (le sous-emploi lié au temps de travail) alors que le sous-emploi « invisible » qui se mesure en termes de rémunération obtenue grâce à cette activité, de faible productivité, de sous-utilisation ou de mauvaise utilisation des compétences ou du niveau d'instruction, est beaucoup plus difficile à quantifier. Le sous-emploi lié au temps de travail est la seule composante du sous-emploi qui a fait l'objet à ce jour d'un accord et d'une définition par la communauté internationale des statisticiens du travail.

Les statistiques sur le sous-emploi lié au temps de travail servent à compléter les informations sur l'emploi et le chômage, surtout sur ce dernier, car elles permettent d'enrichir l'analyse de l'efficacité du marché du travail, au niveau de la capacité du pays à fournir le plein emploi à tous ceux qui le souhaitent.¹ En fait, la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^e CIST en 2013 a confirmé la définition du sous-

¹ Le sous-emploi lié au temps de travail est considéré comme l'une des variables du « déficit de l'offre de travail » dans le cadre visant à appréhender par les statistiques le concept plus large de « sous-utilisation de la main d'œuvre ». Les lecteurs intéressés peuvent se référer à BIT : « Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization », document de séance n° 13 (en anglais seulement), 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, groupe de travail sur la sous-utilisation de la main d'œuvre, Genève 24 novembre – 5 décembre 2008 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100652.pdf

emploi lié au temps de travail ainsi que son rôle essentiel en tant que mesure de la sous-utilisation de la main d'œuvre. Un nouvel indicateur visant à prendre en compte le sous-emploi lié au temps de travail et à compléter le taux de chômage a également été introduit, le « taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage », qui est le pourcentage des personnes au chômage ou en sous-emploi lié au temps de travail par rapport à la main d'œuvre).² L'indicateur sur la sous-utilisation de la main d'œuvre lié au temps de travail peut donc donner des informations permettant d'élaborer, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes pour l'emploi, les revenus et des politiques sociales. Dans les économies en développement notamment, il est rare de pouvoir classer les gens selon la dichotomie claire « dans l'emploi » ou « sans emploi ». La grande majorité de la population se situe plutôt dans le sous-emploi et survit grâce à de l'agriculture vivrière et divers types d'activités informelles. Comme l'a observé une étude sur ce sujet en Namibie,³ parmi les personnes qui travaillaient quelques heures par semaine sur leur petite parcelle de terre ou gardaient les chèvres, très peu se considéraient comme dans l'emploi, notamment parce que leurs gains, en espèces ou en nature, provenant de ces activités étaient minimes. Elles avaient cependant été classées dans l'emploi par l'enquête sur la main d'œuvre en application de la définition internationale de l'emploi. Dans ce genre de situations, où la majorité de la population ne se considère pas dans un emploi rémunéré, il faudrait essayer de faire la distinction entre les personnes vraiment dans l'emploi et les personnes sous-employées.

Le chômage est certes considéré comme l'indicateur le plus utilisé pour évaluer les performances du marché du travail, mais il ne fournit pas à lui seul suffisamment d'informations

pour comprendre les lacunes du marché du travail d'un pays. Dans la situation dont nous venons de parler par exemple, l'emploi mesuré par l'enquête habituelle sur la main d'œuvre serait élevé et le chômage réduit. Les faibles taux de chômage dans ces pays ne signifient pas forcément que le marché du travail est efficace. Au contraire, la faiblesse des taux masque le fait qu'un nombre considérable de travailleurs ne travaillent que quelques heures, ont de faibles revenus, utilisent moins leurs compétences, et de façon générale, ont un travail moins productif qu'elles ne le pourraient et qu'elles ne le souhaiteraient. En conséquence, nombre d'entre elles sont en concurrence avec les personnes au chômage dans leur recherche d'emplois alternatifs et l'on peut avoir une image plus claire de la sous-utilisation du potentiel productif de la main d'œuvre du pays en additionnant le nombre de personnes dans le sous-emploi à celui des chômeurs, pour obtenir leur pourcentage par rapport à la main d'œuvre totale, comme le suggère la résolution mentionnée au paragraphe précédent. L'ajout d'un indicateur sur le sous-emploi lié au temps de travail permet donc de contribuer à mieux comprendre la véritable situation de l'emploi.

Définitions et sources

La définition internationale du sous-emploi lié au temps de travail a été adoptée par la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail en 1998, et plusieurs révisions du texte ont été proposées à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail en 2013 afin de lever certaines ambiguïtés.⁴ La définition internationale se fonde sur trois critères : elle comprend toutes les personnes dans l'emploi qui, durant une courte

² Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013 : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm

³ Wolf, S. : Wolf, S.: "Simplified measurement of underemployment: Results of a labour force sample survey in Namibia" in *Bulletin of Labour statistics* (Genève, BIT), 1994-3;

⁴ Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087488/lang--fr/index.htm Rapport II de la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_220538/lang--fr/index.htm

période de référence, (a) souhaitent travailler davantage d'heures, (b) dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et (c) étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus. Chacun de ces critères est défini plus en détail dans la résolution (voir les encadrés 12a et 12b).

Concernant le premier critère par exemple, les travailleurs doivent indiquer qu'ils veulent : 1) un autre emploi ou d'autres emplois en plus de leur emploi actuel, 2) remplacer l'un de leurs emplois actuels par un autre emploi ou d'autres emplois avec plus d'heures de travail, 3) augmenter leur nombre d'heures de travail dans n'importe lequel de leurs emplois actuels ; ou 4) une combinaison de ces trois possibilités.

La définition internationale actuelle du sous-emploi lié au temps de travail comprend tous les travailleurs qui indiquent qu'ils souhaitent travailler davantage d'heures. Cette définition est différente de celle du chômage qui ne comprend les personnes sans emploi qui voudraient travailler que si elles indiquent qu'elles ont activement recherché du travail. Il existe des preuves montrant que le nombre de personnes classées dans le sous-emploi lié au temps de travail serait bien inférieur si la définition n'incluait que celles qui indiquent qu'elles ont réellement cherché à travailler davantage d'heures. Ce changement se traduirait certainement par une baisse beaucoup plus importante du nombre de femmes que du nombre des hommes, ce qui illustrerait le fait que les femmes ont tendance à ne pas chercher de travail supplémentaire même si elles en voudraient un, peut-être parce que le temps nécessaire à la recherche d'un emploi entrerait en concurrence avec le temps nécessaire aux activités liées au rôle que leur assigne la société en tant que femme ; celui de s'occuper de leur ménage et des membres de leur famille par exemple.

En dépit des améliorations apportées à la définition du sous-emploi au cours des vingt dernières années pour la clarifier,⁵ seul un petit nombre de pays

appliquent la définition de façon cohérente car les critères sur lesquels elle se fonde ne sont toujours pas assez précis. (Il s'agit d'un problème similaire à celui dont nous avons discuté dans le KILM 6, avec l'imprécision de la limite entre travail à temps plein et travail à temps partiel). Ce manque de précision a découragé la production de statistiques régulières sur ce sujet, ce qui rend difficile la comparaison entre pays des niveaux de sous-emploi lié au temps de travail. Il existe des divergences entre les pays pour savoir s'il faut utiliser les heures réellement effectuées ou les heures habituellement effectuées pour identifier les personnes qui travaillent moins que la durée normale de travail, un problème que nous avons abordé dans le KILM 6. La résolution adoptée par la 19^e CIST encourage l'identification séparée des personnes dans le sous-emploi lié au temps de travail en fonction de leurs heures de travail habituellement effectuées et de leurs heures de travail réellement effectuées (et toutes les combinaisons des deux).

Cet indicateur, présenté au tableau 12, reflète la variété des interprétations de la définition standard du sous-emploi lié au temps de travail. Les définitions nationales sont regroupées en fonction des trois concepts communs suivants (ou codes de définition) :⁶

- (1) Les personnes dans l'emploi qui ont indiqué qu'elles travaillaient à temps partiel ou celles dont le temps de travail (les heures habituellement effectuées ou les heures réellement effectuées) est inférieur à un certain seuil, et qui ont également indiqué que ce temps de travail inférieur à un travail à temps plein n'était pas volontaire – on les appelle aussi les « travailleurs à temps partiel involontaires ».
- (2) Les personnes dans l'emploi dont le temps de travail (réel ou habituel) était inférieur à un certain seuil et qui *voulaient* travailler davantage d'heures.

⁵ Le sous-emploi a été pour la première fois pris en compte dans la résolution III adoptée par la 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre (1966) et dans la résolution I adoptée par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du

travail concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi (1982).

⁶ Les utilisateurs des KILM devraient consulter les notes du tableau 12 pour vérifier la définition qui s'applique dans chaque pays.

- (3) Les personnes dans l'emploi dont le temps de travail (réel ou habituel) était inférieur à un certain seuil et qui *cherchaient* à travailler davantage d'heures.

Il est possible de comparer les pays qui appliquent la définition la plus stricte (le code 3) avec les pays qui appliquent une définition plus large (les codes 1 ou 2) pour voir l'impact de la définition sur le nombre de travailleurs comptabilisés dans le sous-emploi. Les informations sur le seuil d'heures qui figurent dans les notes du tableau, sont le nombre d'heures de travail (réel ou habituel) à partir duquel une personne n'est plus comptabilisée dans les estimations du sous-emploi.

Comme nous l'avons dit auparavant, les statistiques relatives à cet indicateur se basent exclusivement sur des enquêtes auprès des ménages. Elles ont principalement été obtenues auprès des bases de données internationales comme la base de données sur le travail de l'OCDE, l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT) et la base de données en ligne du BIT, ILOSTAT. Certaines publications nationales ont également été utilisées dans des cas spécifiques.

Limites de la comparabilité

Les définitions nationales du sous-emploi lié au temps de travail varient de façon significative d'un pays à l'autre. À partir d'une analyse des pratiques des pays, on constate que la plupart des définitions nationales incluent les travailleurs qui veulent travailler davantage d'heures (la définition du code 2). Beaucoup d'autres définitions comprennent uniquement les travailleurs qui indiquent que c'est involontaire s'ils ne travaillent pas davantage d'heures, ou qui indiquent que leur nombre d'heures actuel n'est pas volontaire (la définition du code 1). Toutefois, les raisons spécifiques considérées comme « involontaires » varient de façon significative d'un pays à l'autre. Un certain nombre de pays obtiennent ces informations en deux étapes. La première étape permet d'identifier les travailleurs qui effectuent habituellement un nombre d'heures inférieur à un seuil pour des raisons involontaires, et la deuxième étape identifie les travailleurs dont le temps de travail réel est

inférieur à leur temps de travail habituel pour des raisons techniques ou économiques. Toutefois, les raisons considérées comme « involontaires » ne sont pas équivalentes pour ces deux groupes de travailleurs identifiés. Certaines économies appliquent la définition qui impose aux travailleurs de chercher à travailler davantage d'heures (la définition du code 3).

La plupart des définitions incluent les personnes dont les heures « réellement effectuées » durant la semaine de référence étaient inférieures à un certain seuil. Certaines définitions incluent les personnes dont les heures « habituellement travaillées » étaient inférieures à un certain seuil, et d'autres définitions incluent les deux groupes de travailleurs. Peut-être en raison de l'absence d'une définition internationale du temps partiel, le choix national du seuil d'heures n'est pas toujours cohérent. Dans quelques pays, ce seuil est défini par rapport à la durée légale ou la durée habituelle de travail effectuée par les travailleurs à temps plein. Certains pays demandent directement si le travailleur travaille à temps partiel, ou définissent le seuil par rapport au temps de travail habituel du travailleur. Il en résulte que ce seuil varie de façon significative d'un pays à l'autre. Pour le Costa Rica par exemple, le seuil était (jusqu'en 2012) l'équivalent temps plein de 47 heures, alors que la plupart des pays de l'OCDE ne rapportent que les temps partiels involontaires, c'est-à-dire les personnes qui travaillent 30 heures par semaine ou moins.

Il devrait être clair après les discussions précédentes concernant la très grande variété de possibilités de mesurer le sous-emploi lié au temps de travail que l'incapacité à isoler les éléments de la définition limitera fortement la comparabilité entre les pays. Même si toutes les informations destinées à cette mesure proviennent d'enquêtes auprès des ménages, on peut avoir aussi d'autres limitations potentielles à la comparabilité : celles qui résultent de différences au niveau de la période à laquelle a été réalisée l'enquête, des procédures d'échantillonnage, des questionnaires etc. On peut trouver une description succincte de ces limitations dans la section du texte du KILM 9 intitulée « Limites de la comparabilité ».

Encadré 12a. Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la 16e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1998 (paragraphe pertinents)

Objectifs

1. L'objectif premier de la mesure du sous-emploi et des indicateurs de situations d'emploi inadéquat est d'améliorer l'analyse des problèmes d'emploi et de contribuer à l'élaboration et à l'évaluation de politiques et mesures à court et à long terme, dans le dessein de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi qu'il est stipulé dans la convention n° 122 et les recommandations n° 122 et 169 sur la politique de l'emploi adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1964 et 1984. Dans ce contexte, les statistiques du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat devraient être utilisées pour compléter les statistiques de l'emploi, du chômage et de l'inactivité et de la situation des actifs dans un pays.
2. La mesure du sous-emploi fait partie intégrante du cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre défini dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de la population active; et les indicateurs de situations d'emploi inadéquat devraient, dans la mesure du possible, être cohérents avec ce cadre.

Portée et concepts

3. Conformément au cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre, la mesure du sous-emploi et des indicateurs d'emploi inadéquat devrait être fondée principalement sur les capacités actuelles des travailleurs et leur situation de travail telle que décrite par ceux qui sont employés. Le concept de sous-emploi fondé sur des modèles théoriques concernant les capacités potentielles et souhaits de travailler de la population en âge de travailler est extérieur au champ de cette résolution.
4. Le sous-emploi reflète la sous-utilisation des capacités de production de la population employée, y compris celle qui résulte d'un système économique national ou régional déficient. Ceci a trait à une autre situation d'emploi dans laquelle les personnes souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire. Dans cette résolution, les recommandations concernant la mesure du sous-emploi se rapportent au sous-emploi lié à la durée du travail, tel que défini au sous- paragraphe 8 1) ci-dessous.
5. Des indicateurs de situations d'emploi inadéquat, qui affecte les aptitudes et le bien-être des travailleurs et qui peut varier en fonction des conditions nationales, se rapportent à des caractéristiques d'emploi telles que l'utilisation des qualifications, le degré et le type de risques économiques, les horaires de travail et le trajet pour se rendre au travail, la sécurité et la santé ainsi que les conditions de travail en général. Dans une large mesure, les concepts statistiques visant à décrire de telles situations n'ont pas été suffisamment développés.
6. Les personnes occupées peuvent être simultanément en sous-emploi et en situation d'emploi inadéquat.

Mesure du sous-emploi lié à la durée du travail

7. Le sous-emploi lié à la durée du travail existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire.

8. 1) Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi:

a) «disposées à faire davantage d'heures», c'est-à-dire souhaitant prendre un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail; de remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une durée de travail supérieure; d'effectuer davantage d'heures de travail dans tel ou tel de leurs emplois actuels; ou une combinaison de ces différents éléments. Dans la perspective de montrer comment la «disposition à effectuer plus d'heures de travail» est significative en termes d'action selon les circonstances nationales, il doit y avoir distinction entre ceux qui ont activement cherché à travailler plus et les autres. La recherche active d'heures de travail complémentaires doit être définie selon les critères utilisés dans la définition de recherche d'un emploi tels qu'utilisés dans la définition de la population active, tout en tenant compte également des activités nécessaires en vue d'augmenter le nombre d'heures de travail dans l'emploi occupé;

b) «disponibles pour faire davantage d'heures» c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte. La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire davantage d'heures devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre;

c) «ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail», c'est-à-dire les personnes dont «les heures de travail réellement effectuées» dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales. Ce seuil pourrait être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, aux valeurs médianes, moyennes, ou aux normes relatives aux heures de travail telles que spécifiées par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps du travail, ou les habitudes de travail selon les pays.

Encadré 12b. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 2013 (paragraphe pertinents)

Paragraphe pertinents du Rapport II de la 19^e CIST

155. La résolution incorpore des directives sur la mesure du sous-emploi lié au temps de travail, fondées sur les recommandations de la résolution de la 16^e CIST sur ce sujet. La définition opérationnelle du sous-emploi lié au temps de travail n'a pas été modifiée. Toutefois, plusieurs révisions du texte sont proposées pour lever les ambiguïtés que des pays ont rencontrées lors de la mise en œuvre des normes internationales. Elles ont trait notamment aux critères qui définissent le sous-emploi lié au temps de travail, aux concepts de temps de travail pertinents utilisés, et aux divers sous-groupes de personnes qui peuvent être identifiés pour mettre en lumière les situations structurelles et cycliques de sous-emploi lié au temps de travail.

156. Comme l'indique la résolution de la 16^e CIST, la définition du sous-emploi lié à la durée du travail comportait trois critères. Ce sous-emploi lié à la durée du travail fait référence aux personnes dans l'emploi qui, durant une brève période de référence, voulaient faire davantage d'heures, avaient travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail établi au niveau national, et étaient disponibles pour travailler davantage d'heures dans une période de référence ultérieure. La principale source d'ambiguïté découle de l'exigence d'établir un seuil d'heures dans le cadre de la définition. Ce critère a été introduit de façon à concentrer la mesure sur les situations liées à une quantité d'emplois insuffisante, établie par le nombre d'heures réellement effectuées dans tous les emplois confondus pendant la semaine de référence. Supprimer ce seuil de la définition reviendrait à inclure des personnes qui voulaient faire davantage d'heures pour des raisons qui ne sont pas liées à une quantité insuffisante de travail, notamment en raison d'un faible revenu, si bien qu'il ne s'agirait plus d'une mesure du sous-emploi lié au temps de travail.

157. Les pays peuvent adopter des approches très variées pour établir ce seuil d'heures, notamment en établissant une distinction fondée sur les notions d'emploi à plein temps/à temps partiel, ou fondée sur les valeurs médianes ou moyennes des heures habituellement effectuées. À l'époque où les normes ont été adoptées par la 16^e CIST, il n'existait pas encore de définition internationale des heures habituellement effectuées. En conséquence, la résolution a utilisé la notion des heures normales. Cependant, l'intention était de recommander le concept des heures habituellement effectuées afin d'avoir une mesure liée au temps de travail typique des sous-groupes spécifiques de personnes dans l'emploi. Comme les différentes branches d'activité peuvent avoir des temps de travail différents, par exemple dans l'agriculture, le projet de résolution autorise la fixation de différents seuils d'heures pour différents groupes de travailleurs en fonction du contexte national.

158. La deuxième source d'ambiguïté concerne la période de référence permettant d'évaluer le critère de disponibilité. La résolution de la 16^e CIST fournit des directives détaillées pour déterminer la période de référence pour la disponibilité qui devrait être «la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre». Dans la pratique toutefois, la plupart des pays ont eu recours à

une période similaire à celle utilisée pour établir le critère de la disponibilité dans le cadre de la définition du chômage. Il est probable que cette pratique aboutit à une sous-estimation du sous-emploi lié au temps de travail en se référant à une situation passée où la personne n'aurait pas pris de dispositions pour se rendre disponible pour un travail supplémentaire. Cela exclurait notamment les personnes ayant des responsabilités en dehors de leur emploi, et notamment celles qui s'occupent des membres dépendants du ménage et celles qui sont également engagées dans d'autres formes de travail.

159. La dernière source d'ambiguïté est la distinction entre les deux catégories de personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail, celles qui travaillent un nombre d'heures *habituellement inférieur* au seuil d'heures et celles qui travaillent un nombre d'heures *habituellement supérieur* au seuil d'heures mais qui, au cours de la brève période de référence, n'étaient pas au travail ou travaillaient avec des horaires réduits pour des raisons économiques. Ces deux groupes s'excluent mutuellement:

- a) Le premier groupe se trouve dans une situation prolongée de sous-emploi lié au temps de travail (avec le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures de travail habituellement effectuées inférieurs au seuil du sous-emploi lié au temps de travail). Ce groupe, identifié séparément, peut être utile pour observer les situations structurelles de quantité insuffisante d'emploi chez les personnes dans l'emploi.
- b) Le deuxième groupe se trouve dans une situation temporaire de sous-emploi lié au temps de travail. Il reflète les situations où la quantité d'emploi est insuffisante en raison de facteurs cycliques ou saisonniers.

Paragraphe pertinent de la résolution adoptée par la 19^e CIST

43. Les **personnes en sous-emploi lié au temps de travail** sont définies comme toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus, où:

- a) le concept de «temps de travail» utilisé est les heures réellement travaillées ou les heures habituellement travaillées, selon l'objectif de la mesure (les situations à court ou à long terme) et selon les normes statistiques internationales sur le sujet;
- b) «davantage d'heures» désigne des heures additionnelles effectuées dans le même poste de travail, dans un (des) poste(s) de travail supplémentaire(s) ou dans un (des) poste(s) de substitution;
- c) le «seuil d'heures» se fonde sur la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, sur les valeurs médianes ou modales des heures habituellement effectuées de toutes les personnes en emploi, ou sur les normes relatives au temps de travail précisées dans la législation pertinente ou dans la pratique nationale et fixées pour des groupes spécifiques de travailleurs;
- d) «disponibles» pour faire davantage d'heures doit être établi par rapport à une courte période de référence fixée qui, dans le contexte national, reflète la durée habituelle nécessaire pour quitter un poste de travail afin d'en commencer un autre.

44. Parmi les personnes dans le sous-emploi lié au temps de travail (c'est-à-dire qui souhaitaient et étaient «disponibles» pour travailler «davantage d'heures»), et en fonction du concept du temps de travail utilisé, il est possible d'identifier les groupes suivants:

- a) les personnes dont le nombre d'heures habituellement et réellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures»;
- b) les personnes dont le nombre d'heures habituellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures» mais dont le nombre d'heures réellement effectuées était supérieur au seuil;
- c) les personnes qui n'étaient «pas au travail» ou dont le nombre d'heures réellement effectuées était inférieur au «seuil d'heures» pour des raisons économiques (par exemple, une baisse de l'activité économique, y compris la mise à pied temporaire et la pénurie de travail, ou les conséquences de la basse saison).

45. Pour identifier séparément les trois groupes de personnes en sous-emploi lié au temps de travail, il est nécessaire de collecter les informations sur les heures habituellement et réellement effectuées. Les pays qui ne mesurent qu'un seul concept de temps de travail couvriront pour les heures habituellement effectuées la somme des groupes a) et b; pour les heures réellement effectuées le groupe c), à condition d'avoir collecté également les motifs de n'être «pas au travail» ou d'avoir travaillé en-dessous du «seuil d'heures».

46. Afin de mieux évaluer la pression sur le marché du travail exercée par les personnes en sous-emploi lié au temps de travail, il peut être utile d'identifier séparément les personnes qui ont effectué des activités pour chercher à faire «davantage d'heures» durant une période récente qui peut comprendre les quatre dernières semaines ou le dernier mois calendaire.

KILM 13. Les personnes hors de la main d'œuvre

Introduction

Le taux d'inactivité est le pourcentage de la population en âge de travailler qui ne fait pas partie de la main d'œuvre. L'addition du taux d'inactivité et du taux de participation à la main d'œuvre (voir le KILM 1) donne 100 pour cent. Les informations sur cet indicateur sont données pour 189 économies pour les mêmes groupes d'âge normalisés que pour le tableau 1a : 15 ans et +, 15-24 ans, 15-64 ans, 25-54 ans, 25-34 ans, 35-54 ans, 55-64 ans, et 65 ans et +. Les estimations sont harmonisées pour tenir compte des différences entre les pays au niveau de la collecte des données et des méthodologies de tabulation, ainsi que pour d'autres facteurs spécifiques aux pays comme le service militaire obligatoire. Cette série inclut des données fournies par les pays et des données imputées.

Utilisation de cet indicateur

Les économistes du marché du travail ont tendance à se concentrer sur les activités et les caractéristiques des personnes dans la main d'œuvre, mais il y a toujours eu un intérêt, certes moins visible, pour les personnes hors de la main d'œuvre, notamment pour celles qui veulent travailler mais ne cherchent pas de travail.¹ Cet

intérêt grandissant vient en grande partie des réflexions sur l'amélioration de la disponibilité d'opportunités d'emplois décents et productifs dans les économies en développement comme dans les économies développées. Les personnes sont considérées comme hors de la main d'œuvre si elles ne sont ni dans l'emploi ni au chômage, c'est-à-dire qu'elles ne cherchent pas activement de travail. Il existe de nombreuses raisons pour que des personnes ne participent pas à la main d'œuvre ; elles peuvent s'occuper des membres de leur famille ; être à la retraite, malades ou handicapées, ou être scolarisées ; elles peuvent être persuadées qu'il n'y a pas d'emploi disponible ; ou tout simplement elles ne veulent pas travailler.

Dans certaines situations, il ne faut pas nécessairement considérer qu'un taux élevé d'inactivité chez certains groupes de population est une « mauvaise » chose ; par exemple, un taux relativement élevé d'inactivité chez les jeunes de 25 à 34 ans peut être dû à leur non-participation à la main d'œuvre parce qu'ils suivent des études. En outre, un taux d'inactivité élevé chez les femmes de 25 à 34 ans peut être dû au fait qu'elles ont quitté la main d'œuvre en raison de leurs responsabilités familiales pour avoir des enfants et

¹ La résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013, s'intéresse à cette population inactive en identifiant les situations d'absorption inadéquate de l'offre de travail, au-delà de ce qui est appréhendé par le chômage. La résolution introduit une définition de la main d'œuvre potentielle et propose de couvrir ainsi les personnes qui ont montré un intérêt pour l'emploi mais qui sont actuellement comptabilisées hors de la main d'œuvre. La résolution établit une distinction entre trois groupes qui s'excluent mutuellement :

- a) les *demandeurs d'emploi qui ne sont pas disponibles*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles;
- b) les *demandeurs d'emploi potentiels disponibles*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi mais qui sont disponibles; et
- c) les *demandeurs d'emplois potentiels désireux de travailler*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles mais qui veulent avoir un emploi.

Pour plus d'informations, voir à l'adresse : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_220538/lang--fr/index.htm

s'en occuper. En utilisant les données du KILM 13, les utilisateurs peuvent chercher les liens entre la maternité et les tendances de la main d'œuvre chez les femmes. Il est reconnu depuis longtemps qu'il existe un lien entre les aspects de la structure des ménages et l'activité sur le marché du travail. Par exemple, les femmes cheffes de famille ont tendance à avoir un taux d'inactivité relativement faible. Chez les familles mariées, les maris ont généralement un taux d'inactivité faible, surtout s'il y a des enfants dans la famille. Cependant, un faible taux d'inactivité chez les femmes peut coïncider avec un fort taux chez les hommes, par exemple si l'homme termine ses études ou qu'il est physiquement incapable de travailler, ce qui fait de la femme le principal soutien financier de la famille.

Il existe un sous-groupe de personnes hors de la main d'œuvre qu'on appelle les demandeurs d'emploi découragés, qui sont les personnes qui ne font pas partie de la main d'œuvre, qui sont disponibles pour travailler mais qui ne cherchent plus de travail pour des raisons liées au marché du travail, comme le fait de croire qu'il n'y a pas d'emploi disponible. Il s'agit habituellement de raisons personnelles liées à la perception qu'ont ces personnes du manque de disponibilité des emplois. Quelles que soient les raisons de leur découragement, ces travailleurs potentiels sont généralement considérés comme sous-utilisés. Lorsque la mesure de la main d'œuvre augmente quand le chômage baisse, cela révèle la présence de demandeurs d'emploi découragés (même s'il faut également tenir compte de la pression démographique). Les personnes non comptabilisées comme au chômage (faute de chercher activement du travail) quand il y avait peu d'offres d'emploi peuvent changer d'idée et chercher du travail lorsque leurs chances de trouver un emploi s'améliorent. En outre, lorsque le nombre de demandeurs d'emploi découragés est élevé, les décideurs peuvent essayer de récupérer les membres de ce groupe en améliorant les services de placement. (Voir également la discussion sur le « découragement » dans le KILM 10)

Définitions et sources

Plusieurs aspects de la définition sont à prendre en compte pour cet indicateur des personnes hors de la main d'œuvre. Tout d'abord, ces estimations doivent être réalisées par rapport à la totalité de la population, soit par le biais d'enquêtes sur la main d'œuvre, de recensements de la population, ou de moyens similaires. Habituellement, on détermine la situation de la population pertinente par rapport à la main d'œuvre. On définit la main d'œuvre comme la somme des personnes dans l'emploi et des personnes au chômage. Le reste de la population est le nombre de personnes hors de la main d'œuvre.

Pour élaborer le tableau 13, seuls les taux de participation à la main d'œuvre et les chiffres de la population considérés comme suffisamment comparables d'un pays à l'autre ont été utilisés.² À cette fin, seules les données provenant d'enquêtes sur la main d'œuvre et de recensements de la population ont été utilisées pour élaborer les estimations. Pour les pays pour lesquels on disposait de plusieurs sources de données, seul un type de source a été utilisé. Si l'on disposait d'une enquête sur la main d'œuvre pour le pays, on a privilégié cette source pour dériver les taux d'inactivité plutôt que de prendre celles dérivées d'un recensement de population. Seuls les taux d'inactivité suffisamment représentatifs des groupes d'âges normalisés (15 ans et +, 15-24 ans, 15-64 ans, 25-54 ans, 25-34 ans, 35-54 ans, 55-64 ans, et 65 ans et +) ont été utilisés pour élaborer cette série.

Le tableau 13 comprend à la fois les taux d'inactivités réels (rapportés par le pays), et les taux qui ont été imputés en utilisant des techniques de modélisation économétrique. Les variables explicatives utilisées pour élaborer les taux imputés de participation à la main d'œuvre du tableau 1a des KILM, comme les niveaux de PIB et les taux de croissance, la structure de l'âge de la population et des variables fictives pour appréhender les tendances dans le temps, les tendances régionales, et les effets fixes du pays, ont également été utilisées pour élaborer le tableau

² Voir la section correspondante du texte de du KILM 1 pour avoir des détails sur l'élaboration du tableau harmonisé 1a. On applique la même méthodologie pour le tableau 13, puisqu'il est complémentaire au tableau 1a.

13. Ces taux ont été estimés séparément pour chaque tranche d'âge et pour chaque sexe.

Limites de la comparabilité

Les questions habituelles de comparabilité découlant des différences de concept et de méthodologies dues aux types d'enquête, aux variations des groupes d'âge, à la couverture

géographique, etc., ne s'appliquent pas au tableau 13. Ce tableau est dérivé des taux harmonisés de participation à la main d'œuvre du tableau 1a, pour lequel seules les données considérées comme suffisamment comparables entre les pays ont été utilisées, ce qui fait du tableau 13 un tableau harmonisé (et comparable) par défaut. Les critères de sélection permettant de créer une série de données harmonisées ont été expliqués dans la section précédente.

KILM 14. Le niveau d'éducation et l'illettrisme

Introduction

Le KILM 14 présente les niveaux et la répartition des connaissances et des compétences de la main d'œuvre et des chômeurs. Les tableaux 14a et 14b montrent la répartition du niveau d'instruction de la main d'œuvre pour 137 pays et celui des chômeurs pour 141 pays, en fonction de cinq niveaux de scolarisation – moins d'un an, niveau pré-primaire, niveau primaire, niveau secondaire, et niveau supérieur. Le tableau 14c donne des informations sur le taux de chômage, c'est-à-dire le pourcentage des chômeurs dans la main d'œuvre, en fonction de trois catégories d'éducation, primaire ou inférieur, secondaire et supérieur pour 128 pays. Enfin, le tableau 14d donne des informations sur les taux d'illettrisme, c'est-à-dire le pourcentage de personnes illettrées dans la population pour 166 pays.

Les données des tableaux 14a, 14b, 14c et 14d sont ventilées en fonction du sexe et à chaque fois que c'est possible en fonction des cohortes d'âge suivantes : 15 ans et +, jeunes (15-24 ans) et adultes (25 ans et plus).

Utilisation de cet indicateur

Dans tous les pays, les ressources humaines représentent, directement ou indirectement, la ressource la plus précieuse et la plus utile ; traditionnellement, les pays dépendent de la santé, de la force et des compétences fondamentales de leurs travailleurs pour produire des biens et des services pour la consommation et le commerce. Avec le développement d'organisations complexes et des besoins de connaissances, et l'introduction de machines et de technologies sophistiquées, la croissance économique et l'amélioration du niveau de vie dépendent de plus en plus du taux d'alphabétisation et du niveau d'éducation atteint par l'ensemble de la population. La prédisposition de la population à acquérir ces compétences peut être renforcée par l'expérience, l'éducation

formelle et informelle et la formation professionnelle.

Les talents naturels de la main d'œuvre restent certes pertinents, mais les changements économiques et technologiques continuels impliquent que l'essentiel du capital humain est maintenant acquis non seulement par le biais de l'éducation et la formation initiales, mais de plus en plus par la formation professionnelle des adultes et la formation des travailleurs au niveau individuel ou de l'entreprise, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et de gestion de carrière. Malheureusement, il n'existe que peu de données sur l'apprentissage tout au long de la vie, et les indicateurs permettant de suivre l'acquisition des connaissances et des compétences au-delà de l'enseignement formel sont rares. Les statistiques sur les niveaux d'instruction restent donc les meilleurs indicateurs disponibles sur les niveaux de compétences de la main d'œuvre à ce jour. Elles sont importantes pour déterminer si un pays est en mesure de rester durablement compétitif sur les marchés mondiaux et d'utiliser efficacement les progrès rapides de la technologie. Le niveau d'instruction a également une incidence sur l'employabilité des travailleurs.

Pour élaborer des politiques, il est également utile d'avoir la capacité d'examiner les niveaux d'instruction en fonction des professions et des revenus, ainsi que pour toute une série d'analyses économiques, sociales et du marché du travail. Les statistiques sur les niveaux et les tendances de l'éducation de la main d'œuvre peuvent : (a) fournir des indications sur la capacité des pays à atteindre des objectifs socioéconomiques importants ; (b) donner une image de la structure des compétences de la main d'œuvre au sens large ; (c) mettre en lumière la nécessité de promouvoir des investissements dans l'éducation pour différents groupes de population ; (d) favoriser l'analyse de l'influence du niveau des compétences sur les résultats économique sur le marché du travail et sur le succès des différentes politiques visant à élever le niveau d'instruction de la main d'œuvre ; (e) donner une indication sur le niveau des inégalités de la répartition des

ressources de l'éducation entre les différents groupes de la population, et notamment entre les hommes et les femmes, dans les pays et entre les pays ; et (f) donner une indication sur les compétences de la main d'œuvre existante, afin de découvrir les potentiels non utilisés.

En se concentrant sur les caractéristiques des chômeurs en matière d'éducation, l'indicateur 14 des KILM permet également de mettre en lumière la façon dont les événements significatifs sur le long terme pour un pays, comme le changement technologique fondé sur les compétences, l'ouverture accrue au commerce ou les modifications structurelles des secteurs de l'économie, modifient l'expérience des travailleurs hautement ou faiblement qualifiés sur le marché du travail. Les informations fournies peuvent avoir des implications profondes sur les politiques de l'emploi et de l'éducation. Lorsque les personnes avec de faibles niveaux d'instruction ont plus de risques de devenir chômeurs, la réaction politique peut être de chercher à accroître leur niveau d'éducation, ou à créer plus d'emplois peu qualifiés dans le pays.

A l'inverse, une proportion élevée de chômeurs parmi les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé peut signifier qu'il n'existe pas suffisamment d'emplois intellectuels et scientifiques ni d'emplois de haute technicité. Dans de nombreux pays, les demandeurs d'emploi qualifiés sont contraints d'accepter des emplois inférieurs à leur niveau de compétences. Lorsque l'offre de travailleurs qualifiés est supérieure à l'augmentation du nombre d'opportunités d'emploi intellectuels, scientifiques et techniques, cela produit inévitablement un niveau élevé de chômage des personnes qualifiées (voir le KILM 12 pour avoir plus d'informations). L'une des conséquences possibles de la présence de ce chômage des personnes très éduquées dans un pays est la « fuite des cerveaux », car les travailleurs les plus qualifiés émigrent pour trouver un emploi dans d'autres régions du monde.

Le taux d'illettrisme de la population, qui n'est pas un indicateur du marché du travail en tant que tel, peut être un substitut utile pour connaître le niveau d'éducation de base de la main d'œuvre potentielle. Savoir lire, écrire et compter est de plus en plus considéré comme les connaissances minimales nécessaires pour entrer sur le marché du travail.

Définitions et sources

Niveau d'instruction¹

Les six niveaux d'instruction utilisés dans le KILM 14 se fondent du point de vue conceptuel sur les 10 niveaux de la Classification internationale type de l'éducation (CITE). La CITE a été conçue par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) au début des années 1970 pour constituer un instrument de classement permettant de rassembler, de compiler et de mettre en forme les statistiques éducatives tant dans les différents pays que sur le plan international. La version initiale de la CITE (la CITE-76) classait les programmes d'éducation en fonction de leur contenu selon deux axes principaux : les niveaux d'éducation et les domaines d'étude. Les variables de la classification ont été maintenues dans la version révisée de 1997, la CITE-97 ; toutefois, les règles et les critères permettant de répartir les programmes dans les niveaux d'éducation ont été clarifiés et renforcés, et les domaines d'étude approfondis.² De nombreux pays continuent de classer les niveaux d'éducation en fonction des niveaux définis dans la CITE-76, mais de plus en plus de pays sont passés aux neuf niveaux et aux dix sous-catégories de la CITE-97. En 2011, une nouvelle classification CITE a été introduite, la CITE 2011 ; toutefois, les rapports conformes à la CITE-11 n'ont pas commencé avant 2014.³ Les tableaux 14a à 14c identifient clairement le système de classification utilisé pour chacune des données. Les principaux niveaux d'éducation sont également résumés dans le tableau ci-dessous.

¹ Pour avoir plus d'informations sur les définitions de la main d'œuvre et du chômage, les utilisateurs peuvent consulter les textes des KILM 1 et 9 respectivement.

² Pour avoir plus de détails sur la CITE, voir UNESCO, *Classification internationale type de l'éducation / CITE 1997* (Paris 1998) ; http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isce_d97-fr.pdf

³ Pour avoir plus de détails sur la CITE 2011, voir UNESCO, *Classification internationale type de l'éducation / CITE 2011* (Paris 2012) ; <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-fr.pdf>

Classifications de l'éducation utilisées dans les tableaux 14 du KILM

Niveau KILM	Niveau CITE-11	Niveau CITE-97	Niveau CITE-76	Description
	X : absence de scolarisation	X : absence de scolarisation	X : absence de scolarisation	Moins d'un an de scolarisation
	0. Développement éducatif de la petite enfance	0 : Enseignement pré primaire	0 : Education précédant le premier niveau	Enseignement dans les écoles maternelles, les crèches et les classes pour les tout-petits
Primaire	1. Enseignement primaire	1. Enseignement primaire ou premier cycle de l'éducation de base	1. Premier niveau	Les programmes visent à donner aux élèves une éducation de base solide en matière de lecture, écriture, arithmétique. Les élèves ont généralement de 5 à 7 ans. Les programmes d'alphabétisation des adultes peuvent être inclus.
	2. Premier cycle de l'enseignement secondaire	2. Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	2. Deuxième niveau, premier cycle	Poursuite de l'éducation de base, avec l'introduction ou l'approfondissement de matières plus spécialisés. La fin de ce niveau coïncide souvent avec la fin de la scolarisation obligatoire quand elle existe. Ce niveau inclut les programmes d'enseignement professionnel destinés à former à des professions spécifiques ainsi que les programmes d'apprentissage pour les métiers qualifiés.
Secondaire	3. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	3. Enseignement secondaire (deuxième cycle)	3 : Deuxième niveau, deuxième cycle	Fin de l'éducation de base, souvent avec des classes spécialisées dans une matière. L'admission est généralement réservée aux élèves qui ont terminé 8-9 ans d'enseignement de base ou dont l'éducation de base et l'expérience professionnelle démontrent la capacité à traiter des matières à ce niveau.
	4. Enseignement post-secondaire non supérieur	4. Enseignement post-secondaire non supérieur		Cela comprend les programmes qui sont à cheval sur la limite entre deuxième cycle du secondaire et enseignement post-secondaire. Des programmes de six mois à deux ans servent généralement à élargir les connaissances des participants qui ont réussi à terminer les programmes du niveau 3.
Supérieur	5. Enseignement supérieur de cycle court	5. Premier cycle de l'enseignement supérieur (ne conduisant pas directement à un titre de chercheur de haut niveau) subdivisé en :		
	6. Niveau licence ou équivalent académique	5A	6. Troisième niveau, premier cycle se terminant par un premier diplôme universitaire	Les programmes sont en grande partie théoriques et destinés à apporter les qualifications suffisantes pour accéder à des programmes de recherche avancés. La durée est généralement de 3-5 ans.
		5B	5. Troisième niveau, n'aboutissant pas à un diplôme équivalent à un premier diplôme de l'université.	Les programmes ont une orientation généralement pratique destinée à préparer les étudiants à des domaines professionnels particuliers (techniciens de haut niveau, professeurs, infirmiers etc.)
	7. Niveau Master ou équivalent académique	6. Deuxième cycle de l'enseignement supérieur (conduisant à un titre de chercheur de haut niveau)	7. Troisième niveau, deuxième cycle	Les programmes sont consacrés à des études avancées et de la recherche originale et demande généralement la présentation d'une thèse ou d'un mémoire.
	8. Niveau Doctorat ou équivalent académique			
Non définissable	9. Non classé ailleurs		9. Education non définie en fonction d'un niveau	Les programmes sans conditions d'accès
Non déclaré		? Niveau non déclaré	? Niveau non déclaré	

Les principaux niveaux d'éducation du KILM 14 sont l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. L'enseignement primaire vise à apporter les éléments de base de l'éducation (par exemple dans les écoles élémentaires ou primaires ou dans le premier cycle de l'enseignement secondaire) et correspondent aux niveaux 1 et 2 de la CITE. Les programmes visent à donner aux élèves une éducation de base solide en lecture, écriture et arithmétique, ainsi qu'une compréhension élémentaire d'autres matières comme l'histoire, la géographie, les sciences naturelles, les sciences sociales, l'art, la musique et dans certains cas, une instruction religieuse. Certains programmes de formation professionnelle, souvent associés à des emplois relativement peu qualifiés ainsi que les programmes d'apprentissage qui exigent un enseignement plus poussé y sont inclus. Les élèves commencent généralement l'enseignement primaire vers l'âge de 5 à 7 ans, et terminent vers l'âge de 13 à 15 ans. Les programmes d'alphabétisation destinés aux adultes dont le contenu est similaire à celui des programmes de l'enseignement primaire sont également classés dans l'éducation primaire.

L'enseignement secondaire est dispensé dans des lycées, des écoles de formation des professeurs à ce niveau, et des établissements de nature professionnelle ou technique. L'enseignement général continue d'y être un élément important du programme, mais on y trouve également la présentation de matières et une plus grande spécialisation. L'enseignement secondaire est constitué des niveaux 3 de la CITE (appelé « second cycle de l'enseignement secondaire ») et 4 (appelé « enseignement post-secondaire non supérieur ») ; les élèves commencent généralement vers l'âge de 13-15 ans et terminent vers 17-18 ans. Il convient d'observer que les classifications du KILM de l'enseignement primaire et secondaire sont différentes de celles des publications de l'UNESCO, dans lequel le niveau 2 est appelé « premier cycle d'enseignement secondaire ».

L'enseignement supérieur est dispensé dans les universités, les écoles de formations des professeurs, les écoles professionnelles supérieures et certains établissements d'enseignement à distance. Les conditions minimales pour y être admis sont d'avoir réussi l'enseignement secondaire ou d'avoir obtenu une équivalence de ce niveau de connaissances. Il correspond aux niveaux 5, 6, 7 et 8 de la CITE (aux niveaux 5A,

5B et 6 de la CITE-97 et aux niveaux 5, 6 et 7 de la CITE-76).

Outre l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, le KILM 14 couvre également 2 autres catégories d'éducation qui correspondent aux niveaux inférieurs au primaire de la CITE (niveaux X et 0), et aux niveaux d'instruction non définissables (niveau 9).

Les statistiques sur le niveau d'instruction de la main d'œuvre, y compris celui des chômeurs, proviennent de la base de données en ligne du BIT ILOSTAT ; de la série de données sur les statistiques du travail des Caraïbes ; des bases de données en ligne de l'OCDE et d'EUROSTAT ; et des informations recueillies auprès des instituts nationaux de statistique. Les informations sur le niveau d'instruction sont généralement obtenues par le biais d'enquêtes auprès des ménages, d'estimations officielles et de recensements de la population effectués par les services nationaux de statistique.

Les taux d'illettrisme

L'alphabétisme se définit comme la capacité à lire et à écrire une phrase simple sur la vie quotidienne. L'illettrisme, à l'inverse, est l'incapacité à lire et à écrire une simple phrase sur la vie quotidienne. La source d'informations sur le nombre de personnes illettrées et les taux d'illettrisme est l'institut de statistique de l'UNESCO (ISU).⁴

Ces estimations sont nationales, basées sur les données recueillies lors des recensements nationaux de la population et des enquêtes auprès des ménages, ou sont des estimations de l'ISU. Les informations sur la méthodologie de modélisation des estimations sont disponibles sur le site de l'ISU.

Limites de la comparabilité

Un certain nombre de facteurs peuvent limiter l'utilisation des indicateurs pour faire des comparaisons appropriées entre les statistiques sur l'éducation dans le temps et d'un pays à l'autre. Il convient d'observer tout d'abord que les limitations relatives à la comparabilité des autres

⁴ Les estimations de l'ISU sur l'alphabétisation et l'illettrisme sont disponibles à l'adresse : <http://www.uis.unesco.org/Literacy/Pages/defaultFR.aspx?SPSLanguage=FR>

indicateurs sur la main d'œuvre s'appliquent également ici. Il faudrait lire la discussion dans la section correspondante du KILM 1 et du KILM 9 pour avoir des détails supplémentaires sur les mises en gardes en matière de comparabilité.

Outre les différences associées aux diverses sources d'information, la façon dont on assigne un niveau d'éducation aux personnes qui font partie de la main d'œuvre peut également sévèrement limiter la faisabilité des comparaisons entre pays. Beaucoup de pays ont du mal à établir des liens entre leur classification nationale et celles de la CITE, notamment en ce qui concerne les programmes de formation technique ou professionnelle, les programmes de courte durée et les programmes destinés aux adultes (qui s'étalent entre les niveaux 3 et 5 de la CITE-76, et les niveaux 3, 4 et 5 de la CITE-97). Dans de nombreuses situations, on ne respecte pas strictement les classifications de la CITE ; un pays peut choisir d'inclure le niveau 3 (secondaire) dans les niveaux 5, 6 et 7 (enseignement supérieur) ; ou les niveaux 1 et 2 (primaires) peuvent inclure le niveau 0 (pré primaire). Il convient également d'observer que dans certains pays, les niveaux de la CITE sont combinés différemment ; par exemple, les niveaux 1 et 2 (considérés ensemble comme le niveau d'enseignement primaire), peuvent renvoyer uniquement au niveau 1, notamment dans de nombreux pays d'Amérique latine et des Caraïbes, ou au niveau 2 uniquement. Il faut examiner de près les notes – surtout les notes de la colonne « Notes sur les classifications » - pour vérifier la répartition réelle des niveaux d'enseignement avant de procéder à des comparaisons.

Un problème qui touche plusieurs pays du sous-groupe de l'Union européenne parmi les économies développées provient du classement des personnes qui ont reçu leur plus haut niveau

d'enseignement dans les systèmes d'apprentissage. Classer l'apprentissage dans le niveau secondaire – bien qu'il comprenne une ou plusieurs années d'études et de formation au-delà de la longueur conventionnelle de l'enseignement secondaire dans d'autres pays – peut faire baisser le pourcentage de la main d'œuvre ou de la population qui a une éducation supérieure, par rapport à celui des pays où la formation professionnelle est organisée différemment. Ce problème de classification réduit substantiellement les niveaux d'enseignement supérieur rapportés par l'Autriche et l'Allemagne, par exemple, où la participation des jeunes à ce système d'apprentissage est très répandue.

Il existe des limitations à la comparabilité des informations sur les taux d'illettrisme du tableau 14d en raison des variations de la définition de l'illettrisme. La définition la plus courante est l'incapacité à lire et à écrire une phrase simple sur la vie quotidienne. Toutefois, les pays ont des contextes sociaux-culturels différents, des définitions et des normes différentes en matière d'alphabétisme, et des méthodologies différentes pour recueillir et compiler les informations sur l'illettrisme ; de plus, la qualité des données recueillies est très variable ; il faut donc être prudent pour comparer les niveaux d'illettrisme entre pays et entre régions. Certains pays définissent l'illettrisme, non pas en fonction de l'aptitude à lire et à écrire, mais en fonction du nombre d'année de scolarisation. En Estonie (2000) par exemple, une personne qui n'a pas terminé l'enseignement primaire est considérée comme illettrée, alors qu'en Malaisie (2010), une personne est illettrée si elle n'a jamais été à l'école. Ces données ne peuvent pas être comparées à celles de l'Angola (2012), par exemple, où les personnes illettrées sont définies comme celles qui ne peuvent pas lire facilement une lettre ou un journal.

KILM 15. Salaires et coûts d'indemnisation

Ce chapitre porte sur deux indicateurs distincts mais complémentaires. Le premier, le tableau 15a, présente les tendances des salaires moyens dans l'économie totale pour 126 pays ; le second, le tableau 15b, présente les tendances et la structure des coûts moyens d'indemnisation encourus par les employeurs pour employer des travailleurs dans le secteur manufacturier, pour 33 pays.

La nature et les objectifs principaux de ces deux indicateurs sont différents. Les salaires sont importants du point de vue des travailleurs et représentent une mesure du niveau et des tendances de leur pouvoir d'achat et une approximation de leur niveau de vie ; alors que le deuxième indicateur fournit une estimation des dépenses des employeurs pour employer leur main d'œuvre. Ces indicateurs sont néanmoins complémentaires car ils reflètent les deux principales facettes des mesures des salaires qui existent ; l'une vise à mesurer le revenu des salariés, l'autre à montrer les coûts assumés par les employeurs pour les employer.

Pour la plupart des salariés, les salaires – le revenu qu'ils perçoivent de leur emploi rémunéré – représentent la partie essentielle de leurs revenus liés au travail. Les informations sur les salaires des travailleurs sont un indicateur économique utile pour les responsables de la planification, les décideurs, les employeurs et les travailleurs eux-mêmes. Les séries statistiques du tableau 15a montrent les salaires nominaux moyens et les salaires réels moyens.

Du point de vue des employeurs, les salaires ne sont qu'une des composantes du coût de l'emploi de travailleurs, généralement appelé le coût de la main d'œuvre (selon le concept du BIT), le coût de l'emploi ou les coûts d'indemnisation. Les autres éléments de ces coûts comprennent les dépenses des employeurs pour les prestations de la sécurité sociale, qui sont soit directement versées aux salariés ou versées sous forme de cotisations aux fonds mis en place à cette fin, ainsi que le coût de diverses prestations, services et installations (comme le logement, la formation professionnelle,

et la protection sociale) essentiellement destinés aux travailleurs. Le tableau 15b présente le niveau et la structure des coûts d'indemnisation, une distinction étant faite entre le salaire horaire direct, les dépenses sociales horaires et les taxes liées au travail. Il est essentiel d'évaluer le changement des coûts d'indemnisation dans le temps pour les négociations salariales, et pour mettre en œuvre et évaluer les politiques de l'emploi, des salaires et d'autres politiques sociales. Les informations sur le coût du travail par unité de volume de travail (c'est-à-dire par unité de temps) sont particulièrement utiles pour analyser certains problèmes industriels, et pour le domaine de la coopération économique internationale et du commerce international.

Introduction

Le tableau 15a présente les tendances des salaires mensuels moyens nominaux et réels (c'est-à-dire corrigés en fonction des changements des prix à la consommation), à chaque fois qu'ils sont disponibles. Les salaires moyens sont l'une des informations les plus importantes sur le marché du travail, car les salaires représentent une forme substantielle de revenus pour une grande partie de la main d'œuvre, à savoir les personnes dans l'emploi rémunéré (les salariés). Dans la plupart des économies développées, plus de 85 pour cent de la population dans l'emploi est composée de salariés, et la part de ces employés rémunérés augmente constamment dans bon nombre de pays récemment industrialisés (voir KILM 3). Les informations sur les niveaux des salaires sont essentielles pour évaluer le niveau de vie et les conditions de travail et de vie de ce groupe de travailleurs dans les économies développées comme dans les économies en développement. Elles permettent d'évaluer dans quelle mesure la croissance économique et l'augmentation de la productivité du travail (KILM 16) se traduisent par une amélioration du niveau de vie des travailleurs

ordinaires et par une réduction des travailleurs pauvres (KILM 17).¹

Les informations sur les salaires moyens sont particulièrement nécessaires pour planifier le développement économique et social, établir des politiques budgétaires et des politiques du revenu, fixer les cotisations et les prestations sociales, réglementer les salaires minimaux et pour la négociation collective. Les décideurs, tout comme les employeurs et les syndicats, suivent de très près les tendances des salaires. Au niveau mondial, la publication biennale du BIT le *Rapport mondial sur les salaires*, analyse les tendances des salaires dans différentes régions et discute du rôle des politiques salariales (voir l'encadré 15a).² Pour renforcer la pertinence des données sur les salaires, des normes internationales ont été élaborées, adoptées et mises en œuvre depuis longtemps sur les concepts, la portée, les méthodes de collecte, la compilation et la classification des statistiques sur les salaires (voir la section Définitions et sources). Cela devrait en principe faciliter les comparaisons internationales.

L'indicateur du tableau 15b porte sur les niveaux, les tendances et les structures des coûts horaires d'indemnisation encourus par les employeurs pour l'emploi des salariés du secteur manufacturier. La mesure porte sur tous les salariés et inclut les niveaux des coûts totaux d'indemnisation, exprimés en chiffres absolus en dollars des Etats-Unis et en tant qu'indice relatif aux coûts aux Etats-Unis (en prenant comme base que les Etats-Unis = 100). Les coûts totaux d'indemnisation sont

également ventilés en « rémunération horaire directe », avec les sous-catégories « rémunération pour le temps travaillé » et « prestations directement payées » ; les « dépenses d'assurance sociale et les taxes liées au travail », toutes les variables étant exprimées en dollars des Etats-Unis.

Le coût d'indemnisation horaire moyen est une mesure qui vise à donner une image des dépenses des employeurs pour les indemnités versées à leurs salariés en rémunération d'une heure de travail. Ces indemnités sont payées aux salariés, soit directement – sous la forme de rémunération brute totale – ou indirectement – sous forme de cotisations des employeurs aux régimes de sécurité sociale obligatoires, contractuels, et privés, aux régimes de retraite, aux assurances vie ou accidents et aux avantages sociaux destinés à leurs salariés. Ce dernier groupe d'avantages est généralement appelé « les avantages non salariaux » ou les « coûts du travail non salariaux », lorsqu'on se réfère aux dépenses des employeurs ; ils sont inclus dans les « dépenses d'assurance sociale et taxes liées au travail » du tableau 15b.

Les coûts d'indemnisation sont étroitement liés au coût de la main d'œuvre, même s'ils ne correspondent pas totalement à la définition du BIT du coût total de la main d'œuvre de la résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1966,³ car ils n'incluent pas tous les éléments des coûts de la main d'œuvre (voir l'encadré 15c). Les frais de recrutement, de formation professionnelle et les installations et services, comme les cafeterias, les cliniques médicales, et les services sociaux en particulier, n'y sont pas inclus. On estime que les coûts de la main d'œuvre qui ne sont pas inclus dans les coûts horaires d'indemnisation représentent entre 1 et 2 pour cent des coûts totaux de la main d'œuvre pour les pays pour lesquels les informations sont présentées. Cette mesure est aussi étroitement liée à la mesure de la « rémunération des employés »

¹ C'était le raisonnement en faveur de l'inclusion des salaires réels moyens dans la liste des indicateurs du travail décent du BIT ; voir le Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement (Genève, BIT, 1^{ère} édition, 2009) ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_e mp/documents/publication/wcms_110512.pdf ou en anglais (Genève, BIT, 2^{ème} édition, 2013) ; http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_208796/1 ang--en/index.htm

² Pour avoir le dernier rapport, voir BIT : *Rapport mondial sur les salaires 2014/2015 : Salaires et inégalités des revenus* (Genève, 2015) http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343029/lang--fr/index.htm Les données associées au Rapport mondial sur les salaires du BIT sont disponibles dans ILOSTAT : www.ilo.org/ilostat

³ BIT, Résolution concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1966 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--- dgreports/--- stat/documents/normativeinstrument/wcms_08750 1.pdf (voir l'encadré 15c).

utilisée dans le système de comptabilité nationale,⁴ qui peut être considérée comme un substitut des coûts totaux de la main d'œuvre.

Utilisation de cet indicateur

Dans une activité économique, les salaires réels sont un indicateur majeur du pouvoir d'achat des salariés et une approximation de leur niveau de revenus, indépendamment du travail réellement exécuté dans cette activité. Les tendances des salaires réels sont donc des indicateurs utiles, à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre. Les différences significatives du pouvoir d'achat des salaires dans le temps et d'un pays à l'autre reflètent l'économie du monde moderne, et les comparaisons de l'évolution des salaires réels donnent une mesure des progrès matériels (ou de la régression) de la population des travailleurs. Les salaires réels moyens sont donc un indicateur important pour suivre le changement des conditions de travail. Et il faudrait les examiner conjointement avec les tendances des travailleurs pauvres (KILM 17) et de l'incidence des bas salaires.

Les tendances des salaires nominaux peuvent être utilisées pour déterminer l'ajustement des salaires minimaux, la rémunération la plus basse que les employeurs peuvent légalement payer aux travailleurs selon la législation nationale.⁵ Il n'existe pas de ratio unique recommandé entre salaires minimaux et salaires moyens, mais les décideurs peuvent se baser sur les informations sur les salaires moyens pour fixer les salaires minimaux et leur permettre de vérifier si les travailleurs en bas de l'échelle de répartition reçoivent moins que l'augmentation générale des salaires.⁶

⁴ Voir *Système de comptabilité nationale 2008*, (New York, Nations Unies, 2009) http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Series_F_2Rev5f.pdf

⁵ Il convient d'observer que les salaires minimaux sont fixés en terme de salaire nominal, donc ce sont les salaires nominaux moyens qui servent principalement aux comparaisons. Pour un examen des législations sur le salaire minimum, voir BIT : *Working Conditions Laws Report 2010* (Genève, 2010).

⁶ Voir le chapitre 5.2 de BIT : *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011 : Politiques salariales en temps de crise* (Genève, 2010)

Les partenaires sociaux – les organisations de travailleurs et d'employeurs – se fondent sur les données sur les salaires pour les négociations collectives. La préoccupation fondamentale des salariés et des syndicats est de protéger le pouvoir d'achat des salaires, notamment en période de forte inflation, en augmentant les salaires nominaux conformément aux modifications des prix à la consommation. Lorsque la productivité du travail augmente, les augmentations des salaires réels deviennent faisables sans mettre en péril la viabilité des entreprises.

Les tendances des salaires réels moyens, utilisés conjointement avec d'autres variables économiques comme l'emploi, la production, le revenu et la consommation, sont des indicateurs utiles pour analyser les tendances macroéconomiques globales, pour la planification et les prévisions économiques. Elles peuvent également indiquer, et c'est important, dans quelle mesure la croissance économique et l'augmentation de la productivité du travail se traduisent par des augmentations de rémunération pour les travailleurs. Ces augmentations de salaires ont ensuite une influence sur la demande globale, et les pays qui ont un excédent externe peuvent utiliser des politiques salariales pour rééquilibrer leurs économies en renforçant leur consommation intérieure.

Les informations sur les coûts horaires d'indemnisation (le tableau 15b), comme le coût total de la main d'œuvre, sont intéressantes à bien des titres. Le niveau et la structure du coût de l'emploi de main d'œuvre et l'évolution de ces coûts dans le temps peuvent jouer un rôle central dans tous les pays, non seulement pour les négociations salariales, mais aussi pour définir, mettre en œuvre et évaluer les politiques de l'emploi, des salaires, et d'autres politiques sociales et budgétaires visant à distribuer et redistribuer les revenus. Aux niveaux national et international, le coût de la main d'œuvre est un facteur essentiel de la compétitivité des entreprises et des pays. Pour ce qui concerne le secteur manufacturier, le coût de la main d'œuvre sert d'indicateur de la compétitivité des produits manufacturés dans le commerce mondial. C'est pour cette raison que les gouvernements, les partenaires sociaux, les chercheurs et les institutions nationales et internationales s'intéressent aux informations relatives aux coûts de la main d'œuvre comparables d'un pays à

l'autre et d'une industrie à l'autre. La mesure et l'analyse des coûts du travail non salariaux sont également devenues des questions importantes dans les débats sur la flexibilité des marchés du travail, les politiques de l'emploi, l'analyse des disparités de coûts, et les comparaisons des niveaux de productivité entre les pays.

Tous les pays ne compilent pas de statistiques sur les coûts totaux de la main d'œuvre définis dans la résolution pertinente du BIT. Cela nécessite des enquêtes spéciales, souvent trop coûteuses et lourdes, notamment pour les employeurs. Des directives sont données aux mandants de l'OIT sur le type d'informations à compiler et à publier, mais les informations du BIT sur les coûts moyens de la main d'œuvre dans le secteur manufacturier sont dérivées de plusieurs sources. Elles sont exprimées en différentes unités de temps, et les informations sur les heures de travail – nécessaires pour calculer les coûts horaires de la main d'œuvre – ne sont pas toujours disponibles pour les pays couverts. Les comparaisons internationales sont donc entravées par l'absence d'harmonisation des définitions, de la méthodologie et des unités de mesure. Les définitions nationales des rémunérations diffèrent considérablement, et les rémunérations ne comprennent pas tous les éléments des coûts d'indemnisation, les éléments omis pouvant représenter une proportion importante des coûts totaux d'indemnisation.⁷

Voilà pourquoi le tableau 15b se fonde sur une autre source d'informations, les estimations des coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier compilées par le Conference Board.⁸ Les séries du Conference Board corrigent les données relatives aux rémunérations publiées pour y ajouter les éléments d'indemnisation non inclus dans les rémunérations, et même si ces estimations ne correspondent pas totalement à la

définition du BIT sur les coûts totaux de la main d'œuvre, elles s'en rapprochent beaucoup et comptabilisent presque tous les coûts de la main d'œuvre dans les pays présentés dans cet indicateur, ce qui en fait la série la plus fiable du point de vue de la comparabilité internationale.

Les informations sur les coûts d'indemnisation ou les coûts de la main d'œuvre ne sont généralement pas disponibles séparément pour les hommes et pour les femmes. Beaucoup d'établissements d'où proviennent les informations ne séparent pas les données en fonction du sexe pour les rémunérations indirectes. En outre, la répartition des travailleurs et des travailleuses en fonction des professions, des niveaux de compétences et des responsabilités d'encadrement sont souvent très différentes au sein d'une industrie, d'un établissement à l'autre et d'un pays à l'autre. Comparer les informations sur les coûts d'indemnisation entre les hommes et les femmes fondées sur une répartition des coûts proportionnelle au nombre respectif de personnes ou au montant des rémunérations induirait des conclusions erronées. Cette remarque s'applique aussi à la mesure des coûts totaux de la main d'œuvre, pour lesquels il est encore plus difficile d'attribuer le coût de certains éléments, comme les services sociaux ou la formation professionnelle, aux hommes et aux femmes. La résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre, consciente de ces difficultés, ne recommande pas de compiler des statistiques sur le coût de la main d'œuvre en fonction du sexe.

Définitions et sources

Les salaires annuels moyens (le tableau 15a) sont présentés en salaires nominaux et en salaires réels. Les séries de statistiques sur les salaires sont généralement disponibles en salaires nominaux, exprimés en chiffres absolus en monnaie nationale. Cela reflète la façon dont les données sont recueillies, habituellement auprès de ceux qui versent les salaires (les entreprises) ; ou de ceux qui les reçoivent (les salariés). Les décideurs ont besoin de statistiques sur les salaires nominaux (en monnaie nationale) pour fixer les salaires minimaux nominaux, et les employeurs et les syndicats en ont besoin pour négocier les taux nominaux des salaires. D'autres utilisateurs ont également besoin de données sur les salaires nominaux, par exemple pour comparer les niveaux

⁷ Capdevielle, P. and Sherwood, M. : "Providing comparable international labor statistics", in *Monthly Labor Review* (Washington DC, BLS, Juin 2002); <http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/06/art1full.pdf>

⁸ Le Bureau des statistiques du travail des États-Unis (BLS) avait un programme de comparaisons internationales du travail qui compilait des données, mais il a été supprimé en 2013. Le Conference Board a acquis lors de sa fermeture tous les dossiers de données du BLS et continue à actualiser les séries ; <http://www.conference-board.org/ilcprogram/>

de salaire à d'autres indicateurs disponibles sous forme nominale (comme les seuils de pauvreté ou le prix des produits), ou pour les convertir dans une autre devise.

Cependant, les variations des salaires nominaux moyens ne donnent pas beaucoup d'informations pour évaluer les modifications du niveau de vie des salariés : ils indiquent seulement le salaire d'un employé moyen en termes monétaires, mais pas la quantité de produits et de services qui peuvent être achetés avec ces salaires. Autrement dit, les salaires nominaux ne fournissent pas d'informations sur le pouvoir d'achat des salariés. Ce pouvoir d'achat est notamment influencé par les augmentations (ou les baisses) des prix des biens et des services achetés, utilisés ou payés par les salariés, c'est-à-dire par l'inflation. Les salaires mensuels moyens ne sont donc pas seulement présentés sous forme nominale, mais aussi en termes réels après correction pour tenir compte des variations des prix à la consommation. Il faut toutefois souligner que l'indice des prix à la consommation (IPC) reflète les variations des prix du point de vue du consommateur moyen et que certains salariés peuvent subir un taux de variation des prix différent (par exemple s'ils dépensent une plus forte proportion de leur revenu en produits alimentaires que le consommateur moyen).⁹

Les deux séries des salaires nominaux moyens et des salaires réels moyens sont présentées en monnaie nationale. Cela permet aux utilisateurs des données de calculer les taux de croissance nominaux et réels sans distorsion dues aux fluctuations des taux de change, et d'établir des liens entre les données sur les salaires et d'autres données exprimées en monnaie nationale. Cela prend également en compte le fait que les niveaux de salaires peuvent ne pas être strictement comparables entre les pays en raison de différences de méthodologie, alors que les taux de croissance sont moins susceptibles d'être affectés par les effets statistiques.

Le tableau 15a montre les séries de salaires mensuels provenant de la base de données du BIT sur les salaires dans le monde compilée pour la dernière édition du *Rapport sur les salaires dans le monde* à partir de sources nationales officielles.

⁹ Dans certains cas, d'autres mesures des prix comme l'indice des prix à la production (IPP) ou des coefficients déflateurs implicites du PIB peuvent être plus appropriés.

Les séries sur les salaires mensuels réels moyens proviennent généralement directement de l'institut national de statistique si elles sont disponibles. Sinon, les valeurs nominales sont recueillies et corrigées en fonction de l'indice des prix à la consommation du Fonds monétaire international (FMI). Lorsqu'on ne dispose ni des valeurs réelles ni de l'indice des prix à la consommation du FMI, les données sur cet indice sont directement recueillies auprès des sources nationales. Les salaires réels sont convertis par rapport à une année de référence commune, l'année utilisée par les pays comme année de référence pour l'indice des prix à la consommation.¹⁰

Les salaires mensuels nominaux moyens se fondent sur plusieurs sources nationales, et sont publiées par les agences nationales de statistique. Dans l'idéal, l'indicateur se réfère aux salaires mensuels moyens au sens des « gains » (définis par la 12^e CIST ; voir l'encadré 15b)¹¹ pour l'ensemble de l'économie et tous les salariés d'un pays. Cependant, les pays utilisent des approches différentes lorsqu'ils recueillent les données sur les salaires. Les différences méthodologiques se rapportent au type de source utilisée, à la couverture de la source, et à la façon dont les données sont agrégées pour produire les salaires mensuels moyens. Lorsqu'on ne dispose pas des données relatives au concept cible, on utilise les séries sur les salaires mensuels les plus proches (pour plus de détails, se référer à la section « Limites de la comparabilité »).

La source la plus commune des données sur les salaires – dans les économies avancées notamment, en Europe centrale, en Europe du Sud-est et dans les pays de la CEI – sont les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des établissements. Les données sont recueillies à la source, auprès des établissements qui emploient les travailleurs. Etant donné que les établissements tiennent

¹⁰ La plupart du temps, on utilise les données sur l'IPC des Perspectives de l'économie mondiale du FMI. Les informations sur l'année de référence des pays se trouvent dans les métadonnées du FMI.

¹¹ Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la 12^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 1973 ; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087498.pdf

généralement des registres exacts de tous les salaires versés dans leurs propres livres de compte et pour la fiscalité, cette approche a l'avantage de produire des données fiables sur les salaires sans avoir à s'en remettre à la mémoire des salariés individuels. Toutefois, cette approche fondée sur les établissements a ses limites dans les pays où les entreprises paient habituellement des salaires en dehors de leur comptabilité normale (les paiements de la main à la main) pour éviter les impôts et les cotisations sociales.

Les enquêtes auprès des ménages, la deuxième grande source des données sur les salaires, ont l'avantage de couvrir tous les salariés, quel que soit l'endroit où ils travaillent.¹² Les données relatives aux salaires provenant des enquêtes auprès des ménages couvrent habituellement le secteur public et le secteur privé, les entreprises formelles et informelles et tous les secteurs industriels. Il existe cependant un certain nombre de différences subtiles au niveau de la méthodologie qui peuvent avoir une incidence sur la comparabilité entre les pays des niveaux de salaires provenant des enquêtes sur la main d'œuvre (pour avoir plus de détails, se référer à la section « Limites de la comparabilité »).

Enfin, quelques pays se fondent sur des sources administratives comme les registres de la sécurité sociale pour compiler les données sur les salaires, ou combinent différentes sources primaires pour produire une série synthétique sur les salaires. Dans certains pays, les sections de la comptabilité nationale des instituts centraux de statistiques produisent des séries sur les salaires qui correspondent le mieux possible aux concepts souhaités. Toutefois, la comptabilité nationale n'est qu'une source utile pour les données sur les salaires moyens lorsque les indemnisations des salariés sont désagrégées en deux grandes composantes – les salaires et les contributions sociales des employeurs – et lorsque les données correspondantes sur l'emploi total existent.

La plupart des pays utilisent le mois calendaire comme période de référence dans leurs rapports sur les salaires, mais certains utilisent les salaires journaliers, hebdomadaires ou annuels. Afin de garantir la comparabilité, les données provenant de

ces sources sont corrigées pour obtenir la même période de référence mensuelle, c'est-à-dire que les salaires annuels sont divisés par 12 mois pour produire les salaires mensuels moyens.

Les coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier (le tableau 15b) sont des estimations provenant du Conference Board et élaborées à partir des statistiques nationales sur les établissements et d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre. Les statistiques sur les gains sont obtenues à l'aide d'enquêtes nationales spécifiques sur l'emploi, les heures et les gains, ou à partir d'enquêtes ou de recensement des usines manufacturières. Le coût total d'indemnisation est calculé en corrigeant les séries de gains moyens de chaque pays avec des éléments comme la rémunération horaire directe totale, les assurances sociales et les taxes sur la main d'œuvre, et les subventions qui ne sont pas incluses dans les gains. Lorsque les pays mesurent les gains à partir des « heures rémunérées », les chiffres sont également corrigés pour obtenir des estimations des gains fondés sur les « heures réellement travaillées ».

Les facteurs d'ajustement sont obtenus de plusieurs sources, comme les enquêtes périodiques sur le coût de la main d'œuvre (interpolées à partir d'autres informations pour les années sans enquête), les tabulations annuelles des taux de cotisations sociales des employeurs et des informations sur les modifications contractuelles et légales des avantages sociaux. Les statistiques sont encore corrigées, si nécessaire, pour tenir compte des grandes différences de couverture des travailleurs, des systèmes de classification des industries et des modifications dans le temps de la couverture ou de la fréquence des enquêtes.

Les coûts d'indemnisation d'un pays sont calculés en unité monétaire nationale avant d'être convertis en dollars des Etats-Unis en utilisant la moyenne quotidienne publiée par le Conseil d'administration de la réserve fédérale des Etats-Unis ou par le Fonds monétaire international. Pour les pays de la zone euro, les données sont converties en dollars des Etats-Unis en utilisant le taux de change de l'euro vers le dollar uniquement pour les années où l'euro était la monnaie officielle de ces pays. Pour les années antérieures à l'adoption de l'euro, les données dans les anciennes monnaies nationales sont converties pour toutes les années en dollars des Etats-Unis en utilisant les taux de change historiques des monnaies nationales vis-à-vis du

¹² Les personnes qui vivent dans des ménages institutionnels, comme les casernes de militaires, les prisons ou les monastères, en sont généralement exclues.

dollar ou les taux de change fixes établis à l'époque pour la conversion du pays à l'euro.

Les mesures du coût total d'indemnisation se rapportent à l'industrie manufacturière telle que définie par le système de classification par industrie de l'Amérique du Nord (NAICS). Cette classification est la classification par industrie utilisée aux Etats-Unis, au Canada et au Mexique. La définition de l'industrie manufacturière de la NAICS est un peu différente de celle utilisée dans d'autres pays. Dans ces cas, le bureau des statistiques du travail des Etats-Unis (BLS) procède à des corrections pour garantir la comparabilité des données dans l'ensemble de la série.

Voici les définitions qui s'appliquent à la série de données du tableau 15b :

Les coûts horaires totaux d'indemnisation comprennent : (1) les rémunérations horaires directes totales, (2) les dépenses des employeurs en matière d'assurances sociales et (3) les taxes liées à la main d'œuvre.

La rémunération horaire directe totale inclut toutes les rémunérations directement versées au travailleur, avant toute déduction sur la fiche de paie, qui correspondent à la rémunération des heures travaillées et aux prestations directement versées. Cette définition équivaut au concept de « rémunération brute » du BIT qui consiste en (a) la rémunération des heures de travail effectuées, comprenant les heures de base, et les taux des travailleurs aux pièces, les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et les autres majorations et primes versées régulièrement pour chaque période de paie, et les primes pour le coût de la vie, et (b) les autres rémunérations directes, comme la rémunération des heures non travaillées (vacances, congés annuels et congés payés pour raisons personnelles ou familiales, les obligations civiques etc. à l'exception des congés de maladie), les primes saisonnières ou irrégulières et les autres primes spéciales, certaines allocations sociales et le coût des rémunérations en nature.

Les dépenses d'assurance sociale font référence à la valeur des cotisations sociales (légalement imposées et aussi privées et contractuelles) versées par les employeurs pour garantir les droits aux prestations sociales à leurs employés ; ces contributions fournissent souvent ultérieurement des revenus et des prestations aux salariés.

Les *taxes liées à la main d'œuvre* font référence aux impôts sur les bordereaux de paie ou sur l'emploi (ou aux réductions pour tenir compte des subventions) même si elles ne financent pas de programmes qui bénéficient directement aux travailleurs.

L'expression *Tous les salariés* comprend les travailleurs de la production, ainsi que les autres salariés à temps plein ou à temps partiel d'un établissement durant une période spécifiée de paie. Les employés temporaires y sont inclus. Les personnes sont considérées comme salariées si elles reçoivent une rémunération pour toute partie de la période de paie spécifiée. Les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs dans les ménages privés en sont exclus.

Limites de la comparabilité

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, les pratiques nationales diffèrent au niveau des sources et des méthodes utilisées pour recueillir et compiler les données relatives aux salaires, ce qui a une influence sur les résultats et donc la comparabilité entre pays. Les principales sources d'informations (les recensements des établissements et les enquêtes auprès des établissements, les enquêtes auprès des ménages) ont généralement des objectifs, des portées, des méthodes de collecte et de mesure, des méthodologies d'enquête etc. différents. La portée des informations peut varier en termes de couverture géographique, de couverture des travailleurs (par exemple l'exclusion des travailleurs à temps partiel)¹³ et de couverture des établissements et des entreprises (en fonction de la taille des entreprises ou du secteur couvert).

La plupart des pays incluent les entreprises quelle que soit leur taille dans les enquêtes auprès des établissements, mais certains pays excluent les petites entreprises de moins de 5 ou de 10

¹³ Il convient de remarquer que les séries sur les salaires qui couvrent toutes les personnes dans l'emploi ne devraient pas directement être comparées aux séries qui ne couvrent que les salariés, étant donné qu'un biais peut être introduit en incluant les propriétaires d'entreprises qui travaillent et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

employés. Certains pays limitent aussi la couverture au secteur privé (en excluant le secteur public) ou à des industries spécifiques au sein du secteur privé (comme le secteur manufacturier). Si les petites entreprises paient des salaires moins élevés que ceux des grandes entreprises ou qu'il y a des différences de salaires entre le secteur privé et le secteur public, ces exclusions vont avoir un impact sur le niveau des données de salaires collectées – en fonction de l'étendue des différences, et du nombre de salariés exclus de la couverture. Cependant, si les salaires des entreprises exclues sont à peu près équivalents à ceux des entreprises pour lesquelles on dispose de données, ces exclusions n'auront qu'un effet marginal sur les tendances dans le temps. Même des données dont la couverture n'est pas totale peuvent malgré tout être une approximation utile pour analyser la croissance des salaires d'une économie.

Les enquêtes auprès des établissements choisissent généralement leur échantillon à partir d'un registre des établissements émanant de l'institut central de statistique ou d'une autre institution, comme le registre des entreprises. Dans les pays en développement où le secteur informel est étendu, cela représente une limitation grave, étant donné que beaucoup de petites entreprises non enregistrées échappent à la base de sondage. Les ménages individuels qui engagent des travailleurs domestiques rémunérés sont également exclus, ce qui représente une part significative de l'emploi rémunéré total dans certaines régions en développement.¹⁴ Dans certains pays en développement, les enquêtes auprès des établissements n'appréhendent qu'une petite partie de l'ensemble des salariés (ceux du secteur public et ceux des grandes entreprises modernes). Dans ces circonstances, recueillir les informations auprès des personnes qui reçoivent ces salaires peut être une meilleure alternative.

Les enquêtes auprès des ménages englobent une plus grande palette d'emplois et de travailleurs que les enquêtes auprès des établissements ; elles

rencontrent cependant les problèmes associés à l'auto-déclaration des gains. En outre, les enquêtes auprès des ménages comportent des différences de méthodologie qui peuvent avoir un impact sur la comparabilité. Par exemple, certaines enquêtes recueillent les données sur les salaires mensuels habituels, alors que d'autres demandent le salaire effectivement perçu le mois précédent. On ne sait parfois pas très bien si on demande aux personnes interrogées d'indiquer leur salaire brut ou leur salaire net (avant ou après déduction des taxes et des cotisations sociales obligatoires). Ces différences peuvent avoir un effet matériel sur le niveau de salaires déclaré, même si elles ont probablement peu d'impact sur les tendances dans le temps tant que l'instrument de l'enquête ne change pas.

Même en utilisant le même concept de salaire (par exemple les gains), il y aura probablement des différences quant à l'inclusion ou l'exclusion des différents éléments (comme les primes et les allocations périodiques, ou les paiements en nature). Les statistiques sur les gains montrent les fluctuations reflétant l'influence des changements des taux des salaires et des paiements supplémentaires. De plus, les gains journaliers, hebdomadaires et mensuels dépendent des variations du temps de travail (notamment des heures supplémentaires ou du chômage partiel), alors que les gains horaires sont influencés par le concept d'heures de travail – les heures réellement effectuées, les heures rémunérées, ou les heures normales de travail – utilisées dans le calcul (voir KILM 17 pour avoir des informations sur les divers concepts relatifs aux heures de travail).

En comparant les tendances des salaires réels entre les pays, il faut garder à l'esprit que cet indicateur ne se base pas seulement sur des séries de salaires spécifiques au pays, mais aussi que le choix du coefficient déflateur en fonction des prix, l'indice des prix à la consommation (IPC), aura une incidence sur la mesure des salaires réels. La portée de l'IPC ne varie pas seulement en fonction du type de ménage ou des groupes de population couverts, mais aussi en fonction de la couverture géographique. Les pratiques spécifiques au pays diffèrent également au niveau du traitement de certaines questions relatives au calcul des IPC, notamment le traitement des produits saisonniers, des nouveaux produits et des changements qualitatifs, des biens durables et des logements occupés par leur propriétaire, l'inclusion ou

¹⁴ D'après les estimations du BIT, la part mondiale des travailleurs domestiques dans l'emploi salarié était de 3,6 pour cent en 2010, mais elle atteignait 11,9 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes, et 8,0 pour cent au Moyen Orient. Voir OIT : *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques* Note d'information sur le travail domestique n° 4 (Genève, 2011).

l'exclusion des services financiers et des impôts indirects, etc.

D'autres facteurs peuvent avoir une influence sur la comparabilité des tendances des salaires réels – et donc du pouvoir d'achat – d'un pays à l'autre. L'un d'entre eux est la période de référence pour les salaires et pour l'indice des prix à la consommation. Les moyennes annuelles des salaires horaires ou mensuels peuvent être des moyennes d'informations basées sur des périodes de référence d'une semaine, d'un mois ou d'un trimestre. Dans certains cas, elles sont basées sur l'ensemble du calendrier ou de l'exercice financier. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, est élaboré à partir de moyennes annuelles d'un indice compilé la plupart du temps mensuellement, parfois trimestriellement ou deux fois par an. Lorsque les salaires nominaux et les informations de l'IPC ne se rapportent pas exactement à la même période, cela peut susciter des problèmes pour les pays qui connaissent une inflation rapide.

En utilisant les informations présentées dans le tableau 15b sur les coûts horaires d'indemnisation pour faire des comparaisons de la compétitivité internationale, il faudrait garder à l'esprit que les différences des coûts horaires d'indemnisation ne sont que l'un des facteurs de la compétitivité, et que l'utiliser seul peut induire en erreur. Il est important de se rappeler également que cet indicateur mesure les coûts d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier uniquement, et qu'il n'est significatif que dans la mesure où les pays s'efforcent d'être concurrentiels sur le secteur manufacturier. Cependant, si on l'utilise conjointement avec d'autres indicateurs, comme celui de la productivité du travail (KILM 16), les changements relatifs peuvent être utiles pour évaluer les tendances de la compétitivité.

Il faudrait aussi faire attention à ne pas interpréter les coûts horaires d'indemnisation comme un équivalent du pouvoir d'achat des revenus des travailleurs, pour deux raisons. La première a trait aux composantes et à la nature des coûts d'indemnisation. Outre les rémunérations directement versées aux travailleurs, les coûts d'indemnisation comprennent les paiements des employeurs aux fonds destinés aux prestations pour les travailleurs. Ces paiements non directs peuvent inclure les prestations immédiates de la sécurité sociale comme les allocations familiales ou l'allocation pour les personnes directement à charge, et les prestations différées, comme les

versements aux fonds de pension et de retraite, ou à différents types d'assurance, comme l'assurance chômage et les prestations de l'assurance maladie, qui représenteront un revenu futur pour les travailleurs sous certaines conditions. Dans quelques pays, les coûts non salariaux comportent également des taxes payées par les employeurs – ou des déductions pour les subventions reçues – pour l'emploi de main d'œuvre, comme la taxe sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaire.

La deuxième raison de distinguer les coûts horaires d'indemnisation du concept du pouvoir d'achat des travailleurs tient au fait que les prix des biens et des services sont très différents d'un pays à l'autre, et que les taux de change commerciaux utilisés pour convertir les chiffres nationaux en une devise unique ne tiennent pas compte des différences relatives des prix. Il faudrait, pour pouvoir faire une comparaison internationale plus significative du pouvoir d'achat des revenus des travailleurs, utiliser la conversion en parité de pouvoir d'achat (PPA), c'est-à-dire des taux qui permettent de convertir la devise d'un pays dans une autre en gardant le même pouvoir d'acheter un panier équivalent de biens et de services.

En dépit des nombreuses corrections apportées à la série des coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier (le tableau 15b), destinées à garantir un niveau élevé de comparabilité entre les pays et dans le temps, il subsiste encore des différences dans les informations présentées. Les séries des gains moyens utilisées comme base pour ces estimations peuvent être influencées par des changements dans le temps de la structure industrielle, à savoir la croissance ou le déclin des établissements, des niveaux d'activité et des modifications de la structure de la main d'œuvre employée (des changements de la proportion relative des hommes et des femmes, de la main d'œuvre qualifiée et non qualifiée, des travailleurs à temps plein et à temps partiel, etc.). Tous ces facteurs ont une influence sur le niveau des rémunérations et des prestations des travailleurs dans un pays.

Les coûts horaires d'indemnisation sont en partie estimés, et chaque année, les informations les plus récentes sont sujettes à révision de la part du Conference Board. Par exemple, en 2001, la série des coûts d'indemnisation a été révisée pour les États-Unis à partir de 1997 pour intégrer les résultats des coûts non salariaux provenant d'une enquête annuelle des fabricants de produits

manufacturés. En 2006, les données du Mexique ont été révisées à partir de 1999 pour intégrer des données de référence d'un recensement des industries et les données de l'Irlande et de la Norvège ont été révisées à partir de 2001 pour intégrer les coûts non salariaux d'indemnisation provenant d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre de 2004.

Les chiffres du niveau comparatif sont des moyennes sur toutes les industries manufacturières, qui ne sont pas nécessairement représentatives de chacune des industries qui les composent. Dans certains pays, comme les Etats-Unis et le Japon, le différentiel entre les coûts horaires d'indemnisation des différents groupes d'industries est assez important, alors que dans d'autres pays comme l'Allemagne et la Suède, il est plus réduit. En outre, les changements dans le temps des coûts relatifs d'indemnisation en dollars des Etats-Unis sont également affectés par (a) les différences des salaires nationaux sous-jacents et des tendances relatives aux prestations mesurées en monnaie nationale, et (b) les fluctuations fréquentes et parfois abruptes des taux de change relatifs des monnaies.

Outre les limitations à la comparabilité de chacun des indicateurs, il existe également des limitations à la comparaison des indicateurs entre eux. Comparer le taux des salaires, des gains ou des coûts de la main d'œuvre dans le temps et entre les pays est probablement l'une des tâches les plus ardues pour les utilisateurs des informations présentés dans cette publication. Ces derniers devraient notamment être conscients des éléments suivants :

- (1) Au sein de chacun des indicateurs, les informations peuvent être affectées par des différences de sources : c'est-à-dire qu'il peut ne pas y avoir de correspondance étroite entre les concepts et les définitions utilisées, la portée et la couverture, les méthodes utilisées pour la compilation, et la façon de présenter les informations. Le tableau 15a est basé sur des données nationales non corrigées qui reflètent ces différences. Pour le tableau 15b, un certain nombre de corrections ont été apportées par le Conference Board pour garantir un niveau élevé de comparabilité entre les pays ; quelques

disparités subsistent néanmoins. Les utilisateurs devraient tenir compte des notes relatives aux tableaux pour chacun des indicateurs.

- (2) Il faut être prudent pour comparer les tendances des salaires annuels moyens avec les coûts horaires d'indemnisation pour les mêmes pays. Il faut remarquer qu'on ne peut pas substituer les salaires par les coûts totaux d'indemnisation ni l'inverse. La différence entre les deux peut être affectée par des facteurs comme la croissance rapide (ou le gel) des salaires nominaux et le développement des prestations non salariales, des changements dans le temps de la nature des régimes de sécurité sociale et des prestations, des cotisations relatives des employeurs, des salariés et de l'état de ces régimes, etc.
- (3) Enfin, il faut remarquer que les séries présentées au tableau 15a montrent les tendances des salaires mensuels réels et nominaux à partir d'informations exprimées en monnaie nationale, alors que le tableau 15b montre les niveaux et les tendances des coûts horaires totaux d'indemnisation et leur structure en dollars des Etats-Unis. Pour le premier indicateur, on a tenu compte des fluctuations de l'indice des prix à la consommation de chaque pays, alors que dans le tableau 15b, pour produire une série en chiffres réels en plus de la série en chiffres nominaux, les données nominales nationales ont été converties en dollars des Etats-Unis et sont donc soumises aux fluctuations dans le temps et entre les pays, des taux de change du dollar des Etats-Unis.

En dépit de ces problèmes de comparabilité, inhérents aux séries statistiques sous-jacentes, tous les efforts ont été faits pour sélectionner les informations les plus proches possibles du concept cible et qu'elles soient donc comparables entre les pays. A partir du moment où les utilisateurs sont conscients de ces problèmes, les indicateurs des salaires et des coûts d'indemnisation du travail présentés peuvent fournir des aperçus intéressants pour les analyses socioéconomiques.

Encadré 15a. Le Rapport mondial sur les salaires du BIT

Le rapport mondial sur les salaires, qui paraît tous les deux ans, est une des publications emblématiques du BIT sur les tendances des salaires et les politiques salariales. Il utilise un certain nombre d'indicateurs pour analyser l'évolution des salaires dans le monde, notamment la croissance des salaires réels moyens, l'incidence des bas salaires (définie comme la proportion de travailleurs salariés dont les gains sont inférieurs au deux tiers des gains médians), et la part des salaires dans le revenu national. Cette publication de portée mondiale est unique et s'appuie sur les données de 130 pays et territoires (dans sa dernière édition), qui totalisent environ 95,8 pour cent des salariés dans le monde. A partir d'une méthodologie normalisée qui corrige les biais subsistants dans les réponses, ce rapport présente la croissance des salaires dans le monde et dans sept régions.

Ce rapport fournit également des illustrations pratiques sur la façon d'utiliser la négociation collective, les salaires minimaux et les politiques du revenu pour constituer des politiques salariales efficaces qui contribuent à obtenir des résultats équitables. Il s'inspire de l'objectif de « promouvoir des politiques en matière de salaires et de revenus, d'horaires et d'autres conditions de travail pour garantir à tous un juste partage des fruits du progrès et un salaire minimum vital à tous ceux qui ont un emploi et qui ont besoin d'une telle protection », l'un des éléments centraux de l'Agenda du travail décent (voir la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable). La pertinence de cette approche a été soulignée par la crise économique mondiale, durant laquelle de nombreux gouvernements ont étendu leurs politiques de soutien aux revenus et les subventions salariales afin de stabiliser la demande et de soutenir la reprise.

Plus d'informations sont disponibles au Service des marchés du travail inclusifs, relations du travail et conditions de travail (INWORK), sur le programme de pointe du BIT sur l'analyse des données sur les salaires, ainsi que des conseils, ou en ligne (en anglais) à l'adresse : <http://www.ilo.org/travail/lang--fr/index.htm>. Le modèle économétrique élaboré dans ce document utilise les estimations disponibles provenant des enquêtes nationales auprès des ménages sur la répartition de l'emploi par catégorie de revenu, auxquelles on ajoute un grand nombre d'estimations sur la répartition de la population totale par catégories, à l'aide d'indicateurs clés du marché du travail, des indicateurs macroéconomiques et démographiques. Ce modèle fournit un ensemble complet d'estimations nationales et de projections de l'emploi par catégories de revenu pour 142 pays, qui servent de base à l'élaboration d'agrégats régionaux.

Source : Kapsos, S. and Bourmpoula, E. (2013). "Employment and economic class in the developing world", Document de recherche du BIT n° 6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf

Encadré 15b. Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la 12^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1973 (paragraphe pertinents)

8. Aux fins des statistiques des salaires, le concept de gains s'entend de la rémunération en espèces et en nature versée aux salariés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi que de la rémunération afférente aux heures non effectuées, par exemple pour le congé annuel, d'autres congés payés ou les jours fériés. Les gains ne comprennent pas les contributions que les employeurs versent pour leurs salariés aux régimes de sécurité sociale et de pensions, non plus que les prestations reçues par les salariés dans le cadre de ces régimes. Sont également exclues les indemnités de licenciement et de cessation de service.

9. Les statistiques des gains devraient être établies sur la base de la rémunération brute des salariés, c'est-à-dire le montant total avant toute déduction effectuée par l'employeur au titre des impôts, des cotisations des salariés aux régimes de sécurité sociale et de pensions, des primes d'assurance vie, des cotisations syndicales et d'autres obligations des salariés.

10. (1) Les gains devraient comprendre: les salaires et traitements directs, la rémunération des heures non effectuées (à l'exclusion des indemnités de licenciement et de cessation de service), les primes et gratifications, les allocations de logement et les allocations familiales payées directement par l'employeur à son salarié:

a) les salaires et traitements directs pour les heures de travail effectuées ou pour le travail accompli couvrent: i) les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; ii) les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; iii) les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); iv) les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; v) les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières;

b) la rémunération des heures non effectuées comprend les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur;

c) les primes et gratifications couvrent les primes saisonnières et les primes de fin d'année, les primes de vacances (s'ajoutant à la rémunération normale) et les primes de participation aux bénéfices.

(2) Les statistiques des gains devraient établir une distinction entre les gains en espèces et les paiements en nature.

Encadré 15c. Résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1966 (paragraphe pertinent)

La 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève 1966) a adopté une résolution concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre et recommandé la classification internationale type des coûts de main d'œuvre suivante :

I. Salaires et traitements directs

- 1) paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps;
- 2) primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps;
- 3) gains des travailleurs aux pièces (non compris les majorations pour heures supplémentaires);
- 4) majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit et heures effectuées les jours fériés.

II. Rémunération pour les heures rémunérées mais non effectuées

- 1) congés annuels, congés assimilés et congés d'ancienneté;
- 2) jours fériés officiels et autres jours reconnus;
- 3) autres jours de congé payé accordés (par exemple, naissance ou décès d'un membre de la famille, mariage du salarié, fonctions officielles, activités syndicales);
- 4) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles ne sont pas considérées comme dépenses de sécurité sociale.

III. Primes et gratifications

- 1) primes de fin d'année et primes saisonnières;
- 2) participation aux bénéfices;
- 3) primes de vacances, en plus de la rémunération afférente aux congés, et autres primes et gratifications.

IV. Nourriture, boisson, combustible et autres avantages en nature**V. Coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur**

- 1) coût au titre des logements appartenant à l'établissement;
- 2) coût au titre des logements n'appartenant pas à l'établissement (allocations, subsides, etc.);
- 3) autres coûts relatifs au logement.

VI. Charges de sécurité sociale supportées par l'employeur:

- 1) contributions légales à la sécurité sociale (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 2) contributions conventionnelles, contractuelles ou bénévoles aux régimes de sécurité sociale et aux assurances privées (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 3a) sommes versées directement aux travailleurs en cas d'absences du travail dues à la maladie, la maternité, une maladie professionnelle ou un accident du travail, pour compenser la perte de gains;
- 3b) autres sommes versées directement aux travailleurs et assimilées à des prestations de sécurité sociale;
- 4) coût des services médicaux et sanitaires¹;
- 5) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles sont considérées comme dépenses de sécurité sociale.

VII. Frais de formation professionnelle

(Y compris également les honoraires et autres paiements versés pour des services d'instructeurs n'appartenant pas à l'entreprise, des institutions de formation, du matériel didactique et les remboursements des charges scolaires des travailleurs, etc.)

VIII. Coûts relatifs aux services sociaux

- 1) coût des cantines et autres services d'approvisionnement¹;
- 2) coût des installations des services de caractère éducatif, culturel, récréatif ou assimilé;
- 3) contributions aux mutuelles de crédit et coût des services connexes dont bénéficient les travailleurs.

IX. Coûts de la main-d'œuvre non classés ailleurs

(Tels que les frais de transport des travailleurs entre le domicile et le lieu de travail supportés par l'employeur (y compris également le remboursement des billets de transports, etc.), le coût des vêtements de travail, le coût du recrutement et d'autres coûts de main-d'œuvre.)

X. Impôts considérés comme coût de la main-d'œuvre

(Par exemple des impôts basés sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaires. De tels impôts devraient être inclus sur une base nette, c'est-à-dire après déduction des allocations ou des abattements accordés par l'Etat.)

KILM 16. La productivité du travail

Introduction

Ce chapitre présente les informations sur la productivité du travail pour l'ensemble de l'économie, la productivité du travail étant définie comme la production par unité de volume de travail, (le nombre de personnes employées ou le nombre d'heures travaillées). La productivité du travail mesure l'efficacité avec laquelle les volumes de travail sont utilisés dans une économie pour produire des biens et des services ; elle permet de mesurer la croissance économique, la compétitivité et le niveau de vie d'un pays.

Utilisation de cet indicateur

La croissance économique d'un pays peut être due à une augmentation de l'emploi ou à une augmentation de l'efficacité du travail des personnes qui sont dans l'emploi. C'est ce dernier effet que permettent de décrire les statistiques sur la productivité du travail. Il s'agit donc d'une mesure essentielle des performances économiques. Il est important de comprendre les moteurs qui la sous-tendent, et notamment l'accumulation de machines et d'équipements, l'amélioration de l'organisation et des infrastructures physiques et institutionnelles, l'amélioration de la santé et des compétences des travailleurs (le capital humain) et la création de nouvelles technologies, pour élaborer des politiques de soutien à la croissance économique. Ces politiques peuvent se concentrer sur une réglementation des industries et du commerce, l'innovation institutionnelle, des programmes publics d'investissements dans l'infrastructure et dans le capital humain, la technologie ou une combinaison de ces facteurs.

Les estimations de la productivité du travail peuvent contribuer à l'élaboration de politiques du marché du travail et à en suivre les effets. On associe souvent par exemple une forte productivité du travail à des niveaux élevés de capital humain ou à certains types de capital humain, ce qui indique les priorités à choisir pour les politiques de formation et d'enseignement spécifiques. On peut également utiliser les tendances des estimations de la productivité pour mieux comprendre les effets

des accords salariaux sur l'inflation ou veiller à ce que ces accords salariaux compensent (partiellement) les améliorations de la productivité accomplies par les travailleurs.

Enfin, la mesure de la productivité peut permettre de comprendre l'incidence des performances du marché du travail sur le niveau de vie. Lorsque l'intensité de l'utilisation de la main d'œuvre - la moyenne annuelle d'heures de travail par habitant - est faible, la création d'emplois est, en plus de la croissance de la productivité, un moyen important pour élever le revenu par habitant.¹ En Europe par exemple, où les niveaux de productivité sont relativement proches de ceux des États-Unis, mais où les niveaux de revenu par habitant sont inférieurs, on peut améliorer le niveau de vie en augmentant l'utilisation de la main d'œuvre. Cet objectif peut être atteint en encourageant une participation plus forte des travailleurs à la main d'œuvre, ou en encourageant les travailleurs à travailler davantage d'heures, c'est-à-dire en créant plus d'opportunités d'emplois décents et productifs pour l'activité économique. En revanche, lorsque l'intensité du travail est déjà élevée, comme en Asie de l'Est, il est essentiel d'accroître la productivité pour améliorer le niveau de vie. Dans tous les cas, l'augmentation de la participation à la main d'œuvre est au mieux une source transitoire de croissance qui dépend de la croissance de la population et de la pyramide des âges de la population. Sur le long terme, c'est la productivité du travail qui détermine l'augmentation du revenu par habitant.

¹ Il est clair que le niveau de vie n'est pas équivalent au revenu par habitant, mais ce dernier peut malgré tout être considéré comme une bonne approximation du niveau de vie, même si le lien n'est pas automatique. Le *Rapport sur le développement humain 2014* du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) révèle par exemple, que sur les 186 économies pour lesquels on dispose à la fois des informations sur l'Indice de développement humain (IDH) et des informations sur le Revenu national Brut (RNB) par habitant en 2012, 107 avaient un IDH supérieur à leur PIB, deux avaient le même chiffre pour les deux, et 77 avaient un PIB supérieur à leur IDH.

Définitions et sources

La productivité représente la quantité de production par unité de volume de travail. Dans le KILM 16, la production est mesurée par le Produit intérieur brut (PIB) pour l'ensemble de l'économie, exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPA) pour tenir compte des différences de prix entre les pays ; exprimé aussi en fonction des taux de changes des marchés pour le tableau 16a qui reflète la valeur du marché de la production produite.

La croissance de la productivité peut être due à une augmentation de l'efficacité de l'utilisation de la main d'œuvre, sans qu'il ait d'augmentation des autres intrants, ou au fait que chacun des travailleurs travaille avec plus d'autres intrants, comme le capital physique, le capital humain ou les intrants intermédiaires. Le KILM 16 n'inclut pas de mesures plus sophistiquées comme la « productivité totale des facteurs », qui est la productivité par unité combinée de tous les intrants.² Les estimations de la productivité du travail peuvent également augmenter si le mélange d'activités d'une économie ou d'une industrie a été modifié pour passer d'activités à faible niveau de productivité à des activités à niveaux élevés de productivité, même si aucune des activités n'est devenue plus productive en soi.

A mélange constant d'activités, la meilleure mesure de l'apport de travail à utiliser dans l'équation de la productivité est « le nombre total d'heures réellement effectuées par an par toutes les personnes dans l'emploi ». Toutefois, cette mesure de l'apport de travail est très souvent difficile à obtenir ou à estimer de façon fiable. C'est pour cette raison que le tableau 16b présente deux séries de productivité du travail, le PIB par personne engagée et le PIB par heure travaillée ; et une série dans le tableau 16a, le PIB par travailleur.

Pour comparer les niveaux de productivité du travail d'une économie à l'autre, il est nécessaire

² Pour avoir des estimations récentes de la croissance de la productivité totale des facteurs, veuillez vous référer à : Conference Board *Total Economy Database*TM, Mai 2015, <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>. On peut obtenir des estimations par industrie auprès de la base de données EU KLEMS Growth and Productivity Accounts (<http://www.euklems.net>).

de convertir la production en dollars des Etats-Unis sur la base de la parité de pouvoir d'achat (PPA). La parité de pouvoir d'achat est la quantité d'une devise nationale nécessaire pour acheter un panier standard de biens et de services de la valeur d'un dollar des Etats-Unis. L'utilisation de la parité de pouvoir d'achat permet de tenir compte des différences de prix relatifs d'un pays à l'autre. Si l'on utilisait simplement les taux de change des monnaies à la place, cela voudrait dire qu'on part de l'hypothèse qu'il n'y a pas de différence des prix relatifs d'une économie à l'autre. Les estimations de la productivité du travail du tableau 16b sont exprimées en dollars des Etats-Unis de 1990 convertis en PPA (car c'est le PPA de 1990 qui permet de comparer le plus grand nombre de pays – voir les détails ci-dessous), et celles du tableau 16a sont exprimées en dollars internationaux de 2005 convertis en PPA ainsi qu'en dollars constants de 2005.

Les estimations de la productivité du travail du tableau 16b sont dérivées de la base de données Total Economy DataBase du Conference Board et sont disponibles pour 123 économies. Cette base de données comprend également des mesures des salaires des travailleurs pour obtenir le coût unitaire de main d'œuvre. Il est possible de télécharger du site Internet de cette base de données une documentation complète sur les sources et les méthodes par pays avec la documentation sous-jacente sur l'utilisation des PPA, etc.³

Dans le tableau 16b, les estimations du PIB pour les pays de l'OCDE après 1990, ont été obtenues pour la plupart des Volumes I et II de la *Comptabilité nationale* (éditions annuelles) et de la base de données New Cronos d'Eurostat. La série allant jusqu'à 1990 est essentiellement dérivée de Maddison (1995).⁴

³ La base de données Total Economy Database se trouve à l'adresse : <http://www.conference-board.org/data/productivity.cfm>. Elle était hébergée auparavant au Centre de la croissance et du développement de l'université de Groningen aux Pays-Bas. Ce centre de recherches continue de faire des recherches sur l'analyse comparative des niveaux de performance économique et des différences de taux de croissance. Voir à l'adresse <http://www.ggdc.net/index.htm> pour avoir les dernières publications.

⁴ A. Maddison, base de données sur les « statistiques historiques », disponible sur la page

Pour calculer la productivité du travail par personne engagée du tableau 16b, le PIB est divisé par l'emploi total. Ces estimations de l'emploi proviennent essentiellement des *Statistiques sur la main d'œuvre* (éditions annuelles) de l'OCDE ; de la base de données New Cronos d'Eurostat ; des estimations du BIT sur l'emploi ; et de l'Institut de Vienne sur les études économiques comparatives (WIIW). Pour calculer la productivité du travail par heure travaillée, les estimations du nombre annuel d'heures travaillées se fondent sur une série de sources considérées comme les plus appropriées pour le concept privilégié des « heures réellement effectuées par personne dans l'emploi » pour chacun des pays. On utilise également les sources nationales ainsi que les collections comme celles du Projet de l'OCDE pour la croissance, qui sont actualisées par Scarpetta et al. (2000).⁵ Pour les années plus récentes, ce sont les tendances des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE qui ont été utilisées. Tous les détails relatifs aux sources utilisées pour chacune des variables – PIB, emploi et heures – sont disponibles sur le site internet de la base de données Total Economie Database et figurent dans la section sur les notes des tableaux du KILM.

Pour les pays non membres de l'OCDE, on a utilisé comme point de départ la comptabilité nationale et les statistiques du travail qui ont été élaborés à partir des sources nationales par les organisations internationales comme la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture FAO, le BIT et l'office de statistique des Nations Unies.⁶ Ces séries ont été complétées par les séries de

Maddison (1995) pour couvrir notamment la période 1980-1990. Maddison (1995) fournit également des estimations de référence pour les heures annuelles travaillées d'un nombre important d'économies non membres de l'OCDE.⁷ Dans certains cas, on a également utilisé les statistiques de la comptabilité nationale pour certains pays.

Lorsque les données sur l'emploi ne sont pas disponibles, le Conference Board remplace les données sur l'emploi par les données sur la main d'œuvre totale, et c'est ce qui se produit pour environ un cas sur trois – essentiellement pour les pays en développement. Comme la main d'œuvre n'est pas nécessairement une approximation suffisante pour l'emploi, les indicateurs sur la productivité du travail du Conference Board (le tableau 16b) sont complétés par un tableau sur la productivité de la main d'œuvre (16a), utilisant les données sur l'emploi provenant des modèles économétriques des tendances du BIT (voir KILM 2).

La productivité du travail du tableau 16a est calculée en utilisant les données sur le PIB en dollars internationaux constants de 2005 en PPA, dérivés de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque Mondiale.⁸ Les estimations du BIT sur l'emploi total ont été utilisées pour calculer la productivité du travail en tant que PIB par personne engagée.⁹ Les pays pour lesquels il n'existe aucune donnée réelle sur l'emploi (ce qui veut dire que toutes les données sont des estimations et non pas des données rapportées) à partir de l'année 2000 ont été exclus. Le tableau 16a est en outre complété par une série du PIB aux taux de change des marchés (au lieu des PPA) pour avoir une meilleure idée des estimations de la productivité du travail utilisés pour les indicateurs de la compétitivité. Les chiffres du PIB (en dollars des Etats-Unis constants de 2005) sont également dérivés de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde. Le tableau 16a est

de Maddison : <http://www.ggd.net/maddison/maddison-project/home.htm>

⁵ Voir Scarpetta, S. et al. : *Economic growth in the OECD area: Recent trends at the aggregate and sectoral level*, Economics Department Working Papers, No. 248, (Paris, OCDE 2003), tableau A.13

⁶ Banque mondiale : *Indicateurs du développement dans le monde* (plusieurs éditions) ; Banque asiatique de développement : *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* (éditions annuelles) ; BIT : *Annuaire des statistiques du travail* (éditions annuelles) ; Nations Unies : *Statistiques de comptes nationaux : principaux agrégats et tableaux détaillés* (éditions annuelles)

⁷ Maddison, A. : *Monitoring the World Economy 1820-1992* (Paris, Centre de développement de l'OCDE, 1995).

⁸ Pour avoir plus de détails, veuillez vous référer au site Internet de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde à l'adresse :

<http://donnees.banquemondiale.org/catalogue/les-indicateurs-du-developpement-dans-le-monde>

⁹ Pour plus de détails, voir l'KILM 2a.

disponible pour 140 économies avec une couverture qui s'étend à tous les groupements régionaux des KILM.

Limites de la comparabilité

Les limitations à la comparabilité internationale et historique des estimations sont résumées sous les titres suivants : les mesures de la production en devise nationale ; l'emploi, et les heures de travail.

Les mesures de la production en devise nationale

Les mesures de la production sont obtenues dans les comptes nationaux et représentent, dans la mesure du possible, le PIB aux prix du marché pour l'ensemble de l'économie. Cependant, en dépit des principes communs essentiellement fondés sur le système de comptabilité nationale des Nations Unies, il subsiste encore d'importants problèmes de cohérence internationale pour les estimations des comptes nationaux, notamment pour les économies qui ne font pas partie de l'OCDE. On trouve parmi ces facteurs :

- (a) *une différence de traitement de la production des secteurs des services.* Dans un nombre considérable d'économies, notamment pour les services non marchands, la production est souvent estimée à partir des intrants, comme le coût total du travail, ou à partir d'une hypothèse implicite relative à la croissance de la productivité ; dans d'autres cas - lorsqu'on dispose de mesures de la production - les changements qualitatifs sont souvent insuffisamment pris en compte dans les mesures du volume de la production.
- (b) *des différences dans les procédures de correction des mesures de la production en fonction des variations des prix, notamment l'utilisation de systèmes de pondération différents pour obtenir des coefficients déflateurs.* Les tendances traditionnelles de la production à prix constants ont été pondérées à des valeurs qui restent fixes pour plusieurs années. Les pondérations fixes impliquent habituellement une surestimation des taux de croissance du volume, ce qui crée un biais qui augmente au fur et à mesure que

l'on s'écarte de l'année de référence. La plupart des économies changent donc de pondérations tous les cinq ou dix ans. L'année dernière, un nombre croissant de pays de l'OCDE est passé à des pondérations annuelles en chaîne.¹⁰

Une autre source importante de différence de méthodologie entre les pays est le recours à des coefficients déflateurs pour les produits des technologies de l'information. Les méthodes traditionnelles de mesure des prix ne permettent pas d'appréhender suffisamment la baisse des prix de ces produits. Les Etats-Unis ont introduit une série de coefficients déflateurs pour les prix hédoniques des produits technologiques, qui mesurent les variations du prix d'un produit à partir des variations des principales caractéristiques qui ont un impact sur le prix. Beaucoup d'autres pays introduisent ce type de mesures pour les prix dans leurs comptes nationaux, mais à un rythme beaucoup moins rapide que les Etats-Unis. Dans les estimations relatives au secteur manufacturier, ce problème a été résolu en utilisant des coefficients déflateurs harmonisés pour les industries des TIC, basés sur les coefficients déflateurs hédoniques des Etats-Unis, pour les pays qui n'ont pas de coefficients déflateurs appropriés.

- (c) *Les différences de couverture dans la comptabilité nationale des activités de l'économie informelle dans les économies en développement et de l'économie souterraine dans les économies développées (industrialisée).* Certaines économies utilisent des données issues d'enquêtes spéciales sur « les activités non enregistrées » ou des estimations indirectes à partir de recensements de la population ou d'autres sources pour estimer ces activités, mais de grandes

¹⁰ La méthode de l'utilisation des pondérations annuelles en chaîne permet d'utiliser des pondérations différentes sur différents segments d'une série chronologique qui « s'enchainent » alors.

différences de couverture subsistent d'une économie à l'autre.¹¹

En plus de ces incohérences, il existe d'importantes différences dans la portée et la qualité des statistiques nationales primaires et les ressources en personnel disponibles pour préparer les estimations nationales pertinentes.

L'emploi

Les estimations de l'emploi sont, dans la mesure du possible, le nombre moyen de personnes ayant un ou plusieurs emplois rémunérés durant l'année. Dans les économies à faible revenu et à revenu intermédiaire d'Asie et d'Amérique latine notamment, les statistiques sur le nombre de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale dans l'agriculture et dans les activités informelles de fabrication sont probablement moins fiables que celles qui portent sur les salariés. Comme pour les estimations de la production, les estimations de l'emploi sont sensibles à la mauvaise couverture des activités informelles ou souterraines, qui regroupent une part importante de l'apport de travail. Dans certains cas, les activités informelles ne sont pas du tout incluses dans les statistiques de la production ni dans celles de l'emploi. Dans l'agriculture, les estimations de la main d'œuvre incluent une partie substantielle des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (à temps partiel ou de façon saisonnière). Cependant, les estimations présentées pour les économies dans cette série de données sont censées couvrir toutes les activités économiques. En outre, les limitations à la comparabilité des estimations de l'emploi du BIT mentionnées dans le KILM 2 s'appliquent également.

Les heures de travail¹²

Souvent, les estimations des heures de travail annuelles ne sont pas disponibles ou sont relativement peu fiables. Même dans les économies développées, les heures de travail annuelles ne sont pas définies de façon cohérente. Par exemple, les statistiques sur les heures de travail se réfèrent souvent aux heures rémunérées et non pas aux heures réellement effectuées, ce qui implique une absence d'ajustement pour les heures payés non travaillées comme les heures des congés payés ou des congés de maladie, ni pour les heures effectuées mais non rémunérées. En outre, les statistiques sur les heures de travail ne sont souvent disponibles que pour une seule catégorie de la main d'œuvre (la plupart du temps, les salariés seulement), ou pour une seule industrie (le secteur manufacturier par exemple), ou pour certains types d'établissements (par exemple, les établissements au-delà d'une certaine taille ou les établissements du secteur formel). Comme toujours, ces problèmes sont particulièrement graves pour un nombre important d'économies à faible revenu. On ne sait souvent pas si les estimations des heures annuelles travaillées ont été ajustées en raison de ces lacunes dans les statistiques primaires, ni comment.

¹¹ Pour avoir un aperçu de ces méthodes, voir par exemple OCDE : *Manuel sur la mesure de l'économie non observée* (Paris, 2002).

¹² Les lecteurs souhaiteront peut-être examiner la section correspondante sur la question de la comparabilité des données sur les heures de travail dans l'KILM 7.

KILM 17. Pauvreté, répartition des revenus, emploi par catégorie de revenus et travailleurs pauvres

Introduction

Les tableaux 17a et 17b présentent deux des indicateurs qui ont été utilisés pour suivre les progrès réalisés vers le premier objectif du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies : « Eradiquer l'extrême pauvreté et la faim » lorsque les OMD étaient en vigueur. La proportion de la population vivant en dessous du seuil international de pauvreté de 1,25 dollars des Etats-Unis par jour était un des indicateurs sélectionnés dans le cadre de la cible 1A de l'OMD 1 (sur l' éradication de la pauvreté); et la proportion de personnes dans l'emploi vivant en dessous du seuil international de pauvreté de 1,25 dollars des Etats-Unis par jour (les travailleurs pauvres) était l'un des indicateurs sélectionnés pour suivre les progrès réalisés vers la deuxième cible (1B) relative au travail décent de cet objectif.¹ Les OMD se sont terminés en 2015, et 17 objectifs de développement durable (ODD) ont été fixés pour leur succéder.² Le premier ODD étant d' « éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde », l'indicateur sur la population vivant avec moins de 1,25 dollars des Etats-Unis par jour a été conservé pour mesurer les progrès réalisés vers la cible 1.1. Les tableaux 17a et 17b présentent également d'autres mesures du bien-être économique, comme la population dans l'emploi par catégories de revenus (délimitées par différents seuils de consommation par membre du ménage), des estimations de la population vivant en-dessous des seuils de pauvreté définis au niveau

national, et le coefficient de GINI qui mesure le degré des inégalités de la répartition des revenus.

Les informations sur la pauvreté des tableaux 17a et 17b portent presque entièrement sur les économies en développement car les données similaires n'existent pas pour la plupart des économies à revenu élevé, où l'extrême pauvreté est plus rare. Le coefficient de Gini est présenté uniquement pour les pays pour lesquels on dispose d'informations sur la pauvreté ; cependant, cette statistique est disponible également pour de nombreuses économies à revenu élevé auprès de la base de données initiale (la Banque mondiale). Le tableau 17b présente les estimations pour les « travailleurs pauvres », définis comme la proportion des personnes dans l'emploi dans un ménage dont les membres vivent en dessous du seuil international de pauvreté de 1,25 dollars des Etats-Unis ainsi que la répartition complète de l'emploi en fonction de cinq catégories de revenus.

Utilisation de cet indicateur

L'intérêt de ces mesures de la pauvreté, de la répartition des travailleurs en fonction des différentes catégories de revenus et des inégalités de revenus tient aux informations fournies par ces indicateurs sur les résultats des processus économiques au niveau national, et sur l'accès des différents groupes de personnes aux biens et aux services. Les informations relatives à la pauvreté montrent les chiffres absolus et la proportion de la population dont les niveaux de consommation ou de revenus sont « inacceptablement » faibles, alors que les séries sur l'emploi par catégories de revenus et sur les inégalités montrent les disparités de consommation et de revenus entre les différentes catégories sociales au sein d'un pays. Les mesures de la pauvreté sont extrêmement importantes car elles montrent le niveau de vie et de bien-être d'un pays. En outre, le seuil de pauvreté permet d'attirer l'attention des

¹ Le premier objectif du Millénaire comprenait trois cibles et neuf indicateurs, voir la liste officielle à l'adresse : <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm>

² On peut trouver la liste officielle des objectifs de développement durable avec leurs cibles (y compris pour le premier objectif) à l'adresse : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

gouvernements et de la société civile sur les conditions de vie des personnes qui vivent dans la pauvreté et permet la nécessité d'avoir des politiques publiques et des programmes de réduction de la pauvreté et d'amélioration du niveau de vie des personnes dans la société. Les analyses des informations sur la pauvreté dans le temps, lorsqu'elles sont comparables, sont essentielles pour suivre les augmentations ou réductions de l'incidence de la pauvreté, et permettent d'évaluer les résultats des programmes de réduction de la pauvreté. Toute évaluation de la pauvreté peut également contribuer à en expliquer les causes éventuelles, une étape importante pour trouver une solution.

Dans les années 1990, décennie caractérisée par l'accroissement de la mondialisation et du nombre d'économies de marché, la communauté internationale a de plus en plus considéré la pauvreté comme un défi majeur. Le premier des objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies³ était d'« éradiquer l'extrême pauvreté et la faim » avec pour cible spécifique de « Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour ».⁴ L'engagement de

lutter contre la pauvreté a été maintenu et renforcé dans les successeurs des OMD, les objectifs du développement durable (ODD) dont le premier consiste à « éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde ». La cible correspondante est « d'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollars des États-Unis par jour) ».

La pauvreté dans le monde développé est souvent associée au chômage, mais l'extrême pauvreté en dessous de 1 dollar par jour qui existe dans une grande partie du monde en développement est dans une large mesure associée à des personnes qui travaillent, et c'est pour cette raison que la deuxième cible de l'OMD 1 était d'assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». La majorité de la population en âge de travailler qui vit dans la pauvreté doit travailler pour survivre et faire vivre leurs familles dans un contexte où il n'existe aucun système efficace de protection sociale ni de filet de sécurité sociale. Pour ces travailleurs qui vivent dans la pauvreté, le problème est généralement celui de la mauvaise *qualité* de l'emploi, avec des salaires faibles ou des niveaux faibles de revenus et de productivité du travail. Voilà pourquoi pour réduire les taux de pauvreté conformément à l'ancien OMD et au nouvel ODD, il faut favoriser l'instauration d'un climat propice à une amélioration des opportunités d'emploi et des revenus des travailleurs pauvres.

Il est important de remarquer que les mesures de la pauvreté, de l'emploi par catégorie de revenus et des inégalités présentées ici se concentrent uniquement sur l'un des aspects de la pauvreté absolue et relative. Elles se concentrent sur le revenu des personnes ou sur la consommation privée mais n'abordent pas directement les privations dans d'autres domaines, comme l'accès aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi productif, et à la participation à la vie sociale et politique. Une analyse globale de la pauvreté et des inégalités devrait inclure un lien vers ces autres dimensions, qui sont appréhendées au moins

³ Dans le cadre de la Déclaration du Millénaire des Nations Unies, afin de « créer – aux niveaux tant national que mondial – un climat propice au développement et à l'élimination de la pauvreté », la communauté internationale a adopté une série d'objectifs internationaux destinés à réduire la pauvreté et à améliorer le développement humain. Un groupe d'experts du secrétariat des Nations Unies, du BIT, du FMI, de l'OCDE et de la Banque mondiale a adopté un cadre de huit objectifs, 21 cibles et 60 indicateurs pour mesurer les progrès. Ces indicateurs sont interdépendants et représentent un partenariat entre économies développées et économies en développement. Pour plus d'informations sur les Objectifs du millénaire pour le développement, voir à l'adresse : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/>

⁴ L'objectif du millénaire pour le développement sur la pauvreté était exprimé en termes de proportion. L'objectif était de réduire de moitié la proportion de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour. Comme les populations tendent à augmenter avec le temps, une baisse de la proportion de la population pauvre ne se traduit pas forcément par une réduction du nombre réel de personnes pauvres. Le seuil international pour la pauvreté de 1,25 dollars par jour a actuellement

remplacé le seuil de 1 dollar par jour (voir l'encadré 17). Ce seuil de pauvreté a été actualisé sur la base des niveaux de prix de 2005 et les niveaux de prix recueillis dans le cadre du Programme de comparaison internationale (PCI).

partiellement par certains des autres indicateurs des KILM.

Définitions et sources

En raison des multiples dimensions de la pauvreté, il existe différentes conceptions théoriques pour sa mesure. Nous en décrivons trois ci-dessous :

1. Une approche courante consiste à analyser les informations sur le revenu monétaire ou la consommation personnelle au lieu des informations sur le développement humain. Les informations sous-jacentes portent, dans la plupart des cas, sur les dépenses personnelles destinées à la consommation et, dans quelques cas seulement, au revenu personnel. Il peut en effet s'avérer difficile d'obtenir des informations sur les revenus dans les enquêtes et cette information ne reflète pas nécessairement totalement le niveau de vie « réel » des ménages. Mesurer la pauvreté de cette façon présente l'inconvénient que les enquêtes auprès des ménages varient d'un pays à l'autre et dans le temps, ce qui réduit la comparabilité des informations (voir la section « Limites de la comparabilité » ci-dessous).

L'un des éléments essentiels de l'utilisation de la mesure du revenu ou de la consommation personnelle pour mesurer la pauvreté est qu'il faut établir un seuil de pauvreté, un niveau de revenu ou de consommation prédéterminé en dessous duquel une personne (ou un ménage) est considéré(e) comme pauvre. L'incidence de la pauvreté est généralement la mesure de la partie de la population dont les dépenses de consommation sont au-dessous de ce niveau prédéterminé. Beaucoup de pays ont adopté un seuil national de pauvreté, en utilisant des seuils basés sur le montant du revenu nécessaire pour acheter une quantité spécifique de nourriture. Il est également utile de mesurer la pauvreté en fonction de seuils de pauvreté internationalement comparables car cela permet d'élaborer des estimations de la pauvreté au niveau mondial. La Banque mondiale a établi deux seuils internationaux de pauvreté, à

1,25 dollars et à 2 dollars de consommation par personne et par jour.

2. Une deuxième perspective repose sur l'approche des « besoins essentiels » et reflète les privations au niveau des exigences matérielles minimales pour satisfaire les besoins de la personne, qui comprennent entre autre la nourriture et l'emploi. Ce concept va bien au-delà du manque de revenus car il prend en compte les besoins en matière de soins de santé de base et d'éducation ainsi que l'accès à des services essentiels comme l'eau potable. Outre l'indicateur du développement humain (IDH), le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a introduit en 1997 le concept d'Indice de la pauvreté humaine (IPH) pour les économies en développement, avant de le remplacer ensuite en 2010 par l'indice de la pauvreté multidimensionnelle (IPM).⁵ L'indice de la pauvreté humaine est un indice composite visant à appréhender l'étendue des privations dans la vie humaine, et notamment à prendre en compte le cumul de privations subies.
3. La troisième approche, qui combine des éléments des deux approches précédentes, porte sur les capacités nécessaires à l'insertion d'une personne dans une société particulière, en partant de l'hypothèse qu'il existe un niveau minimum acceptable de ces capacités. Cette approche recouvre un grand nombre de capacités, qui peuvent aller de la capacité à être bien nourri dans une économie à faible revenu, à des réalisations sociales plus complexes dans une économie à revenu élevé comme la capacité à connaître les rudiments de l'informatique (dans l'hypothèse qu'une personne qui ne possède aucune connaissance en informatique va probablement rencontrer des difficultés pour entrer sur le marché du travail dans une économie développée). La pauvreté est définie en termes d'exclusion de la société normale, notamment en étant exclu du marché du travail. L'analyse de la pauvreté

⁵ Pour avoir plus d'informations sur l'Indice de la pauvreté multidimensionnelle du PNUD, voir à l'adresse : <http://hdr.undp.org/fr/content/indice-de-la-pauvrete-multidimensionnelle-ipm>

sous cet angle a conduit à l'élaboration du concept d' « exclusion sociale ».

4. Enfin, le coefficient de Gini est une mesure directe bien connue du degré des inégalités dans la répartition des revenus ou de la consommation. Il porte sur la répartition cumulée des revenus ou de la consommation (représentée par la courbe de Lorenz) et estime l'écart de cette courbe par rapport à l'égalité parfaite.

Les données présentées pour les seuils de pauvreté nationaux et internationaux et pour le coefficient de Gini ont été obtenues à partir de la série d'indicateurs du développement de la Banque mondiale.⁶ Les séries de données présentées dans le tableau 17a impliquent le recours aux seuils de pauvreté, les taux de pauvreté étant le pourcentage de la population qui vit sous ce seuil. Les seuils de pauvreté nationaux se basent sur les évaluations de la pauvreté du pays par la Banque mondiale, alors que les seuils internationaux de pauvreté se fondent sur les tabulations provenant d'enquêtes primaires auprès des ménages représentatives au niveau national publiées dans la base de données PovcalNet. Les estimations du coefficient de Gini se fondent sur des enquêtes nationales auprès des ménages, complétées par la base de données de

l'étude sur les revenus du Luxembourg pour les économies à revenu élevé.⁷

Les estimations de l'emploi par catégorie de revenus, qui répartissent l'emploi en cinq catégories fondées sur la consommation des ménages (voir l'encadré 17) se fondent également sur les seules enquêtes primaires auprès des ménages représentatives au niveau national qui incluent des questions sur la situation par rapport à l'emploi. Pour inclure dans le tableau 17b une estimation de l'emploi par catégories de revenus, il faut que la définition de l'emploi soit suffisamment conforme à la définition internationale de l'emploi de la résolution adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail.⁸ Pour les pays et les années pour lesquels on dispose de données sur la répartition provenant de la base de données PovcalNet de la Banque mondiale, mais pas d'estimations nationales de l'emploi par catégories de revenus, on dérive ces estimations grâce à un modèle économétrique du BIT mentionné dans l'encadré 17.

Les seuils de pauvreté nationaux, urbains, et ruraux sont spécifiques à chaque pays. Le choix des seuils peut être influencé par plusieurs facteurs, comme les besoins nutritionnels, les besoins de consommation de base ou les niveaux minimaux acceptables en matière de besoins de consommation. La population en dessous du seuil national de pauvreté ne peut pas directement être comparée d'un pays à l'autre. Ces seuils de pauvreté peuvent aussi changer avec le temps pour tenir compte des nouvelles évolutions ou de nouvelles données, ce qui remet en cause la comparabilité dans le temps également.

Le seuil international de pauvreté utilise un montant financier en dollars constants, converti en un montant en devise nationale grâce à la parité de pouvoir d'achat (PPA) au lieu des taux de change des marchés des devises. Si l'on prend le seuil de pauvreté de 1,25 dollars par exemple, ce montant sera converti en un montant équivalent dans la monnaie du pays en question, en utilisant le facteur de conversion de la parité de pouvoir d'achat. Cette mesure permet de faire des comparaisons dans l'espace et dans le temps.

⁶ Les données relatives à la pauvreté nationale et internationale et le coefficient de Gini proviennent de la Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde en ligne. Les données sur la répartition de la population par catégories de revenus ont été téléchargées de PovcalNet, un outil interactif de calcul en ligne géré par la Banque mondiale qui permet aux utilisateurs de refaire les calculs des chercheurs de la Banque mondiale pour estimer l'étendue de la pauvreté absolue dans le monde. PovcalNet est disponible en ligne à l'adresse : <http://iresearch.worldbank.org/povcalnet/>. Il est important de noter qu'il existe des alternatives aux estimations de la Banque mondiale relatives à la pauvreté, et que la question de savoir quelles sont les « meilleures estimations » fait l'objet d'un débat dans la communauté des chercheurs. Voir par exemple l'étude du BIT sur les estimations alternatives de la pauvreté, Karshenas, M. : *Global Poverty: New National Accounts Consistent and Internationally Comparable Poverty Estimates*, BIT (Genève 2002).

⁷ Pour avoir plus d'informations sur l'étude sur les revenus du Luxembourg, voir <http://www.lisdatacenter.org/> (en anglais).

⁸ Voir le texte du KILM 2 pour avoir plus de détails sur la définition de l'emploi de la CIST.

La troisième série de données de cet indicateur, le coefficient de Gini, est une mesure commode et fréquemment utilisée du degré des inégalités de revenus. Le coefficient de Gini mesure l'écart entre une répartition parfaitement égale des revenus (ou dans certains cas, des dépenses de consommation) et leur répartition dans un pays donné entre les personnes ou les ménages. On construit pour cela une courbe de Lorenz qui met en regard les pourcentages cumulés du revenu total et le nombre cumulé de personnes percevant ce revenu, en commençant par les personnes ou les ménages les plus pauvres. Le coefficient de Gini mesure l'aire comprise entre la courbe de Lorenz et une ligne hypothétique d'égalité parfaite, exprimée en pourcentage de l'aire maximale située au-dessous de la ligne. Le coefficient de Gini est égal à zéro pour une égalité parfaite des revenus et à 100 pour une inégalité parfaite. Comme pour toutes les mesures synthétiques, il ne peut pas pleinement appréhender les différences entre les pays et dans le temps de la part cumulée des différents groupes (fractales) de la population pour les revenus ou la consommation, représentée par la courbe de Lorenz.

Enfin, **les estimations de l'emploi par catégories de revenus** montrent la répartition des personnes dans l'emploi en fonction de seuils de consommation par habitant qui délimitent une catégorie de revenus. Les estimations de l'emploi par catégories de revenus, qui combinent les caractéristiques du marché du travail aux données sur les catégories de consommation pour les ménages, donne une meilleure image des liens entre emploi et situation économique. En raison des liens importants entre emploi et bien-être matériel, l'évaluation parallèle de ces deux éléments donne également un aperçu plus détaillé de la dynamique de la création d'emplois productifs, la réduction de la pauvreté et la croissance de la classe moyenne dans le monde.

Limites de la comparabilité

Il ne vaut mieux ne pas faire de comparaisons entre les pays en utilisant les seuils de pauvreté nationaux, car ces derniers ne reflètent aucune norme internationalement convenue sur la pauvreté. Cependant, lorsqu'on se limite à un pays et que le même seuil de pauvreté a été utilisé de façon cohérente dans le temps, l'analyse des tendances et des structures de la pauvreté peut être révélatrice et dans bien des cas, plus utile pour tirer des

conclusions sur le pays que l'analyse des seuils internationaux de pauvreté.

Au niveau des pays, des facteurs comme les modifications du type d'enquêtes, ou des procédures de collecte des données peuvent avoir une incidence sur les comparaisons dans le temps. Les conditions climatiques pour l'agriculture et les catastrophes naturelles et économiques ont une incidence sur les taux de pauvreté, et l'appartenance à un groupe pauvre peut varier d'une année sur l'autre, car certains sortent de la pauvreté alors que d'autres y tombent.

Quant aux estimations fondées sur un seuil international de pauvreté, le recours à la parité de pouvoir d'achat (PPA) plutôt qu'aux taux de change des marchés des devises garantit la prise en compte des différences de prix entre les pays. Cependant, on ne peut affirmer catégoriquement que deux personnes dans deux pays différents qui consomment à hauteur de 1,25 dollars (ou 2 dollars) par jour convertis avec la PPA sont confrontées au même niveau de privations ou ont les mêmes besoins. En dehors des problèmes bien connus en économie lorsqu'on compare le niveau de vie d'une personne à une autre, il existe d'autres problèmes, comme les différentiels de prix entre ville et campagne, et les différences dans le nombre de calories alimentaires nécessaires en fonction du climat, dont on ignore s'ils ont été pris en compte. Une estimation peut se rapporter au revenu et l'autre à la consommation, et il est possible qu'un revenu journalier de 1,25 dollars (ou 2 dollars) permette de consommer moins qu'une dépense journalière de ce montant pour la consommation. Les ajustements qui sont souvent apportés pour convertir les estimations des revenus en estimations de la consommation peuvent également induire un biais dans les répartitions de la consommation qui en résultent. L'ampleur des activités non marchandes et la façon d'évaluer la production et la consommation non marchandes peuvent entraver la comparabilité de façon significative.

Même si les mesures de la pauvreté et des catégories de revenus utilisant des seuils internationaux de pauvreté étaient parfaites, plusieurs questions n'en resteraient pas moins sans réponse. Celle-ci par exemple : est-ce qu'une personne dont le niveau de consommation est par exemple de 4 dollars par jour dans un pays pauvre s'en sort mieux qu'une personne qui a le même niveau de consommation dans un pays riche ? Ou

est-ce qu'une personne qui vit avec 4 dollars par jour s'en sort plus mal si elle vit dans un pays où les inégalités sont importantes ?

Le coefficient de Gini permet en principe de comparer les niveaux d'inégalités entre différents pays et dans le temps, sans définir de seuil de pauvreté national ni international. Dans la pratique toutefois, il comporte d'autres problèmes de comparabilité. Ce coefficient est calculé à partir de données provenant d'enquêtes qui peuvent porter sur les revenus ou la consommation. Si on disposait avec le niveau de détail nécessaire des informations à la fois sur la consommation et sur les revenus, on pourrait attendre du coefficient de Gini qu'il montre une plus grande inégalité pour les revenus que pour la consommation. Les notes des tableaux indiquent clairement si le coefficient se fonde sur le revenu ou sur la consommation, et il est important pour les utilisateurs de garder cette distinction à l'esprit lorsqu'ils tentent de faire des comparaisons. Les répartitions cumulées de la consommation ou des revenus utilisées pour construire le coefficient se rapportent aux niveaux par habitant, et les centiles se rapportent à la population, et non pas aux ménages. En dehors des faiblesses éventuelles de qualité des données sous-

jacentes relatives à la consommation ou aux revenus, les ajustements introduits pour convertir le coefficient en répartition cumulée de la population peuvent induire des biais ou des erreurs supplémentaires dans les estimations. Mais en dépit de toutes ces imperfections, ce coefficient est très utile pour étudier les tendances des inégalités dans le temps et dans l'espace.

En dehors de la ventilation en fonction des zones urbaines et rurales pour les seuils nationaux de pauvreté, les données relatives à la pauvreté et aux inégalités du tableau 17a ne sont fournies qu'au niveau global, sans ventilation en fonction de l'âge ni du sexe. Cela est dû au fait que l'on ne dispose pas des données désagrégées sur la pauvreté dans les grandes bases de données internationales dont est tiré le tableau 17a. Cependant, les estimations de l'emploi par catégorie de revenus du tableau 17b compilées par le BIT à partir des données provenant des enquêtes nationales sont désagrégées par âge (total, jeunes et adultes, définis comme les personnes de 15 ans et +, les 15-24 ans, et les + de 25 ans respectivement) et par sexe, ce qui permet les comparaisons entre ces groupes.

Encadré 17. Nouvelles estimations du BIT sur l'emploi par catégorie de revenus

De nouvelles recherches du BIT ont permis d'avoir une image de la répartition des travailleurs du monde en développement en fonction de cinq catégories de revenus : (1) les travailleurs extrêmement pauvres (moins de 1,25 dollars par jour) ; (2) les travailleurs modérément pauvres (de 1,25 à 2 dollars par jour) ; (3) les travailleurs proches de la pauvreté (de 2 à 4 dollars par jour) ; (4) les travailleurs de la classe moyenne du monde en développement, qui sont les travailleurs qui vivent dans des ménages où la consommation par personne oscille entre 4 et 13 dollars par jour ; et (5) les travailleurs de la classe moyenne du monde développé et au-dessus, qui vivent dans les ménages dont la consommation dépasse 13 dollars par personne et par jour.

A partir des travaux antérieurs du BIT visant à produire des estimations mondiales et régionales des travailleurs pauvres, une nouvelle méthodologie a été élaborée pour produire des estimations et des projections par pays de l'emploi en fonction de cinq catégories de revenus (Kapsos et Bourmpoula, 2013). Cette méthodologie a permis de produire pour la première fois des estimations mondiales et régionales de la répartition des travailleurs par catégories de revenus, ce qui donne une nouvelle vision de l'évolution de l'emploi dans le monde en développement. L'objectif de ces travaux est de renforcer le corpus de données sur les tendances de la qualité de l'emploi et de la répartition des revenus dans le monde en développement – un résultat bienvenu au vu de la relative pénurie d'informations sur cette question, par rapport aux informations quantitatives sur l'emploi, comme les taux de participation à la main d'œuvre et les taux de chômage.

Les auteurs définissent les travailleurs qui vivent avec leur famille avec un budget de 4 à 13 dollars par jour en parité de pouvoir d'achat comme la classe moyenne du monde en développement, alors que les travailleurs qui vivent avec plus de 13 dollars sont considérés comme la classe moyenne et la classe moyenne supérieure selon la définition du monde développé. La croissance de l'emploi des classes moyennes dans le monde en développement peut apporter des avantages substantiels aux travailleurs et à leurs familles, les éléments suggérant que la classe moyenne du monde en développement est capable d'investir plus dans la santé et l'éducation et vit donc avec un niveau de santé et de productivité considérablement plus élevé que les catégories de pauvres et de personnes proches de la pauvreté. Cette situation peut être avantageuse pour l'ensemble de la société en créant un cercle vertueux d'augmentation de la productivité de l'emploi et d'accélération du développement. La montée d'une classe moyenne stable permet également de favoriser la stabilité politique car elle exige plus de responsabilité et de bonne gouvernance (voir Ravallion, 2009).

Le modèle économétrique élaboré dans ce document utilise les estimations nationales disponibles relatives à la répartition de l'emploi par catégorie de revenus provenant des enquêtes sur la main d'œuvre, en les complétant par une série plus vaste d'estimations de la répartition totale de la population par catégories à l'aide d'indicateurs clés du marché du travail, d'indicateurs macroéconomiques et démographiques. Ce modèle produit un ensemble complet d'estimations nationales et de projections de l'emploi par catégorie de revenus pour 142 pays en développement, qui servent de base à la production d'agrégats régionaux.

Source : Kapsos, S. et Bourpoula, E. (2013) : "Employment and economic class in the developing world", document de recherche n° 6, BIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf

