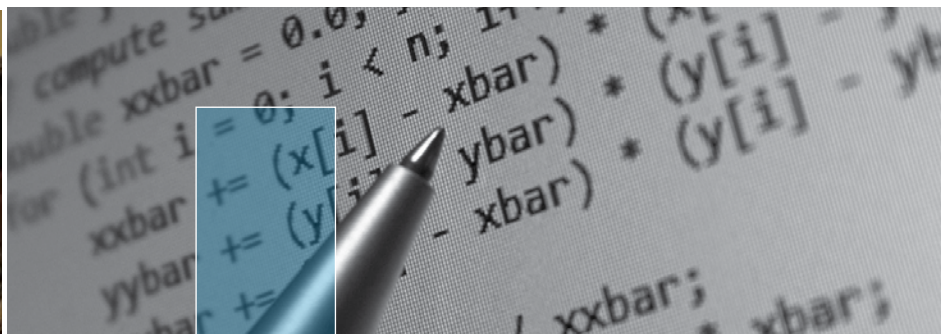
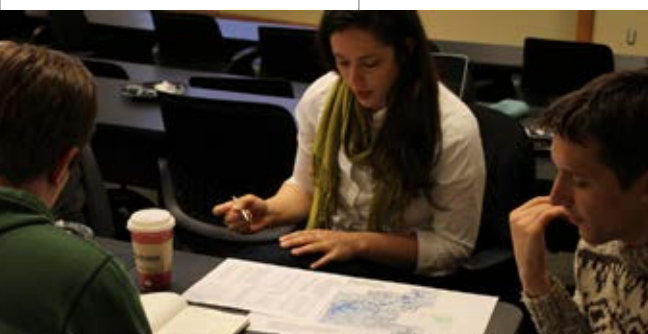
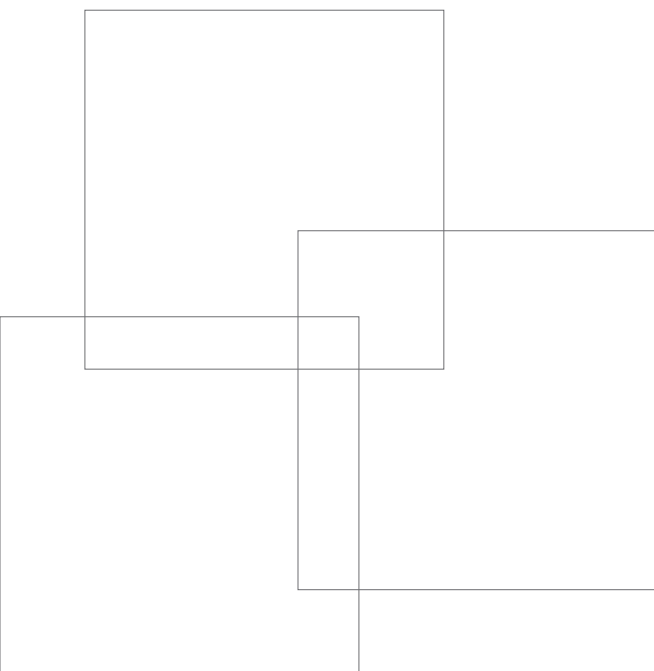




Bureau
international
du Travail
Genève



4

Les politiques nationales de l'emploi: un guide pour les organisations de travailleurs

La collecte et l'analyse des
données sur le marché du travail

La collecte et l'analyse des données sur le marché du travail



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

LES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI - un guide pour les organisations de travailleurs

Bureau international du Travail . – Genève: BIT, 2017

ISBN: 978-92-2-231270-2 (print)

ISBN: 978-92-2-231271-9 (web pdf)

Bureau international du Travail

Politiques de l'emploi /rôle des syndicats/ promotion de l'emploi/ plan d'action /collecte des données /main-d'oeuvre /économie informelle /marché du travail

13.01.3

Disponible aussi en anglais: *National employment policies: A guide for workers' organizations* (ISBN 978-92-2-129343-9 (print) / 978-92-2-129344-6 (web pdf)), Genève, 2015, en arabe (ISBN 978-92-2-629343-4 (print) / 978-92-2-629344-1 (web pdf)), Genève, 2015, et en russe: *Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников* (ISBN 978-92-2-429343-6 (print) / 978-92-2-429344-3 (web pdf)), Moscou, 2015.

[ILO Cataloguing in Publication Data](#)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production,
impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages,
impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées
d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
Code: CMD - STA

Photo: UN Photo; The World Bank; UNDP; CMD;ILO; Zabara.org; Vyacheslav Oseledko; Dmitry Ryzhkov; IMB Photo; Nick Story; CIMMYT;

Aperçu rapide

La collecte et l'analyse des données sur le marché du travail

L'analyse des données sur le marché du travail est importante pour trois raisons :

1. Pour **déterminer et comprendre les enjeux** du marché du travail, de sorte que vous sachiez de quoi vous parlez lorsque vous débattiez de la politique de l'emploi avec d'autres parties concernées.
1. Pour **fonder les décisions concernant la politique nationale de l'emploi** sur un socle de données empiriques objectives.
2. Pour **évaluer les coûts et les avantages** des politiques, des mesures et des programmes.

Les données sur le marché du travail aident à faire la lumière sur les enjeux politiques. Ces données peuvent servir non seulement de base ou de point de départ pour élaborer une politique ou fixer des cibles en matière d'emploi, mais elles sont également utiles pour évaluer les effets d'une politique sur la durée.

Cette partie du guide présente les bases de la collecte et de l'analyse des données sur le marché du travail. Elle explique où trouver les bonnes données et indique des situations dans lesquelles les syndicats pourront avoir intérêt à collecter ces données eux-mêmes. Elle explique également la notion de population active et expose les indicateurs que nous utilisons pour décrire cette population.

S'agissant de l'emploi, l'objectif principal de l'Organisation internationale du Travail est d'assurer « le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». Nous nous penchons sur les indicateurs que l'OIT a choisi pour mesurer les progrès accomplis vers la réalisation de cet objectif.

Tout au long de cette section, nous donnons des exemples montrant comment des pays utilisent ces indicateurs et analysent les données. Nous examinons brièvement comment analyser les données issues d'un ou de plusieurs indicateurs pour élaborer une position de principe.

Table des matières

La collecte et l'analyse des données sur le marché du travail

Aperçu rapide

v

4.1. Notions de base

Pourquoi est-ce important pour les syndicats d'analyser les données ?	1
Où obtenir des données de qualité ?	1
Que cherchons-nous à savoir avec ces données ?	1
Comment utiliser les données ?	3
Les principaux sous-ensembles de la main-d'œuvre	3

4.2. Comprendre la notion de population active et les indicateurs utilisés pour décrire cette population

La notion d'emploi	4
La notion de chômage	7
Les notions de sous-emploi et de situation d'emploi inadéquat	7

4.3. Choisir des indicateurs pour la collecte des données

Le ratio emploi-population	9
Taux de chômage	10
Taux d'activité	12

4.4. Mesurer le plein emploi productif

Taux de pauvreté au travail	13
Niveau de productivité de la main-d'œuvre et taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre	14
Taux d'emploi vulnérable	15
Indicateurs de l'emploi précaire	16

4.5. Mesurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi

Ségrégation professionnelle selon le sexe	17
Écart de salaires entre hommes et femmes	18
Part des femmes dans l'emploi salarié dans le secteur non agricole	20

4.6. Autres indicateurs du travail décent	
Jeunes ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi	21
Taux d'emploi informel	21
Taux de bas salaires	22
Durée excessive du travail	22
4.7. Utiliser les bonnes données pour élaborer une position de principe	
Exemple avec un seul indicateur	23
Exemple avec plusieurs indicateurs	23
Références	25
Ressources et outils	26

4.1. Notions de base

Pourquoi est-ce important pour les syndicats d'analyser les données ?

L'analyse des données sur le marché du travail est importante pour trois raisons :

1. Pour **déterminer et comprendre les enjeux** du marché du travail, de sorte que vous sachiez de quoi vous parlez lorsque vous débattiez de la politique de l'emploi avec d'autres parties concernées.
2. Pour **fonder les décisions concernant la politique nationale de l'emploi** sur un socle de données empiriques objectives.
3. Pour **évaluer les coûts et les avantages** des politiques, des mesures et des programmes.

Où obtenir des données de qualité ?

Dans chaque pays, il existe des instituts de statistique qui produisent des données à partir d'enquêtes sur la population active et du recensement national. Les données sont souvent limitées ou très générales, ceci étant dû la plupart du temps au manque de moyens. Les syndicats peuvent et devraient jouer un rôle de premier plan en encourageant la collecte de données de qualité.

Ils devraient également recueillir des données sur leurs propres membres et sur les conditions dans leurs lieux de travail. Certaines données se trouvent dans les conventions collectives. Vous pouvez également sonder vos membres, de préférence avec l'aide de chercheurs expérimentés.

Que cherchons-nous à savoir avec ces données ?

Le but est de pouvoir décrire correctement la situation sur le marché du travail à un moment donné et sur la durée. Nous voulons savoir si les gens qui souhaitent travailler trouvent des emplois et connaître la quantité et la qualité des emplois disponibles. Y a-t-il des personnes sous-employées qui exercent une activité tout en restant dans la pauvreté ? S'il y a du chômage et du sous-emploi, qui sont les personnes touchées ? Sont-elles jeunes ou âgées ? S'agit-il plutôt d'hommes ou de femmes ? Où vivent-elles ? Quel est leur niveau d'instruction ?

Les statistiques que nous recueillons en posant ce genre de questions sont appelées **indicateurs**. Dans les exemples ci-après, les éléments que nous souhaitons connaître sont associés aux indicateurs qui peuvent fournir l'information recherchée :



Quelle est l'ampleur du problème de l'emploi ? Combien y a-t-il de personnes qui travaillent ? Combien y a-t-il de personnes qui souhaitent travailler ?

- Nombre et pourcentage de personnes qui souhaitent participer activement au marché du travail (indicateur : taux d'activité)
- Nombre et pourcentage de personnes qui sont disponibles pour travailler et qui recherchent activement un emploi sans en trouver (indicateur : taux de chômage)

Quelles sont les capacités institutionnelles nécessaires pour relever le défi de l'emploi ? Services de l'emploi, organismes de formation, budget, etc.

- Nombre et pourcentage de personnes qui souhaitent participer activement au marché du travail (indicateur : taux d'activité)

Quels sont les besoins des chômeurs en matière d'assurance et d'aides sociales ?

Quelles sont les mesures nécessaires pour faciliter l'accès à l'emploi ?

- Nombre et pourcentage de personnes qui sont disponibles pour travailler et qui recherchent activement un emploi sans en trouver (indicateur : taux de chômage)

Dans quelle mesure le défi de l'emploi est-il relevé sur le plan quantitatif ?

Dans quelle mesure la population active occupée a-t-elle la capacité de subvenir aux besoins du reste de la population ?

- Nombre et pourcentage de personnes qui ont travaillé ou occupé un emploi pendant au moins 1 heure dans la semaine écoulée (indicateur : taux d'emploi)

Quelles sont les mesures qui permettraient d'améliorer la productivité/la qualité des emplois ?

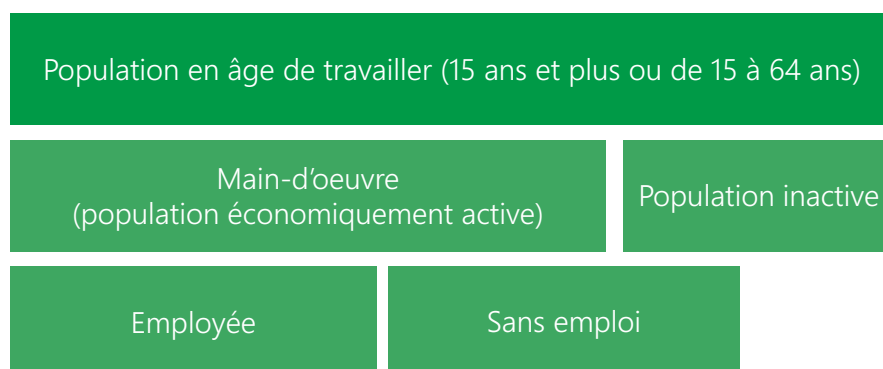
Quelles sont les mesures qui pourraient faciliter le redéploiement/la formation de la main-d'œuvre ?

- Nombre et pourcentage de personnes qui travaillent, mais qui ont le souhait/ besoin de travailler plus ou d'exercer une activité différente (indicateur : taux de sous-emploi)

Comment utiliser les données ?

Les données sur le marché du travail aident à faire la lumière sur les enjeux politiques. Ces données peuvent servir non seulement de base ou de point de départ pour élaborer une politique ou fixer des **cibles en matière d'emploi**, mais elles sont également utiles pour évaluer les effets d'une politique sur la durée.

Les principaux sous-ensembles de la main-d'œuvre



Exemple de la Tanzanie

Population de plus de 15 ans 21 003 960 (21 003 960)			
Hommes 10 001 727 (10 001 727)		Femmes 11 002 233 (11 002 233)	
Population économiquement active 18 821 525 (18 821 525)		Population économiquement inactive 2 182 434 (2 182 434)	
Hommes 9 054 172 (9 054 172)		Hommes 947 555 (947 555)	
Femmes 9 767 354 (9 767 354)		Femmes 1 234 879 (1 234 879)	
Employés 17 944 556 (16 627 133)		Chômeurs 876 968 (2 194 392)	
Hommes 8 779 845 (8 086 325)		Hommes 274 327 (967 847)	
Femmes 9 164 713 (8 540 809)		Femmes 602 641 (1 226 545)	

Remarque : cette répartition de la population âgée de 15 ans et plus est basée à la fois sur les critères de l'OIT et sur des définitions nationales. (Les chiffres issus des définitions nationales sont indiqués entre parenthèses.)

Source : Bureau national de statistique (Tanzanie), 2006.

4.2. Comprendre la notion de population active et les indicateurs utilisés pour décrire cette population

La notion d'emploi



Trois critères définissent l'emploi (y compris l'emploi indépendant) :

1. **L'âge** : la personne doit faire partie de la tranche d'âge choisie pour définir la population active, généralement 15 ans et plus.
2. **La durée de l'activité** : sont comptabilisées toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure pendant une brève période précisée (une semaine généralement), y compris celles qui ont un emploi, mais qui sont en congé pour des raisons diverses.
3. **La nature de l'activité** : il doit s'agir d'une activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

(Conférence internationale des statisticiens du travail, 2013).

Le concept d'emploi peut être décomposé en sous-catégories afin de tenir compte de la diversité des situations d'emploi dans le monde du travail. Il y a principalement deux manières d'opérer cette ventilation :

- En fonction du secteur et du type d'activité économique
- En fonction du type d'emploi ou des conditions d'emploi.

Secteur et activité économique

Lorsque nous ventilons les données sur l'emploi selon ce critère, nous utilisons une des méthodes de classification suivantes :

- La Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, rév. 4
- Le statut de l'employeur (public ou privé)
- Le mode d'organisation de la production (formel ou informel).

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

- 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 activités de remise en état
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail; réparations 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. Administration et activités d'appui administratif
- O. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
- P. Éducation
- Q. Santé et activités d'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



Type d'emploi ou situation dans la profession

Lorsque nous ventilons les données sur l'emploi selon ce critère, nous utilisons une des méthodes de classification suivantes :

- La Classification internationale type des professions (CITP) : les emplois sont classés en fonction des tâches et des fonctions requises.
- La Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) : cette classification est basée sur le type de contrat passé entre un individu et d'autres personnes ou des organisations pour exécuter un travail.



Classification internationale type des professions (CITP-08)

Grands groupes

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



Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93)

1. Salariés, parmi lesquels certains pays pourraient avoir le besoin et la capacité de distinguer les « salariés titulaires d'un contrat de travail stable » (y compris les « salariés réguliers »)
2. Employeurs
3. Personnes travaillant pour leur propre compte
4. Membres de coopératives de producteurs
5. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale
6. Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

La notion de chômage

Les trois critères utilisés pour définir le chômage

1. **Être sans emploi** : la personne doit être en âge de travailler et ne pas avoir travaillée plus d'une heure pendant la période couverte par les statistiques.
2. **Être disponible pour travailler** : la personne est disponible pour occuper un emploi pendant la période couverte par les statistiques.
3. **Être à la recherche d'un emploi** : la personne recherche activement un emploi salarié ou un revenu provenant d'une activité indépendante.



Dans certains cas, les pays appliquent une définition plus souple du chômage, en ne retenant que les deux premiers critères. Une définition plus souple conduit à des chiffres très différents et peut s'avérer plus adaptée dans certains contextes selon les pays. Toute analyse du chômage doit clairement indiquer la définition statistique utilisée pour collecter les données et calculer l'indicateur.

Les notions de sous-emploi et de situation d'emploi inadéquat

Sous-emploi lié à la durée du travail

Le **sous-emploi** lié à la durée du travail concerne la collecte des données sur des personnes qui sont prêtes à travailler plus d'heures qu'elles ne travaillent actuellement. Les heures travaillées pendant la période de collecte des données sont comparées à un seuil préalablement fixé, par exemple 40 heures de travail par semaine.

Les trois critères de la définition du sous-emploi lié à la durée du travail

1. Volonté de travailler davantage d'heures
2. Disponibilité pour travailler davantage d'heures
3. Avoir travaillé un nombre d'heures inférieur au seuil relatif au temps de travail.



Situations d'emploi inadéquat

Les situations d'emploi inadéquat sont de trois types :

1. **Emploi inadapté aux compétences** : cela concerne les personnes qui souhaitent changer d'emploi pour utiliser davantage leurs compétences professionnelles, et qui sont disponibles pour le faire.
2. **Emploi inadapté lié au revenu** : cela concerne les personnes qui souhaitent changer d'emploi pour accroître leurs revenus en augmentant leur productivité grâce, par exemple, à de meilleurs outils de travail et équipement, à des formations ou à de meilleures infrastructures.
3. **Emploi inadapté lié à une durée excessive du travail** : cela concerne les personnes qui souhaitent travailler moins d'heures en acceptant une baisse de revenu correspondant à la réduction de leur temps de travail.



4.3. Choisir des indicateurs pour la collecte des données

Lorsque vous avez déterminé ce que vous voulez savoir, vous devez choisir des indicateurs qui pourront le mesurer. Les trois indicateurs traditionnels du marché du travail sont :

- Le **ratio emploi-population**
- Le taux de chômage
- Le taux d'activité.

Pour vous faire une bonne idée de ce qui se passe sur le marché du travail, vous ne pouvez pas examiner ces indicateurs séparément. Ils doivent être analysés ensemble.

Le ratio emploi-population

Le ratio emploi-population (REP dans la formule ci-dessous) est un indicateur de base permettant d'apprécier la demande globale de main-d'œuvre dans une économie. Il fournit des informations sur la capacité d'une économie à créer des emplois.

Il correspond au pourcentage de personnes occupées dans la **population en âge de travailler**:

$$\text{Population employée} \div \text{Population en âge de travailler} \times 100 = \text{REP (\%)}$$

La plupart des indicateurs peuvent être décomposés en d'autres indicateurs, selon des critères de sexe ou par d'âge notamment, pour parvenir à une analyse plus précise de la situation.

Pour un sous-groupe de la population en âge de travailler, les femmes par exemple, cet indicateur correspondra au pourcentage de personnes appartenant au sous-groupe, qui ont un emploi. Le ratio emploi-population pour les femmes (REPf) par exemple, se calcule alors comme suit :

$$\text{Femmes employées} \div \text{Femmes en âge de travailler} \times 100 = \text{REPf (\%)}$$

Interpréter les données

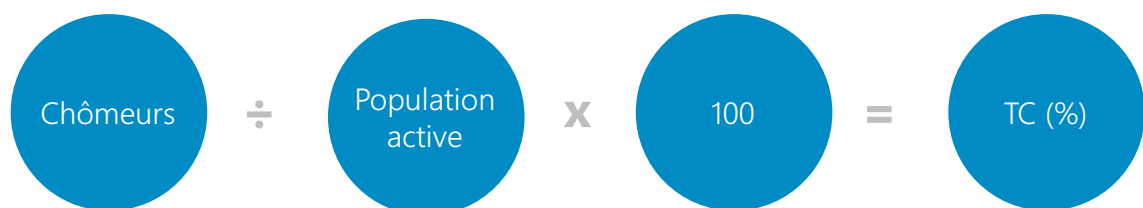
L'Organisation internationale du Travail fournit des lignes directrices pour interpréter les données relatives au marché du travail (OIT, 2013 a). Lorsque le ratio emploi-population augmente, cela signifie généralement que la demande de main-d'œuvre augmente dans l'économie.

Cela n'est pas forcément toujours une bonne chose. Cette augmentation peut être le signe, par exemple, de possibilités d'études limitées pour les jeunes qui n'ont d'autre choix que d'entrer dans la population active. Ou bien, elle peut révéler la faiblesse de l'assistance-chômage ou d'autres avantages sociaux dans un pays. Un rapport supérieur à 80 pour cent indique souvent une abondance d'emplois de qualité médiocre. Si une brusque augmentation du ratio emploi-population ne coïncide pas avec une augmentation correspondante du **produit intérieur brut**, cela peut être révélateur d'une baisse de la **productivité de la main-d'œuvre**. (Le produit intérieur brut ou PIB est la principale mesure de la production économique d'un pays, c'est-à-dire de la valeur totale de l'ensemble des biens et services produits.)

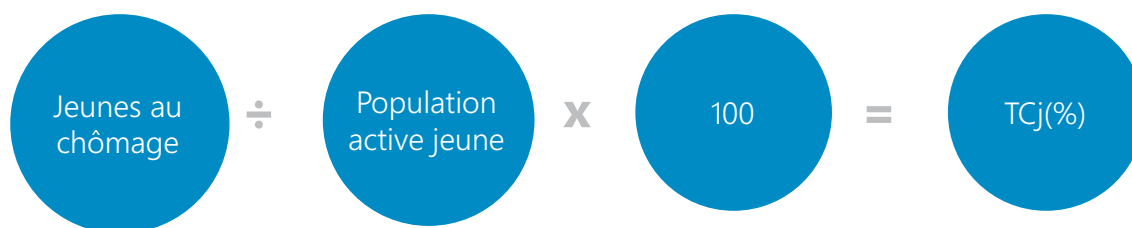
Un faible pourcentage signifie qu'une part importante de la population en âge de travailler est au chômage ou se trouve en dehors de la population active. Les raisons de l'inactivité sont diverses : poursuite d'études, retraite, tâches domestiques non rémunérées, maladie ou incapacité à travailler. Ce genre d'information est essentiel pour interpréter le ratio emploi-population.

Taux de chômage

Le taux de chômage (TC dans la formule ci-dessous) reflète la capacité d'une économie à créer des emplois pour des personnes qui veulent travailler mais qui ne travaillent pas, bien qu'elles soient disponibles et qu'elles recherchent activement un emploi.

Le diagramme illustre la formule du taux de chômage (TC) à l'aide de cercles bleus et de symboles mathématiques. Les cercles contiennent les termes 'Chômeurs', 'Population active', '100' et 'TC (%)'. Les symboles utilisés sont le signe de division (÷), le signe de multiplication (x) et le signe d'égalité (=).
$$\text{Chômeurs} \div \text{Population active} \times 100 = \text{TC (\%)}$$

Le taux de chômage dans un sous-groupe donné de la population active est le pourcentage de personnes au chômage dans ce groupe. Par exemple, le taux de chômage des jeunes (TCj) se calcule comme suit :



Interpréter les données

Dans la plupart des pays développés, le taux de chômage est un indicateur important de la performance du marché du travail et une mesure essentielle de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Dans les pays en développement, l'intérêt et la signification du taux de chômage sont beaucoup plus limités. En l'absence d'assurance-chômage ou d'autres filets de sécurité sociale, la plupart des personnes en âge de travailler sont obligées d'avoir une certaine activité économique, que l'emploi occupé soit adéquat ou non. Souvent, elles travaillent dans l'**économie informelle** et exercent un emploi indépendant.

L'évolution du chômage doit être analysée parallèlement à celle de la production totale mesurée par le Produit Intérieur Brut (PIB). Une croissance économique solide est souvent associée à une diminution du taux de chômage. Cependant, au début d'une phase d'expansion économique, le taux de chômage peut en fait augmenter, car certains **travailleurs découragés** et d'autres personnes qui ne faisaient pas partie de la population active auparavant se mettent alors à rechercher un emploi.

Dans la plupart des cas, une baisse du taux de chômage est accompagnée d'une augmentation du ratio emploi-population. Le taux de chômage doit également être analysé en même temps que les indicateurs suivants :

- La durée du chômage
- Le sous-emploi lié à la durée du travail
- La proportion de chômeurs bénéficiant de régimes d'assurance-chômage ou de programmes de travail temporaire (là où ils existent)
- Les possibilités de formation professionnelle et d'apprentissage
- Le nombre de bénéficiaires de ces programmes.

Taux d'activité

Le taux d'activité (TA dans la formule ci-dessous) renseigne sur la taille de l'offre de travail disponible pour travailler dans l'ensemble de la population en âge de travailler.

$$\text{Population active} \div \text{Population en âge de travailler} \times 100 = \text{TA (\%)}$$

Interpréter les données

La corrélation entre taux de chômage et taux d'activité est généralement stable à court terme. Elle peut varier à moyen et long terme lorsque des changements interviennent dans la composition démographique d'une population ou dans l'économie. Des changements dans la législation et dans les politiques peuvent également avoir un effet sur cette corrélation. Par exemple, un relèvement de l'âge légal de fin de scolarité obligatoire peut faire baisser le taux d'activité. Un taux de scolarisation des femmes en hausse et l'acceptation des femmes dans le monde du travail entraînent souvent une augmentation du taux d'activité.



4.4. Mesurer le plein emploi productif

La communauté internationale a fixé des objectifs du Millénaire pour le développement, dont le premier est « [d']éliminer l'extrême pauvreté et la faim » (BIT, 2013c). Cet objectif comporte la cible suivante : assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un **travail décent** et **productif**. Pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation de cette cible, l'OIT a choisi les quatre indicateurs suivants :

1. Ratio emploi-population (%)
2. Taux de pauvreté au travail (%)
3. Taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre (%)
4. Taux d'emploi vulnérable (%).

Nous avons traité le ratio emploi-population dans la section précédente. Nous allons expliquer maintenant les trois autres indicateurs.

Taux de pauvreté au travail

Le taux de pauvreté au travail (TPT dans la formule ci-dessous) correspond à la part de la population employée vivant dans des ménages considérés comme pauvres. Le terme « pauvre » signifie que le niveau de revenu ou de consommation de ces ménages est inférieur à un seuil, dit seuil de pauvreté, fixé par pays ou à l'échelle internationale.

$$\text{Personnes occupées vivant dans des ménages pauvres} \div \text{Total des personnes occupées} \times 100 = \text{TPT (\%)}$$

Exemple de la Tanzanie

	2000/1	2007
(1) Nombre de personnes occupées vivant dans des ménages pauvres	4 985 637	5 620 099
(2) Nombre de personnes occupées vivant dans des ménages non pauvres	10 348 535	12 709 912
(3) Total des personnes occupées = (1) + (2)	15 334 172	18 330 011
(4) Taux de pauvreté au travail = (1) ÷ (3) × 100	32.5%	30.7%

Source : BIT, 2012a

Interpréter les données

La notion de pauvreté s'applique aux ménages, et non aux individus, en se basant sur l'hypothèse selon laquelle les membres d'un ménage mettent en commun leurs revenus. La question est de savoir si le revenu total d'un ménage est suffisant pour extraire l'ensemble du ménage de la pauvreté. Le classement d'un travailleur dans la catégorie des **travailleurs pauvres** dépend de son propre revenu, du revenu des autres membres du ménage et du nombre de personnes à sa charge (enfants, parents âgés et autres).

Niveau de productivité de la main-d'œuvre et taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre

La productivité de la main-d'œuvre correspond à la production totale (exprimée par le produit intérieur brut) par unité de travail (exprimée par le nombre de personnes ayant un emploi).



La croissance de la productivité du travail correspond à la variation annuelle de la production par personne occupée.

Exemple de l'Albanie, soulignant le niveau de la productivité de la main-d'œuvre en 1990 et 2011 et sa croissance sur 20 ans

Année	Productivité de la main-d'œuvre (USD de 1990)
1990	6 800
2011	15 324

Source : BIT, 2013b

Taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre entre 1990 et 2011 : 3.9%

Interpréter les données

Une des limites de la méthode consistant à calculer la productivité de la main-d'œuvre sous la forme du PIB par personne occupée réside dans le fait qu'elle associe toute variation de la production à un seul facteur de production, la main-d'œuvre. Ni le montant du capital utilisé par la main-d'œuvre, ni les variations de ce capital, ni les évolutions dans la composition de la population active ne sont pris en compte. Certains éléments comme les investissements dans la technologie et le capital humain peuvent avoir une incidence sur la croissance de la productivité de la main-d'œuvre.

Le fait d'analyser la croissance de la productivité de la main-d'œuvre en même temps que des indicateurs d'emploi comme le ratio emploi-population ou le taux de chômage peut nous renseigner sur la manière dont la main-d'œuvre est utilisée. Par exemple, une faible productivité de la main-d'œuvre associée à un faible taux de chômage et à un PIB en hausse peut être le signe d'une forte utilisation de la main-d'œuvre.

Taux d'emploi vulnérable

Cet indicateur renseigne sur la proportion de travailleurs susceptibles d'être davantage exposés à des risques économiques que les autres personnes occupées, du fait de leur situation dans l'emploi.

Le taux d'**emploi vulnérable** (TEV dans la formule ci-dessous) est défini comme le pourcentage de **travailleurs indépendants** (TI) ou de **travailleurs familiaux** (TF) dans le total des personnes occupées. Les travailleurs indépendants travaillent pour leur propre compte et n'ont pas d'employés. Les travailleurs familiaux collaborent sans rémunération à l'entreprise familiale.



Exemple de l'Indonésie

	2001	2009
(1) Travailleurs indépendants	17 451 704	20 810 300
(2) Employeurs	23 117 951	24 605 242
(3) Salariés	26 579 000	28 913 118
(4) Travailleurs occasionnels	6 072 161	11 497 658
(5) Travailleurs familiaux	17 586 601	18 659 126
(6) Total des personnes occupées	90 807 417	104 485 444
(7) Taux d'emploi vulnérable = ((1)+(5)) x 100/(6)	38.6%	37.8%

Source : données de SAKERNAS, propres calculs

Interpréter les données

Un TEV élevé peut être le signe de conditions d'emploi inadéquates et d'une absence de création d'emplois dans le secteur formel. Pour pouvoir l'affirmer, vous devez toutefois analyser cet indicateur en même temps que les indicateurs suivants :

- L'**emploi informel**

- Le revenu généré par l'emploi de ces travailleurs par rapport au coût de la vie
- Les situations d'emploi inadéquat liées à une durée excessive du travail
- La présence ou non d'une couverture de **protection sociale**.

Une amélioration de cet indicateur se manifesterait par une évolution à la baisse de l'emploi vulnérable et une amélioration des autres indicateurs.

Indicateurs de l'emploi précaire

Au cours des dernières années, on a observé une augmentation notable du nombre de salariés travaillant de manière occasionnelle, avec des contrats à durée déterminée ou par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire. Cette tendance à moins embaucher sous contrat à durée indéterminée a des conséquences certaines sur la sécurité de l'emploi et du revenu, le niveau des revenus, les possibilités de formation professionnelle, les perspectives de carrière et la possibilité de pouvoir bénéficier de négociations collectives et d'une protection sociale.

Pour revenir à l'exemple de l'Indonésie, vous remarquerez que la catégorie dont l'effectif a le plus augmenté est celle des travailleurs occasionnels. Bien qu'une telle relation de travail ne soit pas considérée comme « vulnérable » selon la définition de l'OIT, elle est tout de même généralement moins sûre ou plus précaire que la relation de travail associée à un contrat de travail régulier, à durée indéterminée. Alors que le mouvement vers plus de flexibilité de la main-d'oeuvre est en marche dans toutes les régions du monde, le phénomène est insuffisamment documenté dans les enquêtes sur la population active, car ces enquêtes ne prennent pas systématiquement en compte toutes les sortes de contrats de travail (BIT, 2012b, chapitre 1).



4.5. Mesurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi

Ségrégation professionnelle selon le sexe

Cet indicateur renseigne sur les professions exercées par les hommes et les femmes. On entend par « profession » un ensemble d'emplois dont les tâches et les fonctions principales sont très similaires. Cet indicateur révèle jusqu'à quel point les femmes et les hommes bénéficient de possibilités différentes et d'un traitement différencié dans le monde du travail.

Trois valeurs permettent de mesurer la ségrégation professionnelle selon le sexe. Toutes s'appuient sur les sous-groupes de la *Classification internationale type des professions*.

1. Part des femmes dans l'emploi

Cet indicateur montre où se concentrent les femmes et les hommes dans chaque groupe professionnel. Un groupe dans lequel la part des femmes dans l'emploi est élevée (plus de 80 pour cent par exemple) peut être considéré comme « dominé par les femmes ». Si la part des femmes dans l'emploi est faible (moins de 20 pour cent par exemple), un groupe pourra être considéré comme « dominé par les hommes ».

2. Répartition par profession

Cet indicateur montre la part des femmes et la part des hommes – dans le total des femmes occupées et des hommes occupés respectivement – qui sont employés dans chaque groupe professionnel. Ces données peuvent faire apparaître des différences entre les femmes et les hommes pour ce qui est des possibilités d'emploi dans certains groupes professionnels.

3. Indice de dissemblance de Duncan

C'est l'indicateur le plus souvent utilisé pour mesurer la segmentation du marché du travail selon le sexe dans divers groupes professionnels ou selon le statut de l'employeur. Une valeur élevée indique une ségrégation professionnelle forte. Une valeur nulle correspond à une absence totale de ségrégation professionnelle.

Exemple : Ségrégation selon le sexe par type d'entreprise au Cameroun en 2005 et 2010

Type d'entreprise	Indice de ségrégation sexuelle de Duncan, 2005	Indice de ségrégation sexuelle de Duncan, 2010
Administration publique	15.38	11.56
Entreprises publiques et parapubliques (entreprises avec des fonctions liées au gouvernement)	19.33	10.45
Grandes entreprises privées	17.26	18.50
Petites et moyennes entreprises	15.16	19.56
Micro-entreprises et travailleurs indépendants	10.11	8.78
Unités agricoles	14.64	6.55
Coopératives	15.43	21.79

Source : Institut National de la Statistique, 2011

Interpréter les données

L'indice ne permet pas de déterminer les groupes professionnels qui sont à l'origine de ces différences. Comme il s'agit d'une valeur unique, il a pour avantage de faciliter les comparaisons sur la durée et entre pays. Un inconvénient de cet indice réside dans le fait que les variations dans le temps et les différences entre pays ne résultent pas de la seule composition hommes-femmes des groupes professionnels. Elles peuvent également être influencées par des différences ou des changements dans la structure professionnelle du marché du travail.

Écart de salaires entre hommes et femmes

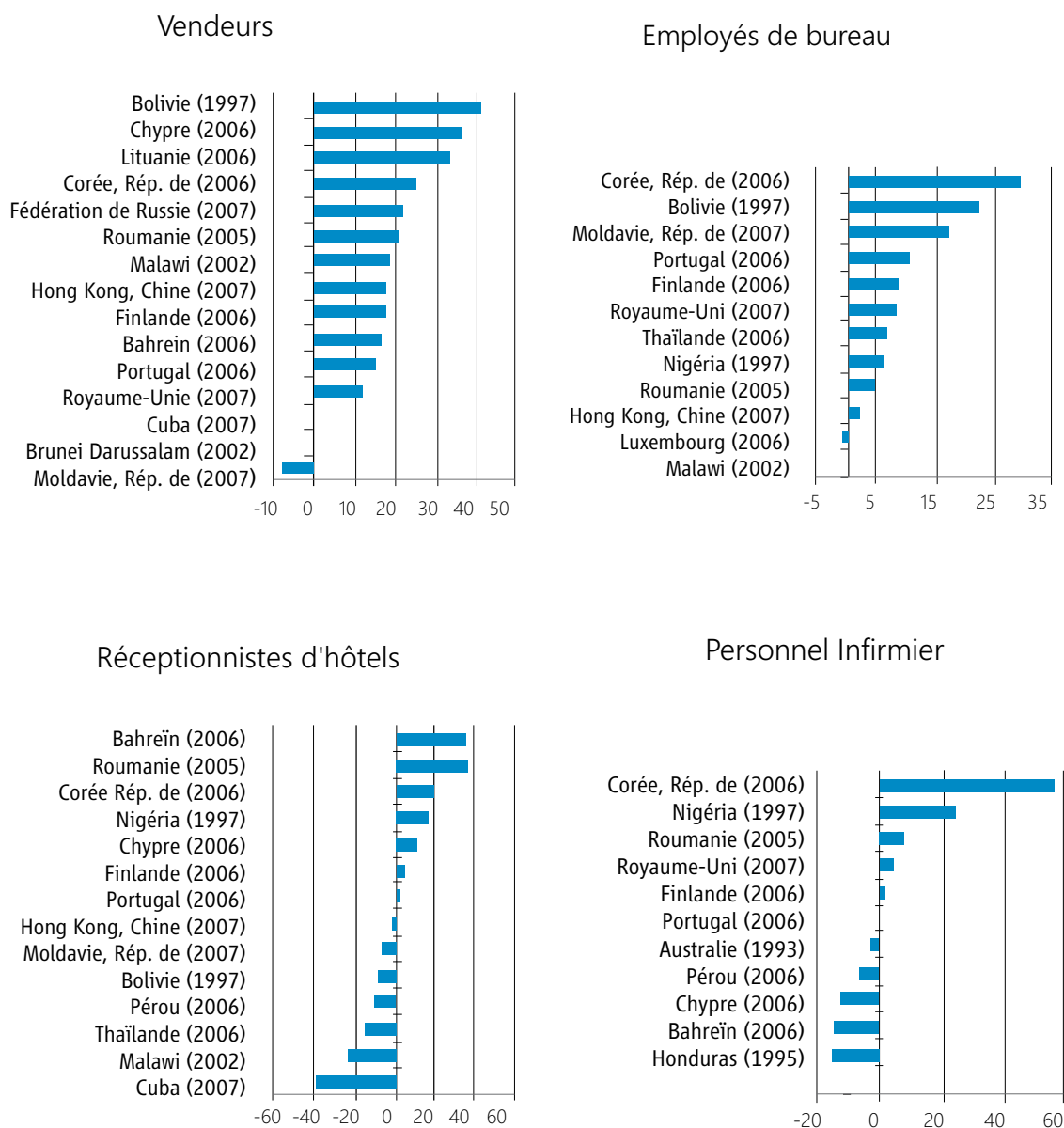
L'écart de salaires entre hommes et femmes mesure les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Un écart de salaires entre hommes et femmes positif indique que les hommes gagnent plus que les femmes dans la profession concernée. Un écart de salaires entre hommes et femmes négatif indique que les femmes gagnent plus que les hommes.

Les données de revenu ne sont généralement disponibles que pour les salariés, ce qui signifie qu'elles ne prennent pas en compte un grand nombre de travailleurs indépendants ou d'employeurs, particulièrement dans le **secteur informel**. Dans ce secteur, les différences de revenus entre les hommes et les femmes pourront être supérieures.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne tient pas compte des différences de revenus entre les sexes résultant d'une inégalité dans l'accès à l'emploi salarié. Par exemple, si les hommes sont surreprésentés parmi les salariés (avec des revenus relativement élevés) et les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs indépendants du secteur informel (avec des revenus relativement faibles), l'écart global de revenu a toutes les chances d'être très supérieur à ce qu'il montrera l'écart de salaires entre hommes et femmes.

Les chiffres qui suivent montrent que les différences de salaires entre les hommes et les femmes sont bien présentes. Les professions dans lesquelles les écarts sont les plus faibles sont celles du personnel infirmier et des employés de bureau, deux professions susceptibles d'être fortement féminisées. Comprise entre 10 et 30 pour cent dans la plupart des pays, la différence de salaire entre les hommes et les femmes chez les vendeurs dépasse 40 pour cent en Bolivie. Même pour les réceptionnistes d'hôtel et le personnel infirmier – des professions traditionnellement féminisées –, l'écart est important, même si c'est dans ces groupes que les cas d'écarts favorables aux femmes sont les plus fréquents.

Figure 1 : Différences de salaires entre les hommes et les femmes dans certaines professions (niveau 2 de compétences dans la CITP, enseignement secondaire)



Source : BIT, 2010.

Part des femmes dans l'emploi salarié dans le secteur non agricole

Cet indicateur montre le pourcentage de femmes occupant un emploi salarié dans les secteurs autres que l'agriculture. Il peut varier de 0 pour cent (uniquement des hommes) à 100 pour cent (uniquement des femmes). Un nombre égal de femmes et d'hommes dans ces secteurs donnerait une valeur de 50 pour cent pour cet indicateur.

Dans certains pays, l'emploi salarié non agricole ne représente qu'une petite partie de l'ensemble des emplois. Par conséquent, cet indicateur doit être examiné avec d'autres informations relatives à la situation des femmes sur le marché du travail. Par exemple, il est important de voir quelle est la part des femmes dans le total des emplois en fonction des critères suivants : situation dans l'emploi, niveau d'instruction, niveau de rémunération, écarts de salaires, accès des femmes et des hommes à une protection sociale.



4.6. Autres indicateurs du travail décent

Jeunes ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi

Cet indicateur mesure le nombre de jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni occupés. Par rapport au taux de chômage des jeunes, il donne une indication plus large du nombre de jeunes entrants potentiels sur le marché du travail.

Une valeur élevée de l'indicateur, en comparaison avec le taux de chômage des jeunes, peut signifier qu'un grand nombre de jeunes sont des travailleurs découragés ou n'ont pas accès à l'éducation ou à la formation. Il est important, pour d'éventuelles interventions stratégiques, de découvrir pourquoi cette population ne participe pas au marché du travail au moyen d'outils comme les enquêtes auprès des jeunes.

Un taux élevé chez les femmes par rapport aux hommes est souvent dû au fait que les jeunes femmes sont occupées par les tâches domestiques et la garde des enfants. Lorsque ces activités empêchent les jeunes filles d'aller à l'école, celles-ci ont peu de chances d'acquérir les compétences dont elles auront besoin pour réussir sur le marché du travail.

Il peut également s'avérer utile d'analyser des données comme le nombre de jeunes bénéficiant de programmes de formation et d'apprentissage, et de connaître le nombre de jeunes chômeurs bénéficiaires. Si de tels programmes n'existent pas, il pourra être utile de déterminer les postes existants ou les profils susceptibles d'être recherchés, pour lesquels il existe une pénurie de compétences. Cela vous donnera des informations pour d'éventuelles mesures à prendre.

Taux d'emploi informel

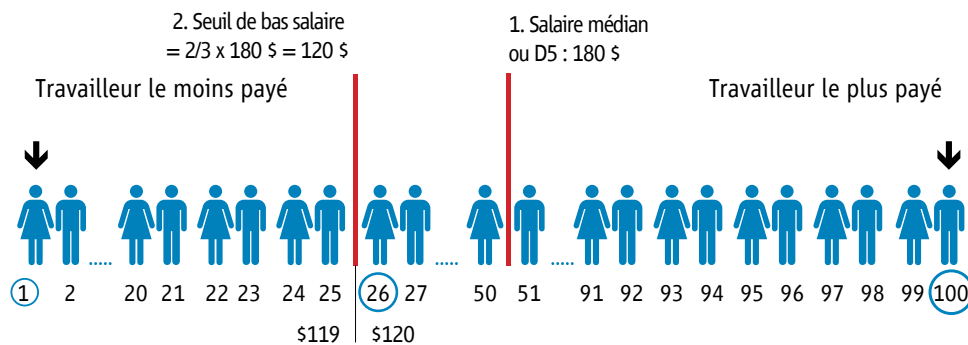
Le taux d'emploi informel est un indicateur important de la qualité des emplois dans une économie. Il correspond au pourcentage des personnes occupant un emploi informel dans le total des personnes occupées.

L'emploi informel est mesuré selon les directives de la 17^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail. Il regroupe les sous-catégories de travailleurs suivantes :

- Salariés exerçant un emploi informel (emploi qui ne donne pas droit à la sécurité sociale, à des congés payés annuels ou à des congés de maladie avec rémunération), que ce soit dans le secteur formel ou informel
- Salariés d'une entreprise non enregistrée et/ou d'une entreprise privée non constituée en société
- Travailleurs à leur propre compte occupés dans une entreprise non enregistrée et/ou d'une entreprise privée non constituée en société
- Employeurs occupés dans une entreprise non enregistrée et/ou d'une entreprise privée non constituée en société comptant moins de cinq employés
- Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

Taux de bas salaires

Le taux de bas salaires correspond à la proportion des salariés dont le salaire horaire est inférieur au deux tiers du salaire horaire médian de l'ensemble des salariés.



Dans les pays en développement, ce seuil des deux tiers du salaire horaire médian pourra s'avérer irréaliste. Dans nombre de ces pays, cette valeur serait en effet inférieure au minimum vital. En pareil cas, il sera peut-être préférable d'utiliser le salaire minimum vital (seuil de pauvreté) comme référence.

Le taux de bas salaires se calcule par rapport à l'ensemble des salaires horaires dans un pays. Lorsque le salaire horaire des travailleurs les moins payés augmente par rapport à celui des autres travailleurs, le taux aura tendance à diminuer. Mais si le salaire horaire de tous les travailleurs augmente (ou diminue) au même rythme, le taux de bas salaires restera le même.

Cet indicateur « relatif » vient compléter l'indicateur « absolu » représenté par le taux de pauvreté au travail. Vous devez analyser ces deux indicateurs pour mieux cerner la corrélation entre revenu et niveau de vie. Une diminution du taux de bas salaires indique probablement une amélioration des conditions de vie des travailleurs situés en bas de la distribution des salaires. Cela signifie également une baisse du taux de pauvreté au travail.

Durée excessive du travail

Cet indicateur porte sur les emplois dans lesquels les heures travaillées dépassent 48 heures par semaine. C'est un indicateur d'exposition à une surcharge de travail – le point à partir duquel le travail peut avoir des conséquences négatives sur la santé des travailleurs, la sécurité au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La concrétisation du travail décent va de pair avec une proportion raisonnablement faible de travailleurs concernés par des horaires excessifs, en fonction de la situation nationale.

Il est intéressant d'étudier la question du temps de travail excessif afin de déceler d'éventuelles différences entre les femmes et les hommes. Dans de nombreux pays, le pourcentage de salariés concernés est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

4.7. Utiliser les bonnes données pour élaborer une position de principe

Exemple avec un seul indicateur

Cet exemple montre comment interpréter l'évolution du taux d'emploi vulnérable.

Niveau	Évolution	Signal
Élevé	Augmentation	Aggravation de la situation sur le marché du travail
Élevé	Diminution	Quelques progrès, peut faire plus
Faible	Augmentation	Aggravation de la situation sur le marché du travail
Faible	Diminution	Bons progrès

Exemple avec plusieurs indicateurs

Supposons que nous étudions l'évolution de notre marché du travail en utilisant les quatre indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement. Nous observons les tendances suivantes :

- Augmentation du ratio emploi-population
- Diminution du taux d'emploi vulnérable
- Baisse du taux de pauvreté au travail
- Stabilité du taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre.

Dans notre analyse, nous découvririons probablement qu'une partie de l'augmentation de l'emploi (comme le montre l'augmentation du ratio emploi-population) peut s'expliquer par l'accroissement de l'emploi vulnérable. Dans l'ensemble, les revenus des travailleurs augmentent, comme le montre la baisse du taux de pauvreté au travail. Cependant, la stabilité de la croissance ou de la productivité de la main-d'œuvre, associée à une augmentation du taux d'emploi vulnérable, indique qu'il est possible que la situation sur le marché du travail ne s'améliore que pour certains segments de la population.



Références



Institut National de la Statistique. 2011. *Enquêtes sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2)*, 2010 (Yaoundé).

Conférence internationale des statisticiens du travail. 1982. « Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi » in Rapport de la Conférence (Genève). Disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf.

Bureau international du Travail. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Genève).

Organisation internationale du Travail (OIT). 2012a. *Profil national du travail décent de la Tanzanie (continentale)* (Dar es Salaam et Genève). Disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/decent_work_tz.pdf.

—. 2012b. *Rapport sur le travail dans le monde* (Genève). Résumé en français disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179510.pdf. Rapport intégral disponible en anglais à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179453.pdf.

BIT. 2013a. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Genève). Disponible en ligne sur : http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm.

BIT. 2013b. *Indicateurs clés du marché du travail*, 9e édition. Indicateur 16 : productivité du travail (Genève). Disponible en ligne sur : <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--fr/index.htm>.

BIT. 2013c. *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du Millénaire pour le développement* (y compris l'ensemble complet des indicateurs de travail décent) (Genève). Disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_110512.pdf.

Bureau National de Statistique (Tanzanie). 2006. *Integrated labour force survey 2006: Analytical report* (Tanzanie).

Ressources et outils



Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du Millénaire pour le développement, y compris l'ensemble complet des indicateurs de travail décent, Bureau international du Travail. Genève : BIT, 2013

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_110512.pdf

Understanding deficits of productive employment and setting targets – A methodological guide. Bureau international du Travail, Genève : BIT, 2012

Nouvelle norme relative aux statistiques du travail, Conférence internationale des statisticiens du travail, 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

http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234126/lang--fr/index.htm

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

<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27>

Classification internationale type des professions (CITP)

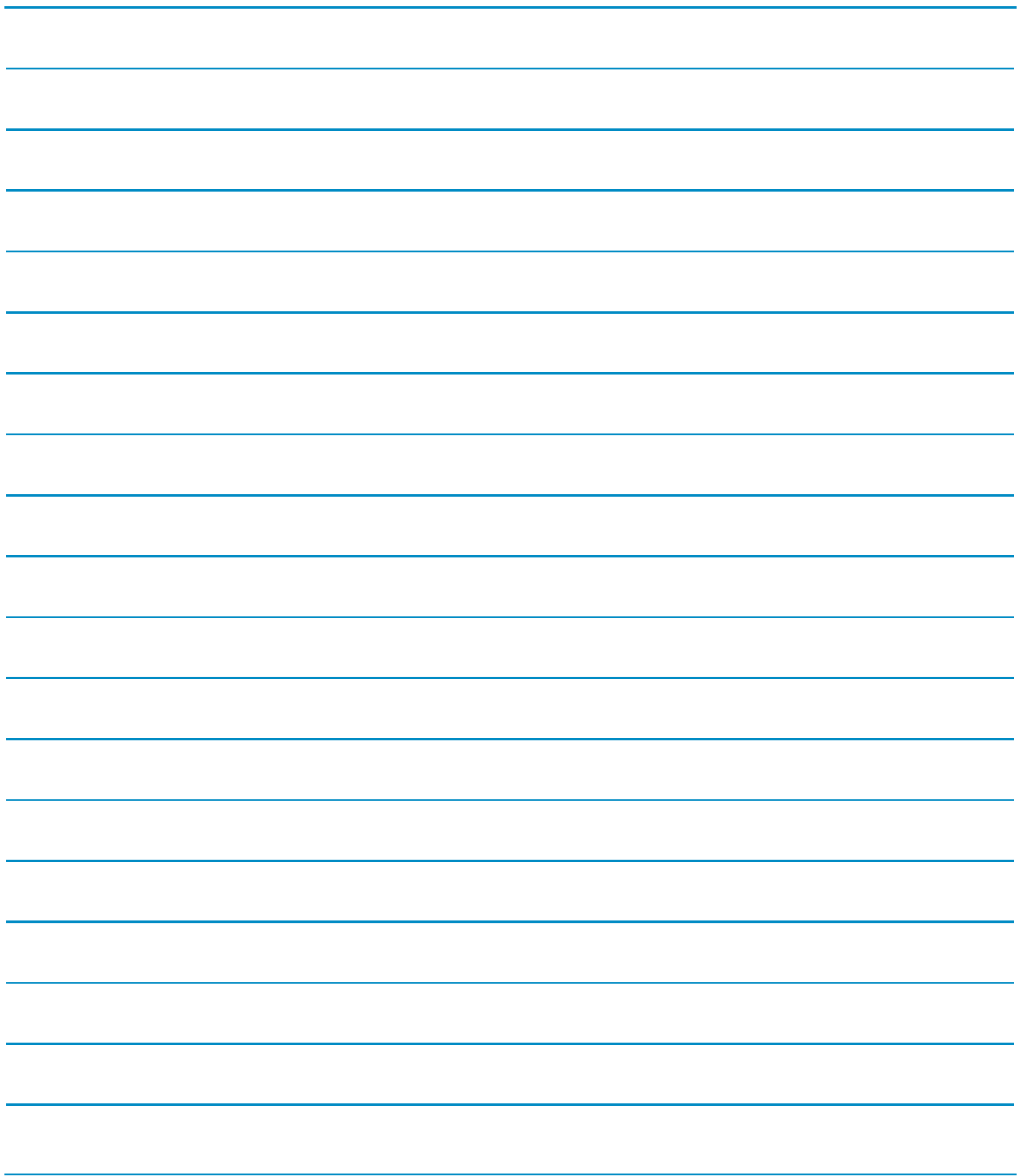
<http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

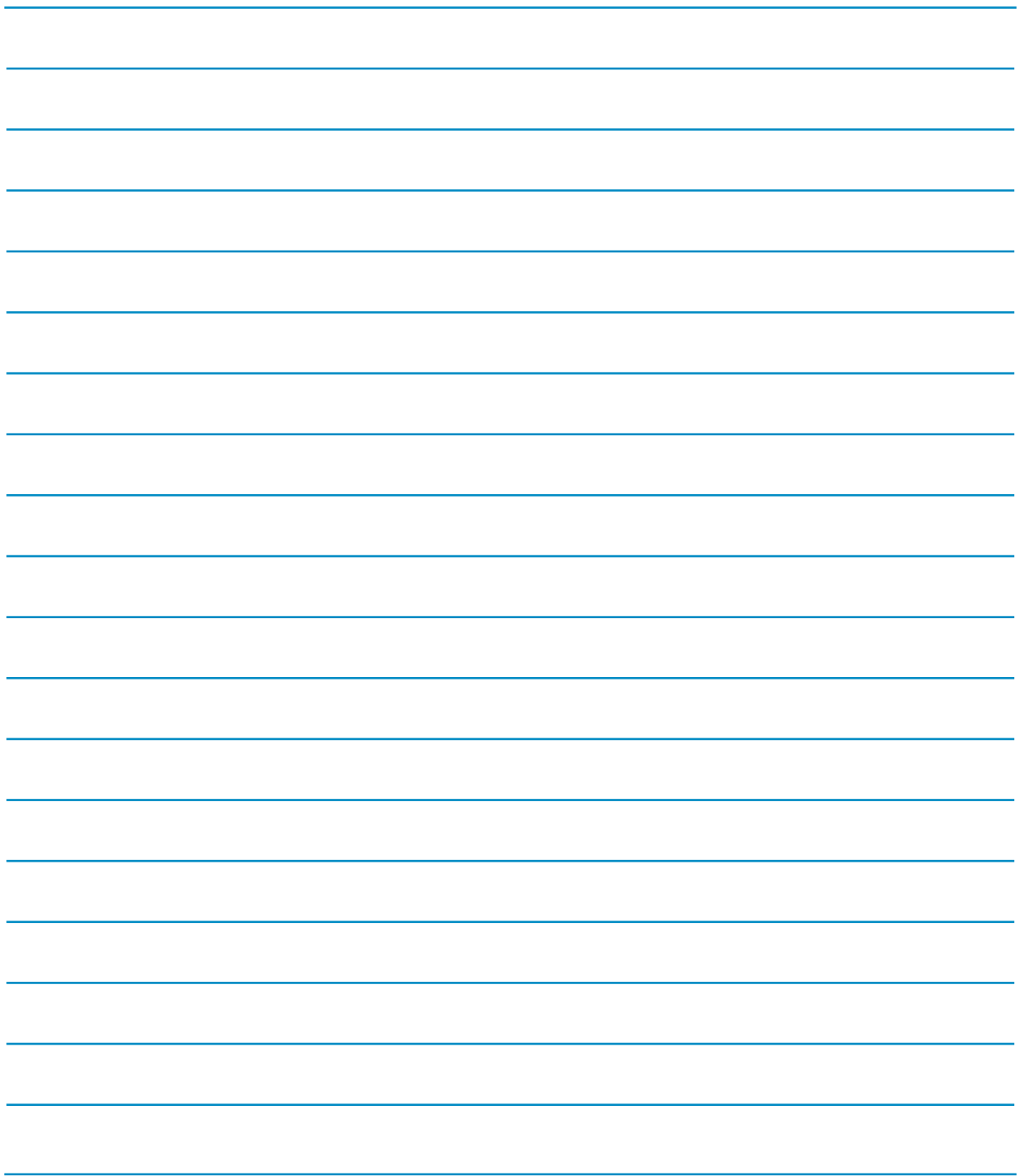
Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)

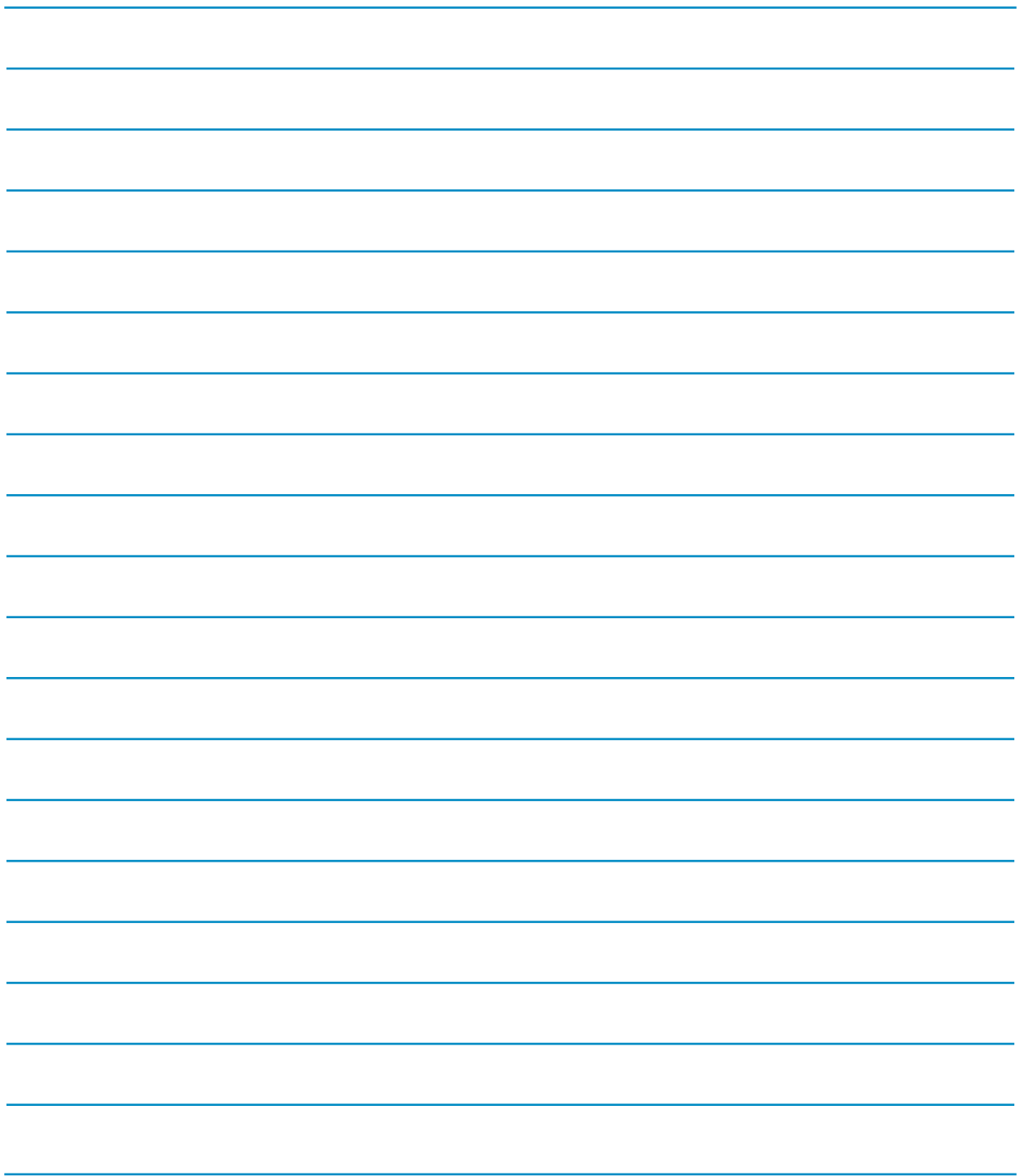
<http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/download/res/icse.pdf>

Notes

[illegible]







**Bureau des Activités pour les
Travailleurs (ACTRAV)**

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

**Département des politiques
de l'emploi (EMPLOYMENT)**

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/employment
emp_cepol@ilo.org

ISBN: 978-92-2-231270-2

