
Guide conceptuel et méthodologique pour l'analyse diagnostique de l'emploi

Document provisoire

Secteur de l'emploi du BIT
2010

Table des matières

Considérations générales	3
Définition de l'emploi productif et inclusif	3
Le cadre conceptuel	4
La base de ressources humaines	6
Possibilités d'emploi productif et rémunération des ressources humaines	7
La question de la durabilité	12
Quelques considérations supplémentaires	13
Du concept à la méthodologie.....	13
Le diagnostic de la croissance comme point de départ.	14
.... Des diagnostics de la croissance vers une méthodologie pour les diagnostics de l'emploi.....	16
Une méthodologie pratique pour une analyse diagnostique de l'emploi.....	19
Phase 1 : dynamiques du développement et de l'emploi.....	19
Phase 2 : un diagnostic structuré.....	22
Établir des objectifs d'emploi.....	26
Analyses spécifiques supplémentaires, formulation et appui à la mise en œuvre des politiques.....	26
Mettre en œuvre une analyse diagnostique de l'emploi	29
Modèle de mise en œuvre A	29
Modèle de mise en œuvre B.....	30

Considérations générales

De manière générale, *l'analyse diagnostique d'une croissance riche en emplois et inclusive*, désignée ci-après par l'expression *diagnostic de l'emploi*, vise à comprendre la nature du déficit d'emplois productifs et à identifier les obstacles et les possibilités pour favoriser une telle croissance, dans l'optique de constituer une solide base de connaissances pour étayer des politiques efficaces, des réformes institutionnelles ainsi que d'autres actions destinées à combler le manque d'emplois productifs.

Toutefois, une analyse diagnostique de l'emploi n'est pas une panacée. Ce n'est pas un outil universel ; elle complète, sans s'y substituer, d'autres outils d'analyse existants. Le diagnostic de l'emploi – et c'est là sa fonction la plus importante – constitue un instrument qui permet d'esquisser et de comprendre dans son ensemble le « paysage de l'emploi et du développement économique » propre à un pays, dans le but d'établir un premier diagnostic visant à déterminer où se situent les obstacles, les défis et les possibilités d'une croissance favorisant l'emploi pour le plus grand nombre. Sa fonction principale est de contribuer à l'identification des problèmes à régler pour promouvoir l'emploi productif et atteindre des objectifs d'emploi fixés, à travers un processus parfaitement structuré de déduction et d'élimination. Par ailleurs, et il s'agit là d'un rôle connexe important, ces diagnostics aident à réduire le champ de toute analyse approfondie supplémentaire et/ou à établir les bases d'analyses thématiques ultérieures propres à un contexte particulier. En poursuivant le parallèle avec la médecine, domaine dans lequel le concept trouve son origine, le rôle principal de l'analyse diagnostique de l'emploi est celui d'un outil permettant au généraliste de poser un diagnostic avant d'orienter un patient vers des analyses et des soins spécialisés. Elle précède et procure les bases des analyses prospectives et des politiques de développement¹ – qui doivent d'ailleurs la compléter – destinées à orienter les changements structurels sur la voie d'une croissance durable favorisant l'emploi pour le plus grand nombre.

Définition de l'emploi productif et inclusif

En termes de dénombrement, le déficit d'emplois productifs à un moment donné peut être défini et quantifié comme la *somme du nombre de chômeurs et du nombre de travailleurs pauvres*.² Assurer le plein emploi pour tous, une des cibles des Objectifs du Millénaire pour le Développement, nécessite d'éliminer ce déficit. Il est possible et utile de classer plus précisément les travailleurs pauvres selon les causes et les manifestations immédiates de l'insuffisance de la rémunération du travail :³

1. Le sous-emploi

¹ Lesquelles nécessiteront probablement une combinaison stratégique de politiques éducatives, sociales et industrielles, entre autres.

² Les travailleurs pauvres sont définis comme des personnes employées et vivant dans un ménage dont on estime que les membres vivent au-dessous du seuil de pauvreté défini dans le pays concerné. On pourrait débattre du fait que le concept de sous-emploi devrait également inclure les personnes qui sont sorties de la population active et qui ne cherchent pas d'emploi de manière active, car elles estiment qu'une telle recherche serait vaine.

³ Cf. S.R. Osmani dans « Exploring the Employment Nexus: The Analytics of Pro-Poor Growth » dans *Fighting Poverty: The Development – Employment Link* par Rizwanul Islam (Boulder, CO & London: Lynne Rienner, 2006).

- Le sous-emploi déclaré : personnes ne travaillant pas à plein temps, mais qui souhaiteraient travailler davantage dans la mesure où leurs revenus sont insuffisants pour échapper à la pauvreté.
- Le sous-emploi déguisé : personnes qui travaillent à plein temps mais à une faible intensité, dans un cadre institutionnel qui permet à la fois le partage du travail et le partage des revenus.

2. La faible rémunération du travail

- Personnes travaillant contre une faible rémunération, salariés ou entrepreneurs à leur compte, car elles sont en concurrence avec des nouveaux venus sur le marché du travail (un réservoir de main-d'œuvre en surnombre), dont les salaires de réservation sont bas – le syndrome de *l'excédent de main-d'œuvre*.
- Personnes qui travaillent, mais qui sont peu qualifiées, qui utilisent une technologie insuffisante et/ou qui disposent de facteurs de production complémentaires inadéquats (capitaux et/ou terres, par exemple) – le syndrome de la *faible productivité*.
- Personnes pour lesquelles les termes de l'échange sont défavorables à cause de la faiblesse des prix de leurs produits ou de coûts de production élevés, voire les deux à la fois – le syndrome des *termes de l'échange défavorables*.

Les causes immédiates des déficits d'emplois productifs ne sont évidemment pas incompatibles entre elles, mais peuvent au contraire se combiner de différentes manières.

L'objectif du développement est donc de réduire le déficit d'emplois productifs et de travail décent, dans le but ultime de l'éliminer, par le biais d'une augmentation du nombre et de la qualité des emplois. L'importance relative accordée à l'aspect quantitatif par rapport à l'aspect qualitatif doit dépendre de la nature des causes et des manifestations immédiates du déficit d'emplois productifs et du taux de croissance de la population active.

Le cadre conceptuel

L'importance fondamentale des ressources humaines⁴ et de l'emploi pour la croissance économique, dans la recherche d'un plus grand bien-être matériel et d'un affranchissement de la pauvreté, découle des deux considérations suivantes :

- L'emploi et les revenus qui en dérivent (qu'il s'agisse d'activités salariées ou non) constituent le lien le plus important entre croissance économique d'une part, et bien-être matériel accru et affranchissement de la pauvreté d'autre part.
- Les ressources humaines et leur déploiement dans l'optique de gains économiques sous la forme d'emplois productifs sont un facteur déterminant de la production et de la concrétisation d'un développement économique durable. Par ailleurs, les ressources humaines déterminent également à quelle

⁴ Les termes *ressources humaines* et *capital humain* sont utilisés sans distinction dans le texte ci-après.

vitesse il est possible d'absorber les nouvelles technologies et d'opérer des changements dans les modes de production.

Pour la grande majorité des gens et des ménages, la rémunération de leur propre travail est de loin la principale source de revenus. Les revenus provenant du capital et de rentes, issues du foncier ou d'autres sources, ne constituent pas une source de revenus principale, sauf pour quelques individus. Les transferts publics en espèces peuvent et doivent procurer une forme essentielle de subsistance aux plus vulnérables ; ils peuvent jouer un rôle important dans la redistribution des revenus parmi les ménages et les individus dans une société, mais ne doivent constituer qu'un complément aux revenus du travail. De fait, l'importance fondamentale que revêtent l'emploi productif et le travail décent dans l'élimination de la pauvreté a été explicitement admise par la communauté internationale, avec l'adoption en 2007 d'une troisième cible, *Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif*, dans le cadre de l'objectif global visant à éliminer l'extrême pauvreté et la faim.

Des investissements importants et soutenus dans les ressources humaines – dans les secteurs de l'éducation, de la santé, etc. – sont une condition préalable indispensable à la concrétisation d'un développement économique durable.⁵

Considérer les ressources humaines comme un moteur de la croissance à travers l'emploi productif et le travail décent, plutôt que l'emploi productif comme un résultat de la croissance.

L'approche analytique traditionnelle s'est habituellement concentrée sur la croissance elle-même, dans la mesure où on a eu tendance à percevoir la croissance économique comme une condition préalable, mais aussi plus ou moins suffisante, pour créer des emplois productifs et réduire la pauvreté. Les modèles de croissance standard ont eu tendance à considérer le plein ou presque plein emploi comme un état d'équilibre du marché et à attribuer tout écart par rapport à cette norme à un marché inopérant. De fait, même les analyses économiques portant sur la réduction de la pauvreté ont eu tendance à se focaliser sur la croissance, au point que l'emploi productif a été traité comme un résultat résiduel, et qu'un postulat implicite standard d'« effet de retombée » de la croissance, parfois complété par l'adoption de politiques de redistribution et d'une sécurité sociale de base, s'est installé *de facto* comme le paradigme dominant.

Une approche différente, dont il est permis de penser qu'elle est plus productive et plus logique, consiste à ne pas considérer les ressources humaines et la population active comme étant essentiellement des bénéficiaires de la croissance, mais comme étant les créateurs de cette croissance. Tout comme une augmentation combinée de l'emploi et de la productivité de la main d'œuvre amène, par définition, la croissance économique, des investissements dans un développement qualitatif des ressources humaines, associés à de meilleures possibilités permettant de maximiser et d'améliorer

⁵ Commission sur la Croissance et le Développement, *Rapport sur la Croissance : Stratégies à l'appui d'une Croissance Durable et d'un Développement Solidaire* (Washington D.C. : Banque mondiale, 2008).

les revenus de ces ressources, constituent la base et l'essence d'une croissance riche en emplois. Sur le plan moral comme sur le plan de l'efficacité, deux considérations supplémentaires doivent être ajoutées au cadre conceptuel : l'inclusivité et la durabilité. Il est très important de se concentrer sur l'inclusivité dans l'optique d'un accroissement de l'emploi productif, car cela nécessite de prêter une attention particulière aux travailleurs pauvres et aux chômeurs.

La base de ressources humaines fournit donc le point de départ pour comprendre et aborder les obstacles, les défis et les possibilités d'une croissance riche en emplois inclusive et durable. Le résultat en termes de création durable d'emplois productifs et de réduction du nombre de travailleurs pauvres et de chômeurs dans une économie peut être considéré comme le résultat de l'effet combiné de trois catégories de facteurs :

- *Du côté de l'offre.* La base de ressources humaines, c'est-à-dire le taux de croissance de la population active ainsi que le degré de qualité, la structure et les caractéristiques du capital humain, par exemple la structure du niveau d'instruction et de compétence, l'état sanitaire. À moyen ou long terme, la capacité institutionnelle à développer les ressources humaines – la capacité sociétale – doit être prise en compte.
- *Du côté de la demande.* Possibilités d'emploi et rémunération du capital humain (emploi), ce qui nécessite de prêter attention au rythme et à la qualité de la croissance économique ainsi qu'aux problèmes d'inégalité.⁶ À court terme, le niveau de l'emploi (taux d'utilisation de la main-d'œuvre) est déterminé par le niveau et la composition de la demande globale. L'accroissement du potentiel de création d'emplois est largement déterminé par les investissements publics et privés. Les politiques publiques peuvent stimuler la croissance à moyen et à long terme, et assurer à court terme la réalisation de la production potentielle.
- La *durabilité* de la trajectoire actuelle de croissance riche en emplois et les considérations sur la durabilité des trajectoires alternatives et futures. Il s'agit de déterminer si les conditions dans lesquelles une croissance riche en emplois et inclusive se concrétise aujourd'hui, ne compromettent pas les possibilités d'accès à l'emploi productif des générations à venir.

La base de ressources humaines

« Les investissements dans les domaines de la santé, du savoir et des compétences des gens – le capital humain – sont aussi importants que les investissements qu'un pays consacre au capital physique, qui est plus observable. »⁷ Les attributs qualitatifs qui déterminent l'employabilité⁸ – éducation, compétences, santé, facultés

⁶ Les questions d'inégalité englobent ici les dotations en ressources inégales ainsi que l'inégalité des chances et la vulnérabilité.

⁷ Commission sur la Croissance et le Développement, *Rapport sur la Croissance : Stratégies à l'appui d'une Croissance Durable et d'un Développement Solidaire* (Washington D.C. : Banque mondiale, 2008) page 37.

⁸ Le concept d'employabilité est interprété de manière à faire référence à une combinaison d'attributs qualitatifs (éducation, compétences, santé, etc.) qui déterminent/fixent les limites de la capacité d'une personne à être productive économiquement et à obtenir une rémunération maximale pour son travail.

cognitives, etc. – sont des paramètres de la capacité des individus à accéder à un emploi productif, des possibilités de progrès technologiques et des possibilités d'accroissement de la productivité de la main d'œuvre et de la rémunération du travail au niveau de l'ensemble d'un pays.

Il existe une forte interrelation entre développement des ressources humaines et développement économique. Comme le niveau et les caractéristiques qualitatives de la base de ressources humaines fixent les limites à la fois du modèle et du rythme du développement économique, des ressources économiques sont nécessaires pour investir en même temps dans l'éducation, la santé et d'autres formes de développement des ressources humaines. Les délais importants nécessaires aux investissements dans le développement des ressources humaines imposent une planification stratégique à long terme et fournissent les raisons pour des changements structurels et un développement économique motivés par des mesures. La nécessité d'investir dans les ressources humaines devra donc être pensée par rapport à la future trajectoire de développement souhaitée.

Si l'économie n'est pas en mesure d'offrir des possibilités d'emploi en adéquation avec les compétences et les capacités productives de la population active, la main-d'œuvre cherchera probablement à migrer, attirée par de meilleures perspectives dans d'autres pays. À l'inverse, des niveaux de développement humain insuffisants peuvent imposer de fortes contraintes actives sur le développement économique. Par exemple, une proportion élevée de travailleurs n'ayant suivi qu'un enseignement primaire peut suffire pour attirer des IDE dans les secteurs à faible technologie, mais devenir une contrainte active lorsqu'il s'agit de secteurs de pointe.

Une évaluation de l'employabilité et des capacités de production de la base de ressources humaines doit tenir compte du contexte. Toutefois, en raison des longues périodes de gestation de telles évaluations, celles-ci doivent être effectuées non seulement à la lumière des caractéristiques actuelles de l'économie, mais également par rapport à la trajectoire de développement souhaitée pour l'économie. De plus, il est nécessaire d'évaluer d'une part, le niveau et les caractéristiques du réservoir de ressources humaines, et d'autre part, les investissements et la capacité institutionnelle à investir dans les ressources humaines, plus précisément, les systèmes institutionnels d'éducation et de formation professionnelle, les systèmes de santé, etc.

Possibilités d'emploi productif et rémunération des ressources humaines

Bien que l'employabilité comporte inévitablement une part de spécificité en fonction du contexte, il ne faut pas la confondre avec les possibilités d'utiliser pleinement et au mieux ses ressources, lesquelles peuvent être limitées par une économie peu dynamique, des facteurs institutionnels, la discrimination, le manque de sécurité, etc.

Les possibilités d'emploi productif et la rémunération des ressources humaines dépendent des effets combinés et de l'interaction de trois types de facteurs.⁹

- *Le facteur quantitatif de croissance économique* : taux de croissance économique mesuré par le PIB (par habitant).
- *Le facteur qualitatif de croissance* : les aspects qualitatifs de la croissance se rapportent à l'efficacité de la croissance à créer davantage d'emplois productifs, c'est-à-dire plus d'emplois et/ou une rémunération du travail plus élevée, et ce de manière durable.¹⁰ En d'autres termes, plus le poids de la main-d'œuvre (en tant que facteur de production) et de la rémunération du travail est important dans le PIB et dans la croissance du PIB, meilleure est la qualité d'un point de vue de l'emploi productif.
- *Le facteur d'égalité* : différences et inégalités en matière d'employabilité et d'accès à l'emploi productif. Il détermine dans quelle mesure les travailleurs pauvres et les chômeurs disposent des ressources et des opportunités nécessaires, ainsi que d'une protection contre la vulnérabilité, pour pouvoir participer sans restrictions et sur une base d'égalité au processus de développement économique et profiter pleinement du fruit de leur participation à ce développement.

Le facteur quantitatif de croissance. Un environnement économique dynamique est essentiel pour créer des possibilités d'emploi productif. Par conséquent, le volet du diagnostic de l'emploi portant sur la demande doit intégrer un diagnostic de la croissance. Au fil des années, de nombreux travaux ont cherché à comprendre les mécanismes et les ingrédients de la croissance. Les résultats produits n'ont pas toujours contribué aux recherches ultérieures. Au lieu de cela, on a vu, au cours des dernières décennies, différentes écoles de pensée s'imposer tour à tour, établissant ainsi le dogme du moment. La Commission sur la croissance – mise en place dans un contexte d'érosion progressive du Consensus de Washington¹¹ et à la suite d'une évaluation rétrospective de fond réalisée par la Banque mondiale¹² – apporte une synthèse faisant autorité de ce que nous savons (et ne savons pas) sur la manière d'arriver à des taux de croissance élevés et soutenus.¹³ Dans le cadre des diagnostics de l'emploi, les résultats et les conclusions de ce rapport constituent une base précieuse permettant de comprendre le facteur de croissance.¹⁴ Tout en insistant sur le fait qu'il n'existe pas de modèle universel pour arriver à une croissance soutenue, la

⁹ Cette discussion s'inspire largement des travaux conceptuels effectués par Rizwanul Islam et par Osmani *op. cit.* pages 12 et 13.

¹⁰ Notons que le concept d'efficacité de la croissance utilisé ici est plus large que la définition standard de l'élasticité de l'emploi, qui fait référence à la relation entre croissance du PIB et croissance de l'emploi sur le plan quantitatif. Une distinction est faite entre durabilité à moyen terme et durabilité à long terme. Cette dernière est traitée séparément (plus bas).

¹¹ Lire par exemple Dani Rodrik, « Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform » dans *Journal of Economic Literature*, vol. 44, no. 4 (décembre 2006).

¹² Banque mondiale, *La croissance économique dans les années 1990 : les enseignements d'une décennie de réformes* (Washington D.C. : Banque mondiale, 2005).

¹³ Commission sur la Croissance et le Développement, *Rapport sur la Croissance : Stratégies à l'appui d'une Croissance Durable et d'un Développement Solidaire* (Washington D.C. : Banque mondiale, 2008).

¹⁴ Cela ne doit pas être interprété comme une approbation sans réserves du rapport. Pour un examen critique, voir les commentaires de José Manuel Salazar-Xirinachs.

Commission a tout de même recensé un certain nombre de caractéristiques communes aux pays ayant réussi à maintenir des niveaux de croissance élevés sur plusieurs décennies. Parmi ceux-ci figuraient notamment :

- La participation à l'économie mondiale, considérée comme une source de demande et de connaissances ;
- La stabilité macroéconomique ;
- Des niveaux élevés d'épargne et d'investissements publics et privés, y compris des investissements publics dans les ressources humaines et les infrastructures matérielles ;
- Une confiance dans les marchés pour l'affectation des ressources et une transformation structurelle continue, encourageant la flexibilité et la mobilité des ressources ;
- Un engagement crédible du gouvernement en faveur d'une croissance inclusive associé à une administration efficace.

Le facteur qualitatif de croissance, tel qu'il a été défini précédemment, dépend essentiellement de l'utilisation et de la rémunération de la main-d'œuvre pour créer de la valeur ajoutée dans une économie. En d'autres termes, il s'agit du poids relatif de l'utilisation et de la rémunération de la main-d'œuvre par comparaison avec d'autres facteurs de production, comme le capital, le foncier, les biens immatériels et l'extraction de rentes sous différentes formes. Cela sera à son tour influencé par plusieurs aspects importants du processus de croissance justifiant une attention particulière, tels que :¹⁵

- La composition sectorielle de la croissance ;
- Le choix des techniques ;
- Les termes de l'échange intérieurs, c'est-à-dire dans quelle mesure les variations des termes de l'échange intérieurs favorisent ou défavorisent les secteurs de l'économie à forte intensité d'emploi ;¹⁶
- L'importance des diverses formes d'activités de maximisation de la rente ;
- Le pouvoir de négociation des salaires ;
- La concentration régionale de la croissance ;
- Les changements dans les termes de l'échange extérieurs et dans d'autres facteurs temporaires.

L'efficacité de la croissance à créer des emplois productifs dépend de la composition sectorielle et de la répartition des produits. Dans une situation de libre échange et d'économies ouvertes, on pourrait s'attendre à ce que la loi des avantages comparatifs oblige une économie riche en main-d'œuvre à se spécialiser dans des produits et services nécessitant une main-d'œuvre importante. Plusieurs raisons expliquent que cela ne se produit pas nécessairement : des imperfections du marché au niveau mondial et au niveau national ; des distorsions des politiques favorisant le capital par rapport au travail ; une large part de produits non exportables dans l'économie ; une répartition inégale des terres ; des infrastructures insuffisantes ; et pas des moindres, la faible employabilité et/ou l'accès limité au marché du travail de certaines franges de la population active. Il ne faut donc pas prendre pour acquis qu'une libéralisation

¹⁵ Pour une discussion des trois premiers aspects, se reporter à Osmani, *op.cit.* pages 15 à 17.

¹⁶ À vrai dire, ce n'est pas seulement l'intensité de main-d'œuvre du secteur en question qui importe ; il faut également prendre en compte l'intensité de main d'œuvre des secteurs fournissant les facteurs de production à ce secteur, c'est-à-dire l'ensemble de la chaîne de la valeur ajoutée.

interne et externe de l'économie entraînera automatiquement une augmentation suffisante de la demande de main-d'œuvre.

La composition sectorielle exerce également une forte influence sur la pérennité de la croissance. Un large tissu économique et une gamme de produits d'exportation étendue, ces produits constituant le principal moteur de la croissance, sont souvent perçus comme une condition préalable pour maintenir un taux de croissance économique élevé. Une croissance économique qui s'appuie sur les biens non exportables tend à se limiter elle-même, à l'instar d'une croissance fondée sur les exportations de matières premières. Une dépendance excessive par rapport aux ressources naturelles comme source de croissance et d'exportations amène souvent une « malédiction des ressources », situation dans laquelle la volatilité, l'éviction du secteur privé, les activités de maximisation de la rente et l'appréciation des taux de change menacent les perspectives d'une croissance riche en emplois, inclusive et soutenue.

Le choix des technologies est étroitement lié à la répartition des produits et à la composition sectorielle. Des exigences rigoureuses en matière de normalisation et de caractérisation détaillée des produits, non des moindres dans les pays de l'OCDE, ainsi qu'une demande pour une qualité à la fois élevée et constante, sont quelques-uns des facteurs imposant des restrictions sur le choix de la technologie pour la production de biens exportables. Toutefois, malgré ces limitations, il peut exister des possibilités d'utilisation de technologies alternatives, plus adaptées à la dotation d'un pays en capitaux et en main-d'œuvre. Dans les secteurs non exportateurs, les possibilités de choix en matière de technologie seront vraisemblablement plus restreintes. L'initiative HIMO (Haute Intensité de Main-d'œuvre), qui fournit des solutions alternatives pour la construction d'infrastructures matérielles publiques, montre clairement qu'il existe un champ d'application important pour les technologies à forte intensité de main-d'œuvre.

L'extraction de rentes peut prendre des formes diverses, parmi lesquelles beaucoup sont légales et imposables (plus précisément, la génération de rentes) tandis que d'autres sont illégales, comme le sont la plupart des activités de maximisation de la rente.¹⁷ La génération de rentes désigne habituellement les profits économiques obtenus par un contrôle exercé sur des ressources limitées ou dans une position de monopole. Les rentes foncières obtenues par les propriétaires fonciers de leurs locataires sont un exemple classique d'extraction de rente, comme le sont les superbénéfices¹⁸ provenant du contrôle de ressources naturelles. La génération de rentes peut aussi prendre la forme de superbénéfices issus d'une situation de monopole, due à un contrôle des droits sur des biens immatériels ou à d'autres circonstances. Les activités de maximisation de la rente sont souvent associées à la corruption, c'est-à-dire à un abus malhonnête du pouvoir à des fins d'enrichissement personnel. Les « taxes » informelles et non autorisées perçues par les fonctionnaires et

¹⁷ La rente économique se définit comme un surplus distribué à un facteur dans un processus de production, au-delà du montant requis pour associer le facteur au processus ou maintenir l'utilisation actuelle du facteur.

¹⁸ Les superbénéfices sont des bénéfices supérieurs à ce dont une entreprise a besoin pour poursuivre ses activités.

autres agents de l'administration sont un exemple typique, mais ces activités peuvent également prendre d'autres formes, comme le racket en échange d'une protection ou les commissions excessivement élevées perçues par des intermédiaires sur la main-d'œuvre migrante. Comme les travailleurs pauvres font partie des groupes les plus faibles sur le marché du travail, on peut dire qu'ils sont particulièrement exposés aux différentes activités de maximisation de la rente, dans la mesure où ils ont tendance à partir perdants dans tout rapport de force. Certaines activités de maximisation de la rente n'affectent pas seulement le contenu en emplois de la croissance de manière négative, mais peuvent aussi compromettre sensiblement l'employabilité et l'accès à l'emploi.

La structure institutionnelle du marché du travail exerce également une forte influence sur le contenu en emplois de la croissance. Des rapports de force déséquilibrés sur le marché du travail tendent à œuvrer contre les travailleurs ; à cet égard, les travailleurs pauvres, en particulier, se trouvent souvent confrontés à des situations de marchandage extrêmes. Le respect des principes de négociations collectives et de syndicalisation des travailleurs peut contribuer à surmonter le déséquilibre des rapports de force et à améliorer la rémunération du travail sous la forme de salaires plus élevés. L'organisation des travailleurs en syndicats peut également contribuer à protéger ceux-ci contre l'intimidation et la discrimination sur le lieu de travail. Les salaires minimums, s'ils sont judicieusement déterminés, et les réglementations du travail peuvent également servir à améliorer le contenu en emplois de la croissance ainsi que l'efficacité de la croissance à créer des emplois productifs et à réduire le nombre de travailleurs pauvres.

Le facteur d'égalité. Une croissance économique soutenue implique toujours des changements structurels. Les secteurs, les professions et les zones géographiques qui ont le plus fort potentiel de croissance varient selon l'époque et le lieu, mais coïncident rarement avec ceux où l'on trouve la majorité des travailleurs pauvres. Pour que les travailleurs pauvres puissent accéder aux possibilités offertes par la croissance et les changements structurels, ils doivent être suffisamment dotés des atouts favorisant l'embauche, être suffisamment mobiles et jouir d'un minimum de sécurité économique et sociale afin de pouvoir prendre des risques calculés. Renverser les inégalités peut s'avérer particulièrement difficile dans les situations où elles ont abouti à des systèmes de valeurs sociales inébranlables, caractérisés par un fort degré d'acceptation des inégalités parmi les élites. Non seulement les inégalités en matière de ressources et de possibilités ainsi que l'absence d'un minimum de sécurité permettant des prises de risque calculées limitent l'inclusivité du développement économique, mais elles nuisent également à la solidité et au rythme de ce développement, à cause, entre autres, d'un usage inefficace des ressources.

Au niveau le plus fondamental, les aptitudes à l'emploi – profils d'employabilité – des travailleurs pauvres doivent répondre aux exigences des possibilités d'emploi productif existantes et émergentes. Il existe toutefois un grand nombre d'autres facteurs susceptibles de limiter la capacité des travailleurs pauvres et des chômeurs d'accéder aux possibilités d'emploi, même lorsque leurs aptitudes à l'emploi ne constituent pas en elles-mêmes un obstacle. Des marchés au fonctionnement médiocre, en particulier les marchés du crédit, la corruption et les activités illégales de maximisation de la rente tendent à créer une discrimination à l'égard des travailleurs pauvres dans leur fonction d'entrepreneurs, réduisant ainsi considérablement leur

compétitivité et la rémunération de leur travail. Dans certaines situations, les institutions du marché du travail peuvent créer des problèmes entre travailleurs en place et travailleurs périphériques. Une mobilité géographique, professionnelle et sociale insuffisante peut empêcher les travailleurs pauvres et les chômeurs de se déplacer vers des régions du pays ou des secteurs plus dynamiques. Les stéréotypes culturels et sociaux peuvent aboutir à une fragmentation du marché du travail en fonction du sexe, de l'origine ethnique ou d'autres critères, confinant ainsi des franges importantes de la population active à des segments spécifiques. Dans une société qui limite fortement l'accès des femmes à l'emploi productif, on observe non seulement des inégalités plus grandes, mais aussi une croissance moindre et une plus faible élasticité de l'emploi que dans une société offrant une égalité des chances. La capacité des femmes à occuper un emploi économiquement productif peut être également limitée par une quantité anormalement élevée de travail reproductif. La liste des facteurs susceptibles d'empêcher l'accès à l'emploi productif peut être très longue.

Une faible employabilité et l'absence d'un minimum de sécurité ou d'accès à cette sécurité entraînent chômage et pauvreté dans l'emploi. Non seulement cela a pour effet d'accroître les rangs des chômeurs et des travailleurs découragés, mais l'impossibilité d'accéder à l'emploi productif et au travail décent pousse les individus vers des formes d'emploi vulnérables ou de travail indépendant imposé. Pour les travailleurs indépendants, cela restreint leur marge de manœuvre et entraîne une faible productivité, ce qui est souvent synonyme de longues heures de travail dans des conditions précaires.

La question de la durabilité

Promouvoir l'emploi productif et inclusif aujourd'hui doit se faire dans des conditions qui ne compromettent pas les possibilités d'accès à l'emploi productif des générations à venir. L'emploi productif, tout comme la croissance, doit être durable. Les politiques visant à offrir un emploi productif au plus grand nombre doivent autant prendre en compte les droits et intérêts légitimes des générations futures que ceux des générations actuelles. Trois grandes catégories d'aspects relatifs à la durabilité méritent d'être distinguées : les aspects environnementaux, les investissements dans la jeunesse et les changements climatiques. L'importance des garde-fous contre la dégradation de l'environnement et l'épuisement des ressources est tellement évidente qu'elle ne devrait nécessiter aucune justification approfondie. Le bien-être des générations futures dépendra essentiellement de la possibilité qu'elles auront, comme nous, de tirer partie des services écosystémiques. Les investissements à long terme dans la jeunesse, afin de s'assurer que la prochaine génération soit dotée d'un capital humain et d'un degré d'employabilité qui la rende attractive sur le marché du travail de demain et qui lui permette d'accéder à l'emploi productif, constituent un autre aspect fondamental de la durabilité. Au vu de l'accumulation des preuves montrant que l'impact des changements climatiques sur les économies et les moyens de subsistance sera à la fois rapide et profond, on peut soutenir que l'exposition à cet impact et les mesures prises pour y faire face doivent être incluses dans un troisième aspect essentiel de la durabilité.

Quelques considérations supplémentaires

Bien que les catégories et les types de facteurs exposés précédemment, qui déterminent les résultats en matière de création d'emplois productifs, aient un pouvoir explicatif considérable, leur examen statique laisserait certaines questions en suspens. Les aspects quantitatifs et qualitatifs de la croissance et les facteurs d'employabilité et d'accès exercent une influence considérable les uns sur les autres, tout comme la croissance économique pour les investissements dans le capital humain. Par conséquent, une analyse purement statique ne suffit pas ; il est également nécessaire de comprendre l'interrelation entre les différents facteurs et la dynamique créée. Cela implique aussi, d'une part, que les aspects qualitatifs et quantitatifs de la croissance doivent être analysés conjointement, et d'autre part, que cette analyse combinée de la croissance doit non seulement influencer mais également être influencée par une analyse des facteurs d'employabilité, d'accès et de durabilité. De même, il est nécessaire d'appréhender dans la mesure du possible l'interaction entre la dynamique qualitative de la base de ressources humaines dans le temps ainsi que le rythme et les caractéristiques du développement économique. Comme on le verra plus loin, cela constitue également un argument en faveur d'une analyse procédant du général vers le particulier.

Le concept suppose de manière implicite un marché du travail limité aux frontières du pays en question, c'est-à-dire le marché du travail d'une économie fermée. Un assouplissement de cette contrainte en permettant les mouvements transfrontaliers de main-d'œuvre, ce qui, de fait, est un phénomène majeur et croissant dans de nombreux pays, peut considérablement modifier la situation. Les travailleurs pauvres et les chômeurs ne limitent plus leurs ambitions aux possibilités d'emploi productif offertes dans leur pays ; ils peuvent opter pour un départ à l'étranger si les possibilités d'emploi et de revenu y sont meilleures.¹⁹ Dans le même temps, la population active nationale, et notamment les travailleurs pauvres, peut être confrontée à une concurrence venue des travailleurs migrants sur le marché du travail intérieur.²⁰

Du concept à la méthodologie

Ce cadre décrit précédemment nous aide à comprendre comment les résultats en matière d'emploi proviennent de l'interaction de différents types de facteurs et donc à

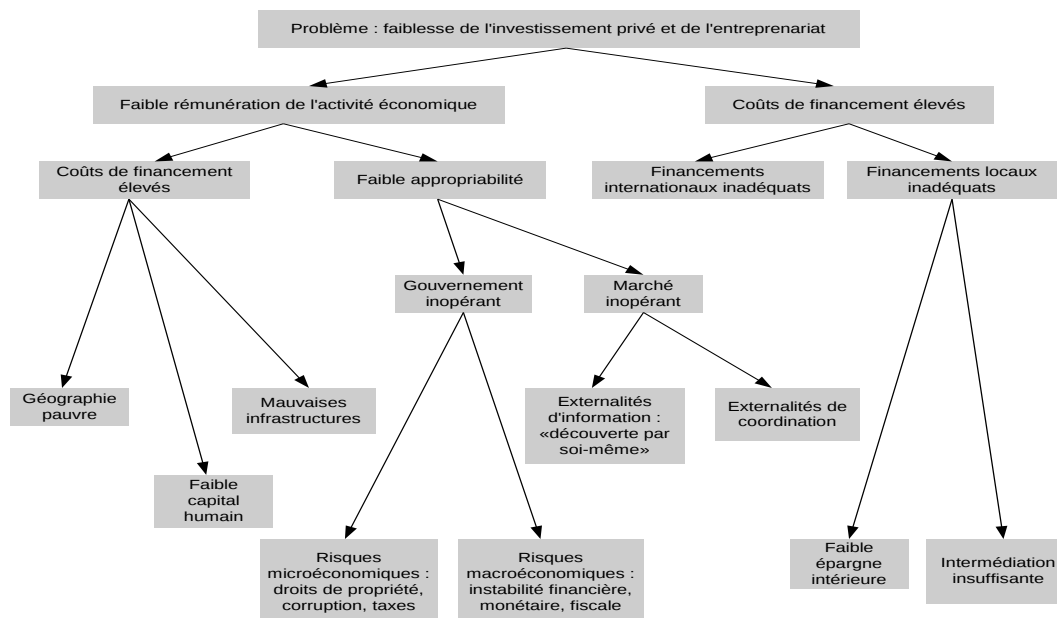
¹⁹ En dépit des risques et des coûts souvent très élevés et malgré l'absence totale de quelque chose ressemblant un tant soit peu à une libre circulation de la main-d'œuvre, on estime que le nombre de travailleurs migrants est passé de 156 millions en 2000 à 214 millions en 2010 (<http://esa.un.org/migration>). On estime par ailleurs que le montant des envois de fonds, officiellement enregistrés, effectués par les migrants internationaux est passé de 132 milliards de dollars US en 2000 à 338 milliards de dollars en 2009 (Note de la Banque mondiale sur les migrations et le développement [23 avril 2010] Perspectives pour les flux d'envois de fonds en 2010-11 [<http://econ.worldbank.org>]).

²⁰ Il existe principalement trois manières de traiter les travailleurs migrants dans une analyse nationale. Cette analyse peut se concentrer sur : 1) l'ensemble de la main-d'œuvre d'un pays, sans distinction d'origine ; 2) la main d'œuvre originaire d'un pays spécifique, sans tenir compte du secteur où celle-ci est actuellement employée ; 3) la seule main-d'œuvre nationale. On peut dire que cette dernière approche, bien qu'étant la moins satisfaisante, est la plus répandue. Pour tenter une application de la seconde de ces approches, consulter, par exemple, de Per Ronnås, « Labour Migration for Pro-Poor Growth: More than a Quick Fix », *Poverty in Focus*, no. 16 (décembre 2008) (Brasilia : Centre international de la pauvreté).

structurer un diagnostic de l'emploi. Cependant, bien qu'il apporte une orientation pour ce qui est des éléments à analyser, il ne répond pas à la question de la méthode.

Le diagnostic de la croissance comme point de départ...

Le développement par Hausmann, Rodrik et Velasco d'un cadre analytique et conceptuel pour les diagnostics de la croissance a eu un impact majeur sur l'analyse de la croissance et peut également constituer une source d'inspiration pour le développement d'un cadre analytique pour les diagnostics de l'emploi productif et inclusif.²¹ Clairement et fortement inspiré des sciences médicales, il combine une approche des contraintes actives²² avec l'utilisation d'un arbre de décision, afin de démêler les enchaînements causaux et d'identifier les contraintes fondamentales, plutôt que les contraintes immédiates, pesant sur la croissance. L'arbre de décision visant à déterminer la ou les causes des faibles niveaux d'investissement et d'entrepreneuriat – tel qu'il a été mis au point par Hausmann, Rodrik et Velasco – se présente de la manière suivante :



Source : Hausmann, Rodrik et Velasco (2005)

L'approche des diagnostics de la croissance possède plusieurs caractéristiques intéressantes :

- Par sa focalisation sur l'identification de la ou des contraintes actives à un moment donné particulier, elle peut constituer un outil efficace pour établir les priorités et l'ordre de mise en œuvre des politiques et des réformes.

²¹ Pour une présentation détaillée du concept appliqué à la croissance, lire de Ricardo Hausmann, Dani Rodrik et Andrés Velasco, *Growth Diagnostics*, John F. Kennedy School of Government, Université d'Harvard (Cambridge, Mass., 2005). Pour un examen plus général, lire, par exemple, de Ricardo Hausmann, Dani Rodrik et Andrés Velasco, *Getting the Diagnosis Right, Finance and Development* Vol. 43, No. 1 (Washington D.C. : FMI, 2006).

²² Une contrainte active (sur l'emploi productif) se définit comme une contrainte qui, si elle est assouplie, stimulera l'emploi productif dans une situation donnée.

- Elle se concentre sur la compréhension des liens de causalité et l'identification des facteurs fondamentaux, plutôt que sur les traitements des symptômes et des causes immédiates. L'utilisation d'un arbre de décision facilite, et même impose, une telle focalisation.
- L'approche séquentielle « en entonnoir » facilite une analyse à la fois large et approfondie.
- Elle favorise un étalonnage continu des politiques et des réformes, ainsi qu'une approche par étape du développement.
- Elle requiert une analyse et des résultats spécifiques d'une situation dans des conclusions propre à un pays. L'approche ne se prête pas aux prescriptions stéréotypées, ni à une focalisation *ex ante* étroite.
- Elle s'est avérée être un outil puissant pour l'élaboration de politiques.
- Enfin et surtout, l'idée selon laquelle le diagnostic doit précéder et influencer les prescriptions politiques est intuitivement fondée.

L'approche a toutefois ses limites et ses faiblesses. Les plus importantes sont sans doute les limites du parallèle entre la pathologie et l'économie ainsi que la justesse de l'adoption complète par la seconde d'une méthode analytique conçue pour la première. La santé physique peut être vue comme un état normal. Tout éloignement de cet état, du fait d'une maladie, est dû à une ou plusieurs causes. Une fois ces causes identifiées et supprimées, on peut espérer un rétablissement de la santé. Par contraste, une croissance économique soutenue et inclusive peut difficilement être caractérisée comme un état naturel de l'économie. L'histoire a prouvé qu'au lieu de constituer la règle, une telle croissance était plutôt l'exception. Le raisonnement selon lequel l'absence d'une croissance forte et inclusive est due à une ou, du moins, à quelques contraintes actives (causes de la maladie) et qu'on obtiendra plus ou moins automatiquement une telle croissance en supprimant ces contraintes, est sujet à questionnement. On peut soutenir que les taux soutenus d'une croissance riche en emplois et inclusive sont le résultat de la combinaison fortuite d'un vaste ensemble de facteurs, dont la nature et la combinaison varient selon l'époque et le lieu. Il peut être nécessaire de compléter un diagnostic qui identifie les contraintes et les obstacles par des analyses qui se concentrent sur l'identification et le développement des atouts et des avantages comparatifs réels et potentiels, le tout devant poser les bases de politiques éclairées orientant le développement et les changements structurels.

Bien que l'approche du diagnostic de la croissance fournisse un cadre pour l'analyse structurée des contraintes pesant sur la croissance et des enchaînements causals, elle est limitée, dans sa forme traditionnelle, à une organisation des enchaînements causals unidirectionnels. Le concept d'arbre de décision est fondé sur une supposition des causes primaires qui, à leur tour, se divisent en causes secondaires, puis tertiaires, pour arriver aux causes profondes. La réalité est habituellement plus complexe. Il est probable qu'il existe des interrelations entre les différentes branches et pas uniquement le long de chaque branche. L'interaction de différents facteurs peut être à l'origine de cercles vicieux, qui empêchent d'une part, l'économie de créer des emplois productifs, et d'autre part, les travailleurs pauvres et les chômeurs d'accéder à de tels emplois. Une analyse approfondie peut donc nécessiter un examen de ces dynamiques résultant d'interrelations verticales mais aussi horizontales.

Pour appliquer convenablement l'approche traditionnelle des diagnostics de la croissance aux diagnostics de l'emploi, c'est-à-dire pour identifier les contraintes

pesant sur la création d'emplois productifs, d'importantes modifications conceptuelles s'imposent. L'arbre de décision original du diagnostic de la croissance de Hausmann, Rodrik et Velasco prend les investissements de capitaux comme point de départ de l'analyse. L'analyse qui s'ensuit est donc divisée en deux branches principales : « coût de financement élevé » et « faible revenu (financier) du capital (activité économique) ». Pour rendre le diagnostic cohérent sur le plan conceptuel avec une focalisation sur l'identification et la suppression des obstacles à la création d'emplois productifs, le point de départ devrait être « faibles revenus des "investissements" dans le capital humain/la main-d'œuvre ». Cela nécessite d'apporter quelques modifications non négligeables à l'arbre de décision traditionnel du diagnostic de la croissance.

Certains points forts de l'approche sont en même temps des faiblesses potentielles. Le concept de contrainte active et l'arbre de décision sont tous deux susceptibles d'être utilisés à bon escient ou non. Certains écueils ainsi que les clés pour les éviter sont abordés par Rodrik lui-même :

« L'application du cadre ne peut pas se faire de manière mécanique et requiert la curiosité d'un enquêteur. Vous devez utiliser judicieusement des théories économiques et des données probantes pour examiner une série d'indices qui permettront d'identifier le suspect le plus probable. Ainsi, bien que la démarche contienne un arbre de décision, ce qui explique probablement son bon accueil dans les groupes de réflexion, il ne s'agit pas uniquement de cocher des cases – ce qui se fait souvent. Faire un bon diagnostic demande un certain art, lequel s'appuie fortement sur les sciences économiques. »²³

De fait, l'arbre de décision peut inciter à effectuer mécaniquement une liste de vérifications à la place des efforts plus exigeants d'analyse et d'enquête demandés par Rodrik. Si elle est bien faite, l'identification d'une ou de quelques contraintes actives peut réellement constituer un outil puissant ; dans le cas contraire, elle peut tout aussi bien égarer les décideurs politiques sur de mauvaises voies.

Une autre faiblesse importante réside dans le fait que l'approche originale se concentre fortement sur le court terme, en identifiant les contraintes présentes. Le risque existe, par conséquent, de perdre de vue les aspects de durabilité de la croissance.

L'approche devra donc, dans la plupart des cas, être associée d'une part, à une analyse explorant les processus et les interrelations dynamiques susceptibles d'engendrer des « cercles vicieux » ou des « cercles vertueux », et d'autre part, à des analyses axées sur la création et l'exploitation d'atouts et d'avantages comparatifs par le biais de stratégies à long terme documentées, destinées à orienter les changements structurels et le développement.

.... Des diagnostics de la croissance vers une méthodologie pour les diagnostics de l'emploi

²³ Blog de Dani Rodrik, 21 novembre 2007 (<http://rodrik.typepad.com>)

Les arguments en faveur d'une approche des diagnostics visant à identifier les contraintes et les défis, mais aussi les possibilités, d'une croissance riche en emplois et inclusive sont assez persuasifs. Le premier d'entre eux est sans doute l'importance d'un cadre analytique conçu pour faciliter l'établissement des priorités et de l'ordre de mise en œuvre des politiques, des réformes et autres initiatives. L'identification et le traitement des contraintes et des faiblesses constituent également une condition préalable de la réussite de toute politique ultérieure visant à exploiter les atouts et les avantages comparatifs.

Assouplir le concept de contrainte active. Les failles de l'analogie entre la pathologie et l'analyse de la croissance économique fournissent de bonnes raisons de modifier le concept de contrainte active. Premièrement, son utilisation doit être caractérisée par une bonne dose de pragmatisme et une compréhension claire de ses limites. Sa force réside dans l'identification des conditions préalables favorables à l'emploi productif et inclusif, sans toutefois fournir nécessairement de véritable recette. Deuxièmement, l'attention doit se porter sur l'identification d'un ensemble de contraintes qu'il est réaliste de pouvoir traiter dans un laps de temps donné, plutôt que sur l'identification de *la* contrainte active. Des liens importants peuvent exister entre différentes contraintes, rendant ainsi nécessaire le traitement commun de plusieurs de ces contraintes. Le fait d'élargir l'analyse afin d'y inclure plus d'une contrainte active réduit également le risque de passer à côté de contraintes importantes. Troisièmement, certaines politiques et réformes ont besoin de temps pour produire des résultats. Par conséquent, il pourra être nécessaire d'aborder aujourd'hui des contraintes futures, mais si celles-ci ne sont pas encore actives.

Refondre l'arbre de décision de manière à ce que les faibles possibilités de rendement des investissements dans le capital humain/la main-d'œuvre en soient le point de départ.

Comme cela a été dit précédemment, un diagnostic de l'emploi est axé sur le renforcement de la croissance et celui du poids de l'utilisation et de la rémunération du travail dans les activités économiques et dans le processus de croissance au profit du plus grand nombre. Il sera donc nécessaire de revoir la structure de l'arbre de décision, afin que les contraintes pesant sur les possibilités d'investissements dans le capital humain et la rémunération du travail (plutôt que celle du capital financier) en constituent le point de départ principal.

Une approche pragmatique et une application judicieuse. Les facteurs qui entravent l'extension d'une croissance riche en emplois et inclusive sont encore plus divers et spécifiques d'un contexte que ceux qui entravent la croissance ; un arbre de décision destiné à saisir l'ensemble de ces facteurs est donc plus complexe que celui élaboré pour les diagnostics de la croissance. Les failles de l'analogie entre la pathologie et l'analyse de la croissance économique suggèrent également qu'un tel arbre de décision devra être utilisé judicieusement. Il doit principalement servir à structurer l'analyse, mais sans imposer de limites à celle-ci. L'écueil de l'application stéréotypée et mécanique d'un arbre de décision insuffisamment élaboré et incomplet doit également être évité. Pour paraphraser Dani Rodrik, un arbre de décision pour les diagnostics de l'emploi ne constituera au mieux qu'une aide pour une analyse judicieuse, plus systématique et structurée, nécessitant la « curiosité d'un enquêteur », basée sur la compréhension approfondie d'une

situation particulière et sur une profonde connaissance d'une nature plus générique. Pour ces raisons, il serait préférable de penser en termes « d'arbre de référence » analytique plutôt qu'en termes de « d'arbre de décision », et de considérer cet arbre comme un outil analytique parmi d'autres, complétant et devant être complété par d'autres outils.

Une analyse par étapes. Un des atouts de la méthodologie des diagnostics est qu'elle permet l'intégration d'un large éventail de facteurs complexes dans l'analyse initiale, et qu'elle offre une méthode permettant une focalisation progressive et systématique sur les causes profondes des contraintes pesant sur l'emploi productif, à travers un processus d'élimination des facteurs moins importants et d'éclaircissement des enchaînements causals. Le basculement de la focalisation de la croissance en général vers une croissance riche en emplois, durable et inclusive, entraîne la nécessité d'inclure un ensemble beaucoup plus large de facteurs dans l'analyse. L'importance du rôle d'entonnoir de la méthodologie des diagnostics pour arriver à un nombre limité de facteurs fondamentaux est donc accentuée. Une analyse par étapes est nécessaire pour y parvenir et pour prendre en compte les liens existant entre les différents types de facteurs. Une approche par étapes dans l'analyse favorise également le dialogue et la participation active des protagonistes nationaux à différents stades du travail.

En fonction du contexte et des besoins, une analyse diagnostique de l'emploi peut être entreprise comme un exercice isolé. Cependant, elle peut également constituer la première composante d'une analyse plus globale, impliquant ultérieurement une analyse plus approfondie des interactions dynamiques entre les différents facteurs à l'origine de processus de développement « vicieux » ou « vertueux » et/ou une analyse des atouts, des possibilités et des avantages comparatifs, destinées à influencer des politiques industrielles ou d'autres politiques de développement.

Une méthodologie pratique pour une analyse diagnostique de l'emploi

Le processus de diagnostic peut être considéré comme un entonnoir. Partant d'un large éventail de facteurs souvent interconnectés, un processus structuré d'élimination et d'éclaircissement des liens causals permet de rétrécir par étapes le champ de l'étude et d'aboutir à l'identification des obstacles fondamentaux à une croissance riche en emplois et inclusive. Les principales phases suggérées de ce processus par étapes sont décrites ci-après.

Phase 1 : dynamiques du développement et de l'emploi

La première étape consiste en une analyse du cadre, des tendances et des dynamiques contemporaines de l'emploi et du développement économique. L'objectif de cette partie de l'analyse est d'orienter l'analyse ultérieure en parvenant à comprendre *le contexte de l'emploi et la situation du développement propres à un pays*. Cette analyse doit être suffisamment complète pour permettre une première identification générale des hypothèses concernant les forces et les faiblesses de l'économie et du marché du travail, ainsi que des grands défis probables pour parvenir à une croissance riche en emplois et inclusive.

Elle doit contenir une vue d'ensemble de trois thèmes essentiels : 1) les facteurs démographiques et autres facteurs fournis ; 2) les tendances et dynamiques générales de l'emploi, des revenus, des inégalités et de la pauvreté ; 3) les dynamiques de la croissance, de l'emploi et de la productivité par secteur.

La première partie de l'analyse des dynamiques du développement et de l'emploi examine les principales forces extérieures qui serviront de paramètres pour l'analyse ultérieure. La *structure et la dynamique démographiques* (qui comprennent notamment des paramètres comme les taux de croissance de la population, la fécondité, la structure de la population par âge et par sexe, les migrations intérieures et extérieures) constituent un point de départ utile pour cette analyse, vu l'importance des ressources humaines et de la nécessité de créer des conditions préalables favorables à la mobilisation des forces créatives et productives inhérentes à cette base de ressources. Second point de départ important, le *contexte global* fournit le cadre des possibilités et des limites économiques à moyen et à long terme. Cela inclut des considérations d'ordre géographique, ainsi que le contexte existant, institutionnel entre autres, pour une interaction et une intégration économiques à l'échelle mondiale.

En ce qui concerne les deuxième et troisième parties, il peut être utile de les structurer selon la formule synthétique suivante :

$$\frac{\text{PIB}_t}{\text{Population}_t} = \frac{\text{PopulationEnÂgeDeTravailler}_t}{\text{Population}_t} * \frac{\text{PopulationActive}_t}{\text{PopulationEnÂgeDeTravailler}_t} * \frac{\text{Emploi}_t}{\text{PopulationActive}_t} * \frac{\text{PIB}_t}{\text{Emploi}_t}$$

Ou

$$G_t = S_t * A_t * E_t * P_t$$

En d'autres termes, la variation du PIB par habitant est la somme des variations des paramètres suivants :

1. Structure par âge, S_t ²⁴
2. Taux d'activité, A_t
3. Taux d'emploi, E_t ²⁶
4. Productivité de la main d'œuvre, P_t

La seconde partie offre une vue d'ensemble des principales tendances et dynamiques de la population active et de l'emploi – qui correspondent aux trois premiers facteurs du produit ci-dessus – ainsi que des revenus, des inégalités et de la pauvreté. La figure 3 donne une image synthétique des données concernant l'emploi et la population active, qui doivent être examinées. Cela doit être suivi par une cartographie des changements et des tendances en ce qui concerne les inégalités de revenus et la pauvreté, afin de recueillir des informations permettant de comprendre qui sont les travailleurs pauvres ainsi que les aspects relatifs à la répartition des revenus du développement économique passé et l'impact de ce développement sur le nombre et la répartition géographique des travailleurs pauvres. Ces données doivent être ventilées par sexe.

²⁴ La raison à cela est la suivante.

1. En utilisant les différences de logarithmes, on effectue le calcul suivant :

$$G_t = P_t * E_t * A_t * S_t$$

Avec les logarithmes :

$$\log G_t = \log P_t + \log E_t + \log A_t + \log S_t$$

Ce que nous pouvons présenter ainsi :

$$g_t = p_t + e_t + a_t + s_t$$

2. Nous avons la même chose pour la période $t-1$,

$$g_{t-1} = p_{t-1} + e_{t-1} + a_{t-1} + s_{t-1}$$

3. Ainsi, en soustrayant membre à membre les deux égalités ci-dessus, on obtient les différences de logarithmes suivantes :

$$g_t - g_{t-1} = p_t - p_{t-1} + e_t - e_{t-1} + a_t - a_{t-1} + s_t - s_{t-1}$$

4. Or, nous savons que :

$$\begin{aligned} g_t - g_{t-1} &= \log G_t - \log G_{t-1} = \log \left\{ \frac{G_t}{G_{t-1}} \right\} \\ &= \log \left\{ \frac{G_t}{G_{t-1}} - 1 + 1 \right\} \\ &= \log \left\{ \frac{G_t - G_{t-1}}{G_{t-1}} + 1 \right\} \\ &\cong \frac{G_t - G_{t-1}}{G_{t-1}} \end{aligned}$$

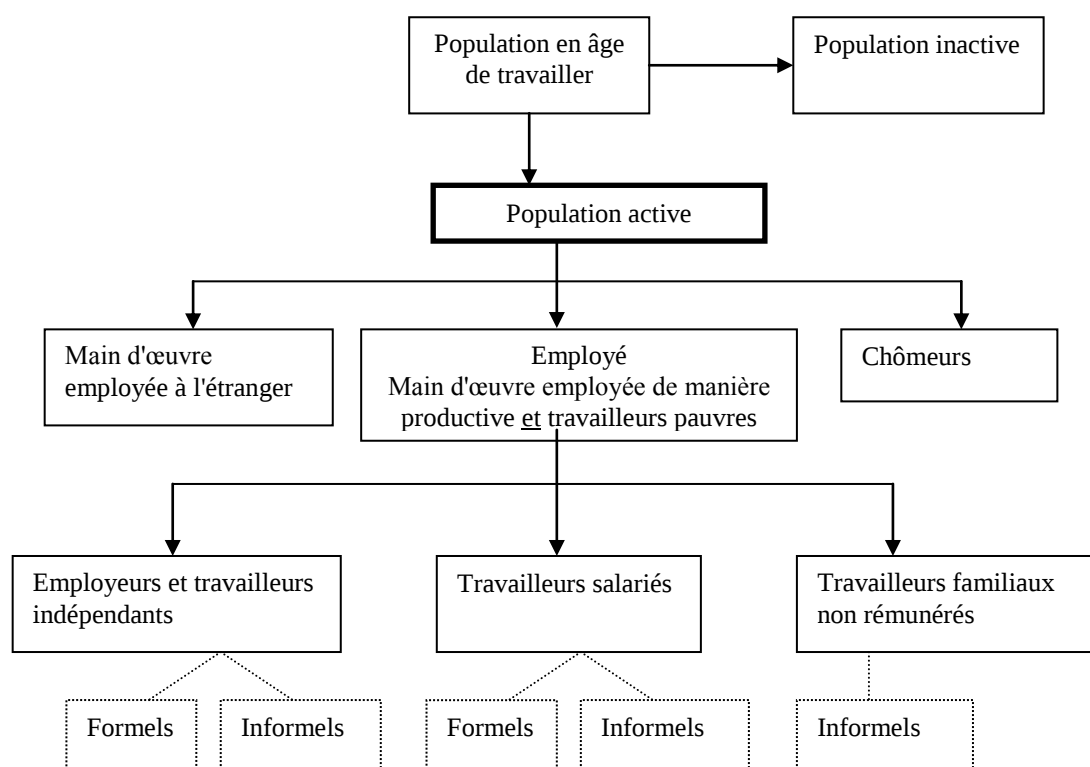
5. En procédant de même pour tous les autres termes de l'égalité du §3., on obtient :

$$\frac{G_t - G_{t-1}}{G_{t-1}} = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}} + \frac{E_t - E_{t-1}}{E_{t-1}} + \frac{A_t - A_{t-1}}{A_{t-1}} + \frac{S_t - S_{t-1}}{S_{t-1}}$$

²⁵ Notez le ça n'est pas la définition exacte du taux d'emploi, mais ce quotient exprime la même information.

²⁶ Notez le ça n'est pas la définition exacte du taux d'emploi, mais ce quotient exprime la même information.

Figure 3 : L'arbre de l'emploi



La troisième partie consiste en une analyse du *développement des structures économiques, de la dépendance par rapport aux ressources naturelles et de la dynamique de la croissance de l'économie, de l'emploi et de la productivité de la main d'œuvre*, ce qui correspond au dernier facteur du produit ci-dessus. Après une vue d'ensemble, l'analyse doit être d'une part, ventilée par grand secteur économique, par sexe (si possible) et par zone géographique (lorsque cela a un intérêt), et d'autre part, comparée aux données d'ensemble sur la démographie, l'emploi et la pauvreté. Dans les pays où la migration de la main-d'œuvre est importante, cet aspect doit être également incorporé à l'analyse. Quelques tableaux simples permettent souvent de représenter les informations souhaitées.²⁷ La compréhension de ces dynamiques peut aider à déterminer si les changements et les tendances structurels sont dus à des facteurs d'attraction ou d'incitation, c'est-à-dire déterminés par la demande ou résultant d'une situation de détresse. Cette analyse doit être reliée à d'autres variables économiques et démographiques essentielles, et interprétée à la lumière de ces variables.

²⁷ Par exemple, des tableaux indiquant le développement de l'emploi, la valeur ajoutée et la productivité de la main d'œuvre pour chaque grand secteur, la contribution des secteurs à la croissance du PIB et de l'emploi, l'emploi des hommes et des femmes par secteur, la dynamique des salaires par secteur.

Phase 2 : un diagnostic structuré

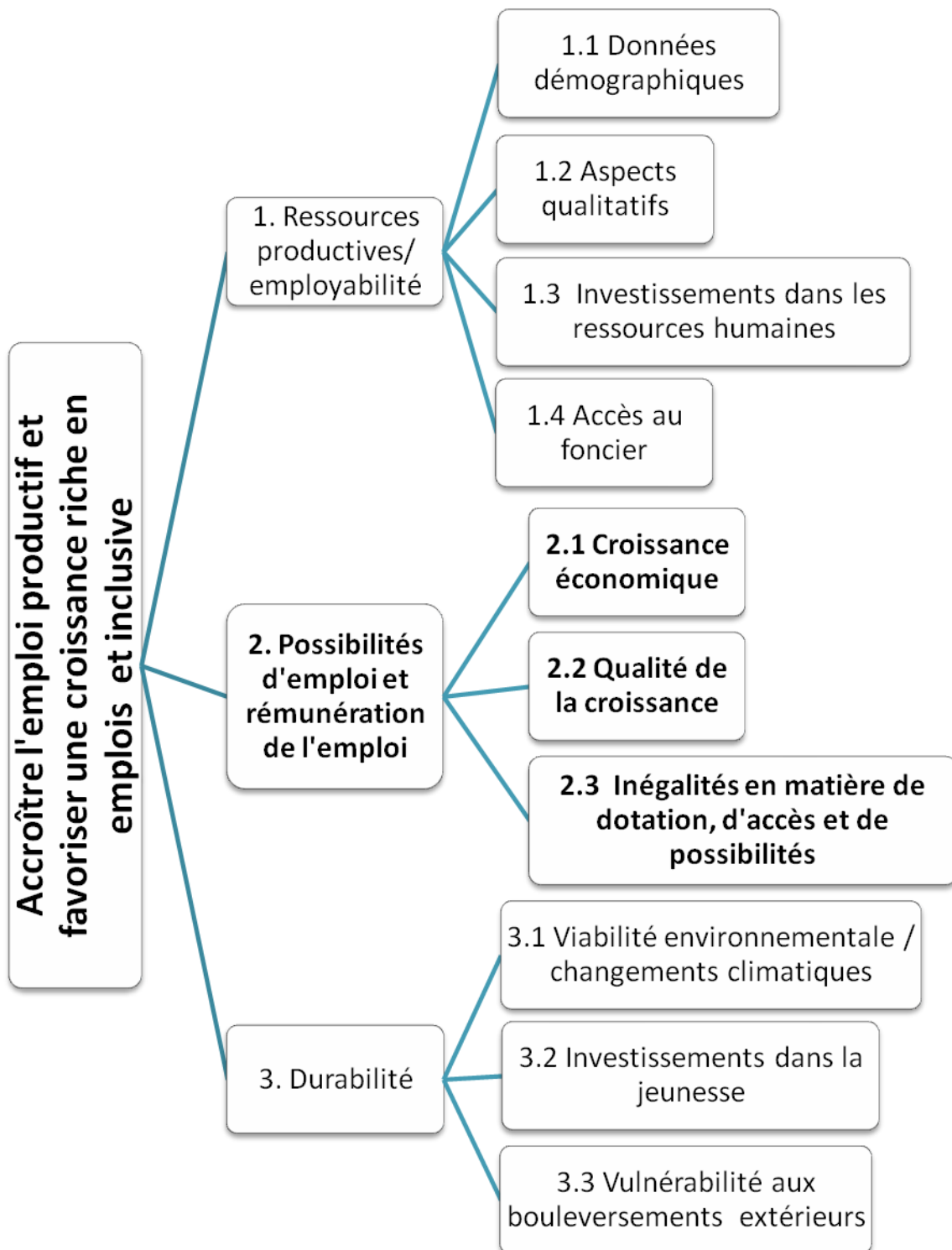
Cette phase de l'analyse diagnostique est structurée de la manière décrite ci-après dans l'arbre du diagnostic de l'emploi. Le cadre conceptuel exposé précédemment fournit la base logique permettant de concevoir cet arbre. Le souhait de réduire le déficit d'emplois productifs au moyen d'une croissance renforcée, riche en emplois et inclusive, constitue le point de départ. L'analyse se structure le long de trois branches principales (niveau A) : le niveau du capital humain / employabilité ; les possibilités d'emploi et la rémunération du capital humain ; les questions de durabilité. L'analyse se fait niveau par niveau – c'est-à-dire B avant C, C avant D et D avant E – bien qu'il sera inévitablement nécessaire d'introduire une certaine flexibilité. L'attention et l'importance accordées à chaque branche principale ou secondaire dépendront de la mesure dans laquelle ces branches représentent un obstacle ou un défi pour une croissance riche en emplois et inclusive, ce qui variera forcément d'une situation à l'autre. Par conséquent, il est nécessaire d'examiner toutes les branches jusqu'au niveau le plus bas. Par exemple, dans une situation caractérisée par une croissance élevée et solide, il est possible que la branche « Croissance économique » et ses branches secondaires ne nécessitent pas d'attention particulière.

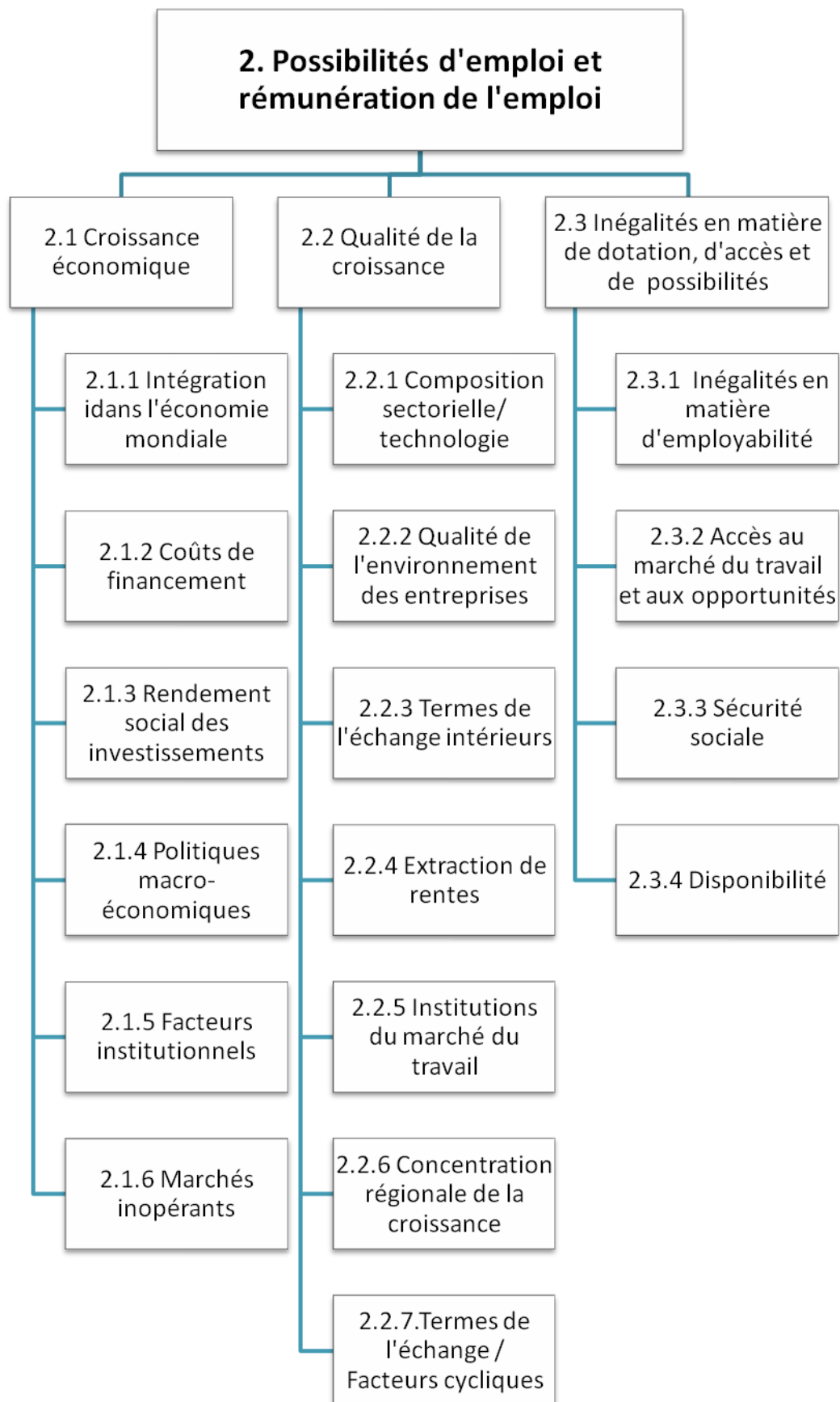
La vue d'ensemble des dynamiques du développement et de l'emploi (Phase 1), l'analyse des objectifs d'emploi (plus bas) et les consultations avec les homologues nationaux doivent influencer et servir de toile de fond à cette phase de l'analyse. Les connaissances accumulées grâce à ces analyses faciliteront l'interprétation des indicateurs associés aux différentes « branches » de l'arbre de référence ; elles accéléreront également le processus d'élimination des facteurs moins importants, d'éclaircissement des enchaînements causals et d'identification des facteurs et des obstacles essentiels, sans pour autant compromettre la solidité et la pertinence des conclusions avancées. En effet, même si le caractère exhaustif et la complexité de l'arbre du diagnostic de l'emploi peuvent rendre celui-ci intimidant, il faut garder à l'esprit qu'une des principales caractéristiques des diagnostics réside dans l'exclusion précoce et par étapes des aspects non pertinents.

Cette phase commence par un tour d'horizon des branches « supérieures » de l'arbre du diagnostic de l'emploi – niveaux B et C – afin de déterminer où les principaux obstacles et défis pour une croissance riche en emplois et inclusive sont susceptibles de se trouver. Cette première analyse peut également s'étendre à un examen des branches du niveau D, dans l'idée d'en tirer des hypothèses sur la nature et les causes de ces obstacles et des suggestions pour une analyse plus approfondie.

Les relations causales ne suivent pas nécessairement les branches ; il peut en effet exister des interactions et des liens causals importants entre les branches principales. Une composition sectorielle de la croissance inadaptée peut avoir des conséquences négatives non seulement sur la qualité, mais aussi sur le niveau de la croissance, et nuire également à l'inclusivité ainsi qu'à la durabilité de cette croissance. Un degré d'inégalité élevé en ce qui concerne les dotations en ressources et/ou les possibilités a de grandes chances d'avoir un impact

négatif sur le taux de croissance. Dans certains cas, un cercle vicieux peut s'installer sur le long terme, alimenté par de faibles niveaux de capital humain et des possibilités insuffisantes, et se manifestant par une croissance lente ou de qualité médiocre et des inégalités. La liste des interrelations possibles entre les branches peut être très longue. Par conséquent, l'examen des enchaînements causals verticaux le long des branches de l'arbre du diagnostic de l'emploi doit être combiné avec une analyse des probables interrelations horizontales entre les branches.





Établir des objectifs d'emploi

Dans la plupart des cas, il sera opportun d'effectuer une analyse diagnostique de l'emploi en même temps qu'un exercice destiné à établir des prévisions et des objectifs globaux et sectoriels en matière d'emploi. Ces deux exercices visent tous les deux à relier les analyses et politiques économiques avec les analyses et politiques de l'emploi et du marché du travail, ainsi qu'à établir le fondement de politiques cohérentes. Le BIT a également mis au point des méthodes plus sophistiquées pour traduire les objectifs sectoriels de croissance économique par des prévisions et des objectifs sectoriels en matière d'emploi. Des analyses sectorielles poussées peuvent fournir des informations sur les capacités des secteurs à créer des emplois. Le fait de faire correspondre ces capacités aux objectifs politiques fixés ou souhaités concernant l'emploi productif, qui dans certains cas proviennent des objectifs nationaux de réduction de la pauvreté et/ou des cibles des OMD, apportera des informations sur les écarts entre d'une part, les résultats probables sur l'emploi des trajectoires de croissance économique prévues, et d'autre part, les objectifs en matière d'emploi productif, de réduction de la pauvreté dans l'emploi et de chômage.

La nature précise des objectifs d'emploi varie évidemment d'un pays à l'autre. Souvent, les pays peuvent avoir des objectifs d'emploi divers se traduisant par des engagements politiques à réduire le chômage, à accroître l'emploi des jeunes, à réduire les différences régionales en matière d'emploi, etc. En règle générale, une ventilation par sexe des objectifs d'emploi doit être recommandée. Le cas échéant, certains objectifs peuvent également se rapporter à des groupes vulnérables particuliers.

Les objectifs identifiés/proposés doivent être examinés à la lumière de l'analyse des dynamiques du développement et de l'emploi (voir plus haut). Cela permettra de cerner au mieux l'ampleur du « défi de l'emploi ». Cela donnera également une bonne idée de la nature et de l'ampleur des changements concernant le taux et la qualité de la croissance – et, très important, de sa composition sectorielle – nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, ainsi que des informations sur les défis en matière d'employabilité et d'accès à l'emploi. Lorsque cela présente un intérêt, une étude sectorielle supplémentaire peut aussi se justifier, par exemple une évaluation des capacités des secteurs à créer des emplois → des propositions d'objectifs sectoriels → les implications en termes de développement sectoriel.

Analyses spécifiques supplémentaires, formulation et appui à la mise en œuvre des politiques

L'analyse diagnostique de l'emploi vise à identifier les principaux obstacles à une croissance riche en emplois, inclusive et durable, et les principaux problèmes à régler pour favoriser la création d'emplois productifs et atteindre les objectifs d'emploi fixés, mais elle n'aborde pas la question du comment. Ainsi,

les conclusions tirées d'une analyse diagnostique de l'emploi constituent la base pour des activités complémentaires telles que la formulation des politiques, une assistance technique ultérieure et, si nécessaire, une analyse approfondie supplémentaire portant sur une ou plusieurs des composantes ci-dessous (cf. Figure 4).

Autres problèmes spécifiques : par exemple, travail des enfants, VIH/sida, discrimination à l'encontre de groupes particuliers, sortie de conflit, etc.

Développement économique local et régional

Politique d'investissement public d'un point de vue de l'emploi, HIMO

Conseils pour l'élaboration de politiques visant à éliminer les inégalités fondées sur le sexe dans l'accès à l'emploi productif / autres analyses de la sexospécificité

Orientations générales et/ou analyse complémentaire concernant la sécurité sociale et la protection contre la vulnérabilité

Conseils pour des politiques actives du marché du travail / analyse complémentaire du marché du travail

Travail d'analyse et d'élaboration des politiques concernant l'éducation, les qualifications et l'employabilité, et assistance technique

Développement et politiques et/ou analyses de l'emploi propres à un secteur

Travail d'analyse et d'élaboration des politiques pour un environnement favorable aux entreprises durables

Politiques macroéconomiques et politiques commerciales

Figure 4 : Domaines possibles pour un prolongement de l'analyse, de la formulation des politiques et de l'assistance technique

Mettre en œuvre une analyse diagnostique de l'emploi

L'objectif d'une analyse diagnostique de l'emploi est d'influencer les politiques et les initiatives, à travers un processus structuré d'accumulation de connaissances, dans l'optique de renforcer l'emploi productif par le biais d'une croissance riche en emplois et inclusive. Cet objectif ne peut être atteint qu'avec la participation active, tout au long de ce processus, des personnes qui seront chargées de traduire ces connaissances dans les politiques et initiatives, puis de mettre en œuvre ces dernières. À cette fin, il est souvent utile de mettre en place un comité directeur constitué des principaux homologues et experts du pays, et d'intégrer explicitement des possibilités de consultation dans le plan de mise en œuvre. D'autres aspects, comme l'impératif de qualité et de pertinence par rapport à la situation du travail d'analyse, soulignent également la nécessité d'un processus participatif. Les possibilités de formations pratiques sur l'analyse diagnostique de l'emploi doivent être également recherchées et exploitées en chaque occasion. La méthodologie présentée ici a été conçue dans l'optique de faciliter un tel processus participatif.

La nécessité d'un processus participatif permet toutefois une grande flexibilité quant au mode de mise en œuvre. Dans tous les cas, le point de départ devra être une demande générale et explicite émanant des mandants de l'OIT du pays en question. À titre d'exemple, deux modes possibles de mise en œuvre sont présentées ci-après.

Modèle de mise en œuvre A

1. Réunions nationales pour s'accorder avec les mandants et les homologues nationaux sur le but, le champ et le mode de mise en œuvre du travail proposé d'analyse diagnostique de l'emploi et de fixation des objectifs. À ce stade, il convient également de clarifier les processus politiques nationaux – stratégies nationales de développement/SRP, stratégies nationales en faveur de l'emploi, etc. – qui alimenteront l'étude, ainsi que les implications pour les délais d'exécution du travail.
2. Mise en place de l'équipe principale en charge de l'analyse, comprenant de préférence un ou plusieurs chercheurs du pays, d'un comité directeur et des principes régissant la coordination et la communication.
3. Mise en œuvre de la *Phase 1 de l'analyse diagnostique de l'emploi : dynamiques du développement et de l'emploi*.
4. Lancement des études portant sur les prévisions d'emploi et la détermination des objectifs.
5. Rédaction d'un rapport initial basé sur les points (3) et (4) ci-dessus.
6. Présentation au niveau national du rapport initial et discussion des principales constatations et conclusions des études effectuées dans le cadre des points 3 à 5 ci-dessus. Discussion et accord sur la suite à donner aux travaux effectués.
7. Mise en œuvre de l'analyse diagnostique principale et finalisation des travaux portant sur les prévisions d'emploi et la détermination des objectifs.
8. Présentation et discussion des constatations et des recommandations de principe issues du travail principal et final de diagnostic et de détermination des objectifs. Discussion et accord sur les activités complémentaires.
9. Assistance pour la formulation des politiques.

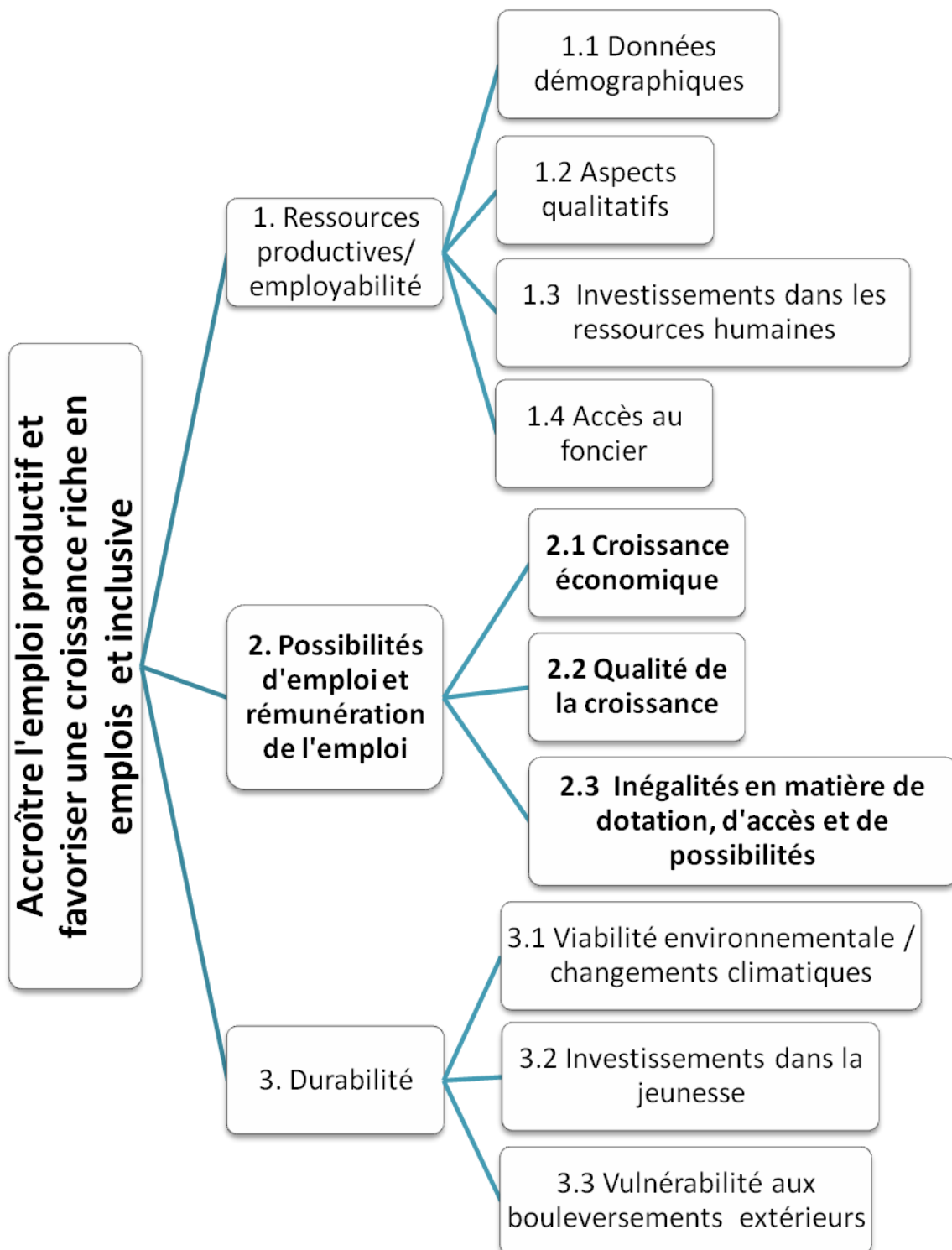
Modèle de mise en œuvre B

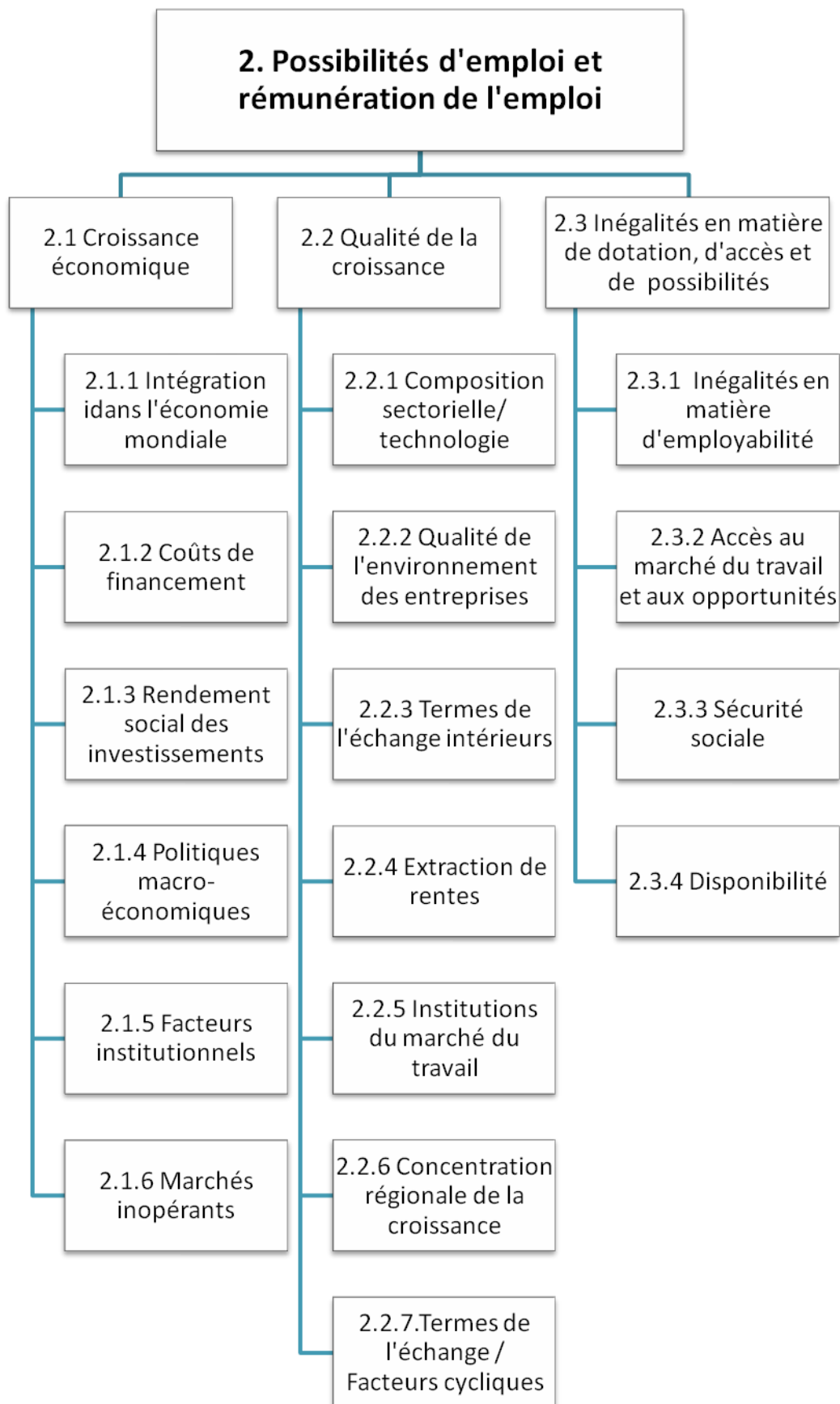
1. Réunions nationales pour s'accorder avec les mandants et les homologues nationaux sur le but, le champ et le mode de mise en œuvre du travail proposé d'analyse diagnostique de l'emploi et de fixation des objectifs. À ce stade, il convient également de clarifier les processus politiques nationaux – stratégies nationales de développement/SRP, stratégies nationales en faveur de l'emploi, etc. – qui alimenteront l'étude, ainsi que les implications pour les délais d'exécution du travail.
2. Mise en place de l'équipe principale en charge de l'analyse, comprenant de préférence un ou plusieurs chercheurs du pays, d'un comité directeur et des principes régissant la coordination et la communication.
3. Mise en œuvre de la *Phase 1 de l'analyse diagnostique de l'emploi : dynamiques du développement et de l'emploi* et premier cycle (tour d'horizon) de la *Phase 2 : un diagnostic structuré*, comprenant un regroupement des données relatives aux indicateurs.
4. Lancement des études portant sur les prévisions d'emploi et la détermination des objectifs.
5. Préparation des documents de formation sur l'analyse diagnostique de l'emploi, comprenant un guide méthodologique et les résultats des travaux d'analyses effectués dans le cadre du point (3) ci-dessus.
6. Organisation d'un ou de plusieurs stages de formation pour les mandants de l'OIT et les homologues nationaux, dont le point fort sera la mise en œuvre (guidée) par les participants eux-mêmes d'une analyse diagnostique structurée et par étapes de l'emploi. Ces stages de formation ont un triple objectif : 1) l'accumulation d'informations propres au pays sur les obstacles, les défis et les possibilités d'une croissance favorisant l'emploi pour le plus grand nombre ; 2) le renforcement des capacités de nos mandants dans le domaine de l'analyse de l'emploi ; 3) le dialogue social, pour arriver à une compréhension commune des principaux défis en matière d'emploi sur la base d'une analyse conjointe et des politiques nécessaires pour faire face à ces défis.
7. Finalisation des travaux portant sur la détermination des objectifs (qui peut se faire avant les étapes 5 et 6 ci-dessus).
8. Discussion et accord sur les activités complémentaires, notamment des analyses approfondies supplémentaires.
9. Assistance pour la formulation des politiques.

Annexe :

Guide conceptuel et
méthodologique pour
l'analyse diagnostique de
l'emploi

*Commentaires et directives
concernant l'utilisation de l'arbre
du diagnostic de l'emploi et ses
liens avec les analyses
complémentaires*





1. Ressources productives / employabilité

Commentaire : Les ressources humaines et la population active ne font pas que bénéficier de la croissance économique, elles en sont à l'origine. Les investissements dans le développement qualitatif des ressources humaines associés à de meilleures perspectives de rémunération de ces ressources constituent le fondement d'une croissance riche en emplois. Les attributs qualitatifs qui déterminent l'employabilité – éducation, compétences, santé, facultés cognitives, etc. – sont des paramètres qui déterminent la capacité des individus à accéder à un emploi productif et les possibilités de progrès technologiques, d'accroissement de la productivité de la main d'œuvre et de la rémunération du travail au niveau de l'ensemble d'un pays.

L'employabilité renvoie à tout ce qui permet de doter les éléments de la population active des attributs qualitatifs susceptibles d'améliorer leur attractivité sur le marché du travail, de renforcer leur potentiel en tant qu'agents économiques et d'augmenter leur productivité. Cette « branche » principale couvre plusieurs aspects :

- Le niveau et les caractéristiques de la base de ressources humaines d'un point de vue de l'employabilité, ventilés par sexe ;
- Le niveau et les caractéristiques, à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif, des investissements actuels dans les ressources humaines, ventilés par sexe ;
- La capacité institutionnelle à investir dans le développement des ressources humaines.

Ces évaluations doivent être effectuées par rapport aux besoins présents mais aussi futurs (sur un horizon de 5 à 10 ans) de l'économie.

1.1 Données démographiques

Commentaire : La structure de la population et la dynamique démographique pèsent fortement sur la nécessité et la possibilité de l'économie de créer des emplois productifs. Le rapport entre le nombre de personnes jeunes et le nombre de personnes âgées (généralement, les moins de 15 ans et les plus de 65 ans) ainsi que l'effectif de la population en âge de travailler déterminent le rapport inactifs-actifs, c'est-à-dire le nombre de personnes que chaque personne qui travaille doit soutenir. Des changements dans la répartition par âge de la population auront inévitablement des effets sur le revenu par habitant, ainsi qu'un impact majeur sur les besoins et les possibilités d'accroître la productivité de la main d'œuvre et la rémunération du travail. La répartition par âge de la population détermine également le besoin de créer des emplois – de nouveaux emplois – sur une période de 10 à 15 ans. Ce sont des facteurs sur lesquels le gouvernement ne peut avoir que peu d'influence, voire aucune, du moins pas à court ou moyen terme.

1.1.1 Croissance/déclin de la population

Principaux indicateurs :

- Taux de croissance annuelle de la population
- Taux d'accroissement naturel de la population
- Taux de fécondité total
- Structure par âge
- Mouvements migratoires

1.1.2 Rapport inactifs-actifs

Commentaire : Le rapport inactifs-actifs a des conséquences directes sur le nombre des travailleurs pauvres (selon la définition du BIT) ; il a également une influence sur l'épargne et les investissements, notamment dans le capital humain, et sur le taux d'activité dans la population active (disponibilité). Il convient de distinguer un rapport inactifs-actifs élevé dû au nombre important de jeunes dans la population d'un rapport élevé dû au nombre important de personnes âgées.

Indicateur :

- Rapport inactifs-actifs fondé sur l'âge (– de 15 et + de 65 ans/15 à 65 ans).

1.1.3 Taux de croissance de la population active / population en âge de travailler

Commentaire : Ce taux ne doit pas être perçu comme un facteur négatif, la main-d'œuvre étant un facteur de production, mais il influence fortement les résultats en termes d'emploi productif et inclusif, et par conséquent, l'analyse ultérieure.

Indicateur :

- Taux de croissance de la population dans la tranche d'âge 15–60/65 ans, durant les 5/10 dernières années et pour les 5/10 années à venir.

1.2 Aspects qualitatifs du capital humain et de l'employabilité

Commentaire : Cela inclut tous les attributs qualitatifs qui déterminent la possibilité pour un individu d'accéder à un emploi productif. À l'échelon national, ils fixent les paramètres de la possibilité et de la capacité du pays d'intégrer les avancées technologiques, d'accroître la productivité de la main-d'œuvre et d'augmenter la rémunération du travail. Ces aspects comportent les éléments fondamentaux que sont l'éducation, les compétences et les facultés cognitives, mais ils incluent également des aspects sanitaires. Les données doivent être ventilées par sexe. Le choix des indicateurs dépendra de leur pertinence dans un contexte particulier. Par exemple, des indicateurs comme les taux d'alphabétisation, de formation de base et de mortalité maternelle, présentent un grand intérêt dans les pays les moins avancés, tandis que d'autres indicateurs sont plus pertinents dans les pays à revenu intermédiaire.

Principaux indicateurs :

- Niveau d'instruction de la population adulte (25 ans et plus) et/ou de la population active
- Niveau d'instruction des jeunes (15-19 ans et 20-25 ans)
- Scolarisation par niveau et, si possible, par type de formation
- % de transition de l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur
- Taux d'obtention de diplômes par niveau et type de formation
- Taux d'alphabétisation (ou d'analphabétisme)
- Taux d'évaluation des étudiants ; scores PISA
- Mortalité infantile, juvénile et maternelle
- Prévalence du VIH/sida
- Retard de croissance et amaigrissement chez les enfants
- Autres indicateurs de santé pertinents

1.3 Investissements dans les ressources humaines

Commentaire : Cela recouvre les aspects quantitatifs et qualitatifs des investissements actuels dans les ressources humaines – éducation, formation professionnelle, soins de santé, etc. – ainsi que la capacité institutionnelle à entreprendre de tels investissements et les obstacles rencontrés. S'il y a lieu, les données doivent être ventilées par sexe.

Principaux indicateurs :

- Montant par habitant et part dans le PIB des dépenses publiques consacrées à l'éducation et à la santé
- Nombre d'enseignants pour 1000 jeunes âgés de 5 à 15 ans
- Nombres de médecins et d'infirmiers qualifiés pour 1000 habitants
- Effectifs des classes aux différents niveaux

1.4 Accès au foncier

Commentaire: L'accès à d'autres facteurs productifs tel que l'accès au foncier complète les ressources humaines, et contribue donc à de plus amples rémunérations de l'emploi.

2. Possibilités d'emploi et rémunération de l'emploi

Commentaire : Les possibilités d'emploi productif et la rémunération du travail dépendent largement d'une part, de la capacité de l'économie à créer des emplois qui, en termes de compétences et de qualifications, font coïncider l'offre et la demande sur le marché du travail, et d'autre part, de la facilité et de l'égalité d'accès de la main-d'œuvre à l'emploi productif. Ceci s'évalue à l'aide de trois grands types de facteurs : 1) le taux de croissance économique ; 2) la qualité de la croissance ; 3) les questions d'inégalités en matière de dotations en ressources, d'accès à l'emploi et de possibilités d'emploi.

Principaux indicateurs :

- Taux d'activité
- Taux d'emploi
- Taux de chômage
- Part des travailleurs pauvres dans la population active et dans le sous-emploi
- Migration de la main d'œuvre à l'étranger

2.1 Principaux facteurs affectant le taux de croissance économique

Commentaire : La croissance économique constitue un préalable à l'augmentation du nombre d'emplois productifs. Elle est le résultat combiné d'une augmentation du nombre d'emplois et d'un accroissement de la productivité de la main d'œuvre. Par conséquent, le taux de croissance économique fixe les limites absolues à l'intérieur desquelles ces deux augmentations peuvent se produire. Le besoin existe souvent d'augmenter le nombre d'emplois et la rémunération du travail, ce qui nécessite

d'accroître la productivité de la main d'œuvre. Des taux de croissance économique soutenus sont souvent nécessaires pour répondre à ces deux impératifs.

Principaux indicateurs :

- Croissance du PIB
- Croissance du PIB par habitant

2.1.1 Degré et conditions d'intégration dans les structures économiques mondiales

Commentaire : Cette « branche » inclut à la fois le degré et la nature de l'intégration dans les structures économiques mondiales et les conditions de cette intégration. Cela a une influence non seulement sur le taux de croissance, mais également sur la structure, la pérennité et la qualité de la croissance. Cette intégration affecte aussi fortement la marge de manœuvre du gouvernement

2.1.1.1 Degré d'intégration dans les structures économiques mondiales

Principaux indicateurs :

- Part des échanges commerciaux dans le PIB en % (une ventilation entre biens et services est possible)
- Afflux d'IDE (moyenne sur plusieurs années). Identique au 2.1.2.1 Accès aux financements internationaux, ci-après.
- Flux migratoires transfrontaliers (nets ou bruts)
- Nombre de travailleurs migrants dans le pays
- Nombre de travailleurs migrants travaillant à l'étranger
- Composition des exportations et des importations (matières premières, produits intermédiaires, produits finis)
- Destination des exportations (régionales/non-régionales)
- Membre de l'OMC, adhésion aux blocs commerciaux régionaux

2.1.1.2 Conditions d'intégration dans les structures économiques mondiales

→ Analyse de la politique commerciale

Facteurs géographiques

- Pays enclavés ou petits États insulaires très éloignés des grands centres mondiaux
- PIB par habitant des pays voisins
- Un ou plusieurs pays voisins affectés par un conflit ou par d'autres problèmes de gouvernance graves

Termes de l'échange extérieurs

Indicateur :

- Développement des termes de l'échange extérieurs (termes de l'échange de marchandises nets)

Obstacles extérieurs au commerce et à la libre circulation des facteurs de production

Commentaire : Obstacles extérieurs au commerce et à la concurrence, et échanges économiques avec le monde extérieur dans des conditions d'égalité.

Indicateur : à identifier

2.1.2 Coût de financement

Commentaire : Le coût du financement est un des facteurs déterminants du niveau des investissements dans une économie, l'autre étant les revenus attendus de ces investissements. Le coût du capital peut dépendre d'une série de facteurs tels que l'accès à l'épargne intérieure, l'accès aux capitaux internationaux, les politiques monétaires et le fonctionnement des marchés des capitaux. Les différents types d'acteurs économiques n'ont souvent pas le même accès aux capitaux extérieurs. Dans les situations caractérisées par une inefficacité des marchés financiers, des institutions et des mécanismes d'exécution des contrats et d'établissement des droits de propriété, les petites entreprises tendent à souffrir de manière disproportionnée d'un accès insuffisant aux financements extérieurs.

→ Analyse des politiques macroéconomiques, du secteur financier et du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement

2.1.2.1 Accès aux financements internationaux

Principaux indicateurs :

- Note de crédit internationale
- Conditions d'emprunt à l'étranger
- Afflux d'IDE en pourcentage du PIB et formation brute de capital totale
- Accès à l'APD

2.1.2.2 Disponibilité des financements locaux et accès à ces financements

Épargne intérieure

Commentaire : Des taux faibles pour l'épargne totale et l'épargne intérieure limitent la disponibilité des capitaux intérieurs pour les investissements. Des emprunts publics nationaux aux taux élevés peuvent entraîner l'éviction des emprunteurs privés.

Principaux indicateurs :

- Taux de l'épargne nationale totale, publique et privée
- Emprunts nationaux publics / dette
- Crédit intérieur en % du PIB
- Taux prêteur réel pour les clients de premier plan

2.1.2.3 Intermédiation financière

Commentaire : Le bon fonctionnement des marchés de capitaux est essentiel pour l'accès au capital en général ainsi que pour l'égalité dans l'accès aux financements. Le mauvais fonctionnement de ces marchés peut avoir des causes diverses, qui sont toutefois souvent dues à des systèmes inefficaces d'exécution des contrats et d'établissement des

droits de propriété, ainsi qu'à des mécanismes et des sources d'information inadéquats pour évaluer les risques. L'écart entre taux prêteurs et taux d'épargne et l'écart entre les taux prêteurs proposés aux différents types d'emprunteurs sont de bons indicateurs du fonctionnement des marchés de capitaux, mais il peut être nécessaire de les compléter par des indicateurs renseignant sur l'accès aux marchés officiels de capitaux, au crédit à moyen et long terme et à la microfinance.

Principaux indicateurs :

- Écart entre taux prêteurs et taux d'épargne
- Écart entre les différents taux prêteurs
- Difficulté d'accéder au crédit [issu par exemple des rapports Doing Business sur l'environnement des affaires]
- Accès aux structures de microfinance

2.1.3 Rendement « social » des investissements

Commentaire : Cela doit être interprété au sens large comme ce que rapporte à la société dans son ensemble l'accumulation de capital physique, de capital humain, de technologie, etc. Ce rendement dépend d'une série de facteurs :

Facteurs géographiques

Commentaire : L'espace impose de fortes contraintes sur les transactions économiques. Lien étroit avec l'insuffisance des infrastructures et des « externalités de coordination ».

Principal indicateur : Coûts de transport

Niveau du capital humain

Commentaire : Identique à celui du paragraphe 1. Niveau du capital humain /employabilité, mais perçu ici comme un obstacle à la croissance.

Principaux indicateurs : Cf. 1. Niveau du capital humain.

Infrastructures

Commentaire : Des infrastructures matérielles et des CTI insuffisants, mais plus largement, un environnement peu propice à la diffusion des technologies.

Principaux indicateurs :

- Nombre de km de routes praticables en toutes saisons par kilomètre carré
- Étendue du réseau électrique
- Irrigation
- Accès au téléphone, à l'Internet
- Largeur de bande Internet internationale (en bits) par habitant

2.1.4 Politiques macroéconomiques

(In)stabilité macroéconomique

Commentaire : L'instabilité macroéconomique entraîne une distorsion des mesures d'incitation et nuit à la prévisibilité de l'environnement économique mondial, laquelle est nécessaire aux investissements à moyen et long termes. Même les chocs économiques relativement brefs peuvent avoir des conséquences négatives à long terme sur l'emploi. Il est par conséquent essentiel de garantir un degré élevé de prévisibilité de l'environnement

économique et de minimiser l'exposition et la vulnérabilité aux chocs économiques à la fois internes et externes. L'instabilité et l'incertitude macroéconomiques, l'imprévisibilité des réformes et les autres facteurs macroéconomiques affectant la prévisibilité sont examinés ici.

Indicateurs :

- Niveau et fluctuations de l'inflation
- Fluctuations des taux d'intérêt et des taux de change
- Soutenabilité de la dette publique
- Fréquence des changements politiques radicaux
- Régime des changes
- Contrôle des marchés de capitaux
- Degré d'intégration dans les systèmes financiers mondiaux

Politiques macroéconomiques nuisibles/favorables à la croissance

Commentaire : La stabilité macroéconomique est nécessaire mais rarement suffisante pour parvenir à une croissance riche en emplois, inclusive et durable. Les politiques macroéconomiques peuvent favoriser la stabilité, au moins à court terme, tout en étant préjudiciables à la compétitivité, aux investissements soutenus dans le capital humain et physique, au renforcement des capacités institutionnelles ou aux diverses politiques anticycliques, c'est-à-dire à l'objectif même d'une croissance riche en emplois. Ces politiques doivent donc être évaluées par rapport à leurs capacités à favoriser ou à entraver une croissance riche en emplois. Cela nécessite généralement une analyse macroéconomique spécifique et nuancée.

Exemple d'indicateurs :

- Part des biens marchands dans le PIB et dans les exportations
- Évolution du taux de change réel

→ Analyse macroéconomique

2.1.5 Facteurs institutionnels

Commentaire : Le caractère propice ou non aux entreprises durables de l'environnement entrepreneurial est susceptible d'affecter à la fois le taux et la qualité de la croissance économique. Se reporter à la section 2.2.2 *Qualité de l'environnement des entreprises* pour les indicateurs. Voir également les activités de maximisation de la rente à la section 2.2.4.

2.1.6 Efficience / fonctionnement des marchés (doit être développé davantage)

Commentaire : Cette section couvre toute la gamme des dysfonctionnements des marchés, par exemple : fragmentation géographique, mauvais fonctionnement des marchés des facteurs de production ainsi que des marchés des intrants et des extrants, absence d'externalités d'apprentissage, d'externalités de coordination²⁸ et d'effets positifs d'agglomération. Il sera nécessaire de la subdiviser davantage.

²⁸ Les externalités d'apprentissage font référence, entre autres, à la facilité de transmission des connaissances des entreprises innovantes « avancées » vers les autres entreprises (*retombées de connaissances et technologiques*), ainsi qu'aux coûts et économies d'échelle élevés liés à la recherche d'information nécessaire pour s'installer sur de nouveaux marchés, etc. Les externalités de coordination font référence à la réduction des coûts de transaction résultant d'une forte densité et d'une grande diversité des entreprises locales et de la facilité accrue d'établir des liens horizontaux et verticaux entre entreprises.

Indicateurs : Par exemple : variations régionales des prix du marché, fluctuations saisonnières des prix des denrées alimentaires ; présence et intensité de la concurrence ; densité des entreprises. Il est possible d'utiliser certains indicateurs EPIN et Doing Business, mais il est nécessaire d'en élaborer d'autres.

2.2 Principaux facteurs affectant la qualité de la croissance

Principal indicateur : Mesure composite de l'élasticité de l'emploi pour saisir l'élasticité de l'emploi productif par rapport à la croissance ; part de la rémunération du travail dans le PIB.

→ Analyse sectorielle, analyse du caractère propice de l'environnement aux entreprises durables

2.2.1 Composition sectorielle de la croissance

Commentaire : La croissance peut se concentrer dans des secteurs inefficaces sur le plan de la création d'emplois productifs, c'est-à-dire des secteurs à faible intensité de main-d'œuvre et/ou dans lesquels la rémunération du travail est faible, ou des secteurs auxquels les travailleurs pauvres et les chômeurs ont peu de chances d'accéder. La croissance peut également se concentrer dans des secteurs aux effets multiplicateurs limités. Une concentration de la croissance dans des secteurs dont la part des biens d'exportation est faible révèle des problèmes de compétitivité et de viabilité.

Indicateurs : Une simple analyse de la dynamique sectorielle de la croissance de la valeur ajoutée, de l'emploi et de la productivité de la main d'œuvre, fournira de précieuses indications. Des outils plus sophistiqués tels que les analyses des chaînes de la valeur ajoutée, les analyses du positionnement des produits ou la construction de matrices de comptabilité sociale (MCS) et de modèles se prêtant au calcul d'un équilibre général (CGE), peuvent également s'avérer très utiles dans ce contexte.

2.2.1bis Choix des technologies

Commentaire : Même à l'intérieur des secteurs, les options technologiques peuvent être variées.

Indicateur : Il devrait être possible d'évaluer cet aspect en utilisant ou en adaptant les techniques mises au point pour les programmes HIMO.

2.2.2 Qualité de l'environnement des entreprises

Commentaire : Les dix-sept indicateurs permettant d'évaluer le caractère propice aux entreprises durables de l'environnement entrepreneurial, telles que celles-ci sont définies par le BIT²⁹, sont utilisés pour mesurer la qualité de l'environnement des entreprises.

Indicateur : Paix et stabilité politique, bonne gouvernance, dialogue social, respect des droits de l'homme universels, culture entrepreneuriale, politique macroéconomique stable et rationnelle, échanges commerciaux et intégration

²⁹ Conférence internationale du Travail, juin 2007, « Résolution et conclusions concernant la promotion des entreprises durables » (Genève : Bureau international du Travail)

économique durable, environnement juridique et réglementaire propice, primauté du droit et garantie des droits de propriété, concurrence loyale, accès aux services financiers, infrastructures matérielles, technologies de l'information et de la communication, éducation, formation et apprentissage continu, gestion responsable de l'environnement.

→ Analyse du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement

2.2.3 Termes de l'échange intérieurs

Commentaire : Des termes de l'échange défavorables dans les secteurs à forte densité de main-d'œuvre et/ou dans les secteurs où les travailleurs pauvres sont fortement représentés diminuent le produit marginal du travail dans ces secteurs, restreignant ainsi l'emploi et la rémunération du travail.

Indicateurs : Dynamique des termes de l'échange entre les biens produits dans les secteurs à forte densité de main-d'œuvre et ceux produits dans les secteurs à densité de main-d'œuvre plus faible, par exemple les changements dans les termes de l'échange entre les produits agricoles et non agricoles. Comparaison des taux de croissance sectoriels à prix constants avec les taux de croissance à prix courants actualisés par le taux d'inflation total.

2.2.4 Extraction de rentes

Commentaire : L'extraction de rentes peut prendre des formes diverses, par exemple : superbénéfices issus d'une situation de monopole ou d'oligopole ; rentes provenant de l'extraction de ressources naturelles ; abus d'une position de pouvoir ou d'influence à des fins d'enrichissement personnel. Elle détourne le revenu de ceux qui le produisent, diminuant ainsi la rémunération du travail. Certaines formes d'extraction de rentes peuvent également avoir des conséquences négatives sur l'employabilité et l'accès à l'emploi, ainsi que des effets néfastes sur la croissance.

Indicateurs : Une combinaison d'indicateurs est nécessaire pour saisir ce facteur. Concernant l'extraction de rentes issues de la corruption, l'indice de perception de la corruption de Transparency International constitue un indice composite qui peut servir d'approximation. Les rapports Doing Business offrent une autre source d'informations plus détaillées. Des indicateurs capables de saisir les rentes de monopole, les rentes foncières (dans l'agriculture) et les rentes issues de droits sur des biens immatériels doivent être élaborés.

2.2.5 Institutions du marché du travail

Commentaire : La syndicalisation des travailleurs et le respect des principes de négociations collectives peuvent contribuer à surmonter le déséquilibre des rapports de force sur le marché du travail et à améliorer la rémunération du travail sous la forme de salaires plus élevés. Les syndicats peuvent également aider les travailleurs en les protégeant contre l'intimidation et la discrimination sur leur lieu de travail. Le salaire minimum et les réglementations du travail constituent des instruments susceptibles d'améliorer le contenu en emplois de la croissance et l'emploi productif.

Indicateurs : Taux d'adhésion aux syndicats et aux organisations d'employeurs ; taux de couverture de la négociation collective salariale ; ratification des conventions fondamentales de l'OIT. Législation sur le salaire minimum.

2.2.6 Concentration régionale de la croissance et des activités économiques

Commentaire : Une forte concentration géographique de la croissance et de l'activité ainsi qu'un décalage important entre la répartition géographique de la population active et des activités économiques ont un effet négatif sur l'accès à l'emploi productif et tendent à accroître les inégalités. Voir également Employabilité et accès, ci-après.

Indicateurs : Disparités régionales/géographiques dans le PIB par habitant. Disparités régionales en matière de revenus et de pauvreté.

→ Développement économique local

2.2.7 Termes de l'échange, facteurs cycliques

Commentaire : Pour les pays exportateurs de matières premières, une amélioration des termes de l'échange extérieurs aura un impact positif sur la croissance économique ; cet effet positif n'a toutefois que peu de rapport avec une quelconque augmentation de la production ou de la productivité et ne se traduit généralement pas par une croissance de l'emploi. Les variations de l'emploi ont tendance à suivre avec un temps de retard les variations cycliques du niveau de production. Par conséquent, l'élasticité de l'emploi est généralement faible dans les périodes de relance d'après-crise, mais forte durant les premiers stades d'une récession.

Indicateurs : Évolution des prix de certaines denrées particulières sur le marché mondial. Disparités entre la croissance en valeur et en volume des exportations de matières premières. Évolution sectorielle de la valeur ajoutée et de l'emploi dans des périodes précédentes.

2.3 Inégalités en matière de dotations en ressources, d'accès à l'emploi et/ou de possibilités d'emploi

Principal indicateur : Coefficient de Gini relatif aux revenus. Taux d'emploi selon le sexe.

2.3.1 Inégalités en matière d'employabilité

Commentaire : L'employabilité renvoie à tout ce qui permet de doter les éléments de la population active des attributs qualitatifs susceptibles d'améliorer leur attractivité sur le marché du travail, de renforcer leur potentiel en tant qu'agents économiques et d'augmenter leur productivité. L'analyse est essentiellement la même que celle du 1. Niveau du capital humain/employabilité, mais axée sur les inégalités dans ce domaine. Les données doivent être analysées selon le sexe.

→ Analyse de l'éducation, des qualifications et de l'employabilité, et aussi analyse du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement pour certains aspects (voir ci-après) ; analyse des distinctions fondées sur le sexe

2.3.1.1 Éducation et qualifications

Indicateurs : Mêmes indicateurs qu'au 1. *Niveau du capital humain / employabilité*, mais axés sur les variations. Données ventilées, par exemple, par sexe, par milieu rural/urbain, par revenu du ménage.

2.3.1.2 Santé et nutrition

Indicateurs : Espérance de vie, taux de mortalité, taux de mortalité infantile. Mêmes indicateurs qu'au 1. *Niveau du capital humain*, mais axés sur les variations. Données ventilées, par exemple, par sexe, par milieu rural/urbain, par revenu du ménage.

2.3.1.3. Accès aux facteurs de production autres que la main-d'œuvre

Commentaire : C'est-à-dire accès au foncier, aux capitaux et éventuellement à la technologie. Les inégalités fondées sur le sexe doivent être examinées.

Indicateurs : Répartition et surface des terres arables possédées par les ménages ruraux ; accès aux capitaux ; accès aux ressources courantes ; accès à la technologie (outillage, machines, capital physique). La plupart de ces données peuvent être obtenues à partir des enquêtes sur le budget des ménages, des enquêtes sur l'emploi et des enquêtes de mesure du niveau de vie.

→ Analyse du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement pour certains aspects (voir ci-après), analyse des distinctions fondées sur le sexe

2.3.2 Accès au marché du travail et aux opportunités économiques

Commentaire : Aux dotations en ressources pour exercer un emploi productif (employabilité) doivent correspondre des possibilités permettant d'exploiter au mieux ces ressources. L'analyse de cet aspect doit saisir les inégalités entre les hommes et les femmes.

Indicateurs : Taux d'emploi/de chômage, % de travailleurs pauvres, situation professionnelle, traitements/rémunération du travail ventilés par sexe et par âge, par milieu rural/urbain, par région, etc.

→ Analyse du marché du travail, analyse du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement (travailleurs à leur compte/entrepreneurs), analyse des distinctions fondées sur le sexe

2.3.2.1 Mobilité géographique, professionnelle et sociale

Commentaire : Vu que les secteurs et les régions les plus dynamiques coïncident rarement avec ceux où l'on trouve les travailleurs pauvres et les chômeurs, la mobilité est un élément essentiel pour accéder aux possibilités d'emploi productif et profiter des opportunités offertes par les changements structurels. Les indicateurs doivent saisir les différences entre les hommes et les femmes en matière de mobilité.

Mobilité géographique

Voir également 2.2.5 *Concentration régionale de la croissance et des activités économiques*, plus haut.

Indicateurs : Variations régionales importantes, pour l'ensemble des professions et au sein des professions, en ce qui concerne les revenus et la pauvreté ; coexistence d'un chômage et d'un manque de main-

d'œuvre propres à certaines professions ; données de recensement sur la mobilité résidentielle et la mobilité temporaire.

Mobilité professionnelle

Indicateurs : Disparités de revenus entre professions et entre secteurs. Inadéquation intersectorielle persistante entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ; chômage structurel ; insuffisance des dispositifs de reconversion professionnelle et d'autres politiques actives du marché du travail ; historiques professionnels (où obtenir les données ?)

Mobilité sociale

Commentaire : Cela inclut les stéréotypes culturels relatifs aux professions selon le sexe, l'origine ethnique, la religion ou d'autres critères, ainsi que d'autres obstacles similaires.

Indicateurs : Études anthropologiques et sociologiques, témoignages ? Différences, selon le sexe ou l'appartenance à un groupe spécifique, en matière de chômage, de revenus et d'accès à l'emploi productif.

2.3.2.2 Fonctionnement du marché du travail

Mauvais fonctionnement de l'intermédiation sur le marché du travail

Indicateurs : Par exemple, taux de chômage frictionnel, fréquence de recours aux circuits officiels pour l'intermédiation sur le marché du travail ; frais élevés pour l'intermédiation sur le marché du travail (en particulier pour les travailleurs migrants).

Législation et réglementation du travail inadaptées / problèmes travailleurs permanents – travailleurs périphériques

Indicateurs : Importance et croissance de l'emploi salarié dans le secteur informel ; différences de revenus, de conditions de travail et de protection sociale entre travailleurs des secteurs formel et informel de l'économie. Autres indicateurs du déséquilibre des rapports de force entre travailleurs permanents et travailleurs périphériques.

2.3.2.3 L'environnement entrepreneurial pour les travailleurs pauvres et les chômeurs

Commentaire : Ce facteur doit être développé et éclairci davantage. Il est également nécessaire de saisir ses dimensions sexo spécifiques.

→ Analyse du caractère propice aux entreprises durables de l'environnement
Indicateur : Incidence de la participation à l'économie formelle chez les petits entrepreneurs non agricoles.

Marchés inopérants

Commentaire : En particulier, le mauvais fonctionnement du marché du crédit et les disparités d'information résultant de coûts des crédits indûment élevés et d'une difficulté d'accès au crédit pour les travailleurs pauvres (en tant qu'entrepreneurs).

2.3.3 Sécurité sociale, vulnérabilité

Commentaire : En raison du manque de marge de manœuvre économique, les individus deviennent très peu enclins à prendre des risques, au détriment d'une maximisation des revenus/profits.

Indicateurs : Par exemple, épargne des ménages, possession de liquidités, régimes publics de protection sociale. Principales sources de données :

enquêtes sur les revenus et les dépenses et enquêtes sur l'emploi. Des données ventilées par sexe doivent être utilisées lorsque cela est possible.

→ Analyse de la sécurité sociale

2.3.4 Disponibilité

Commentaire : Contraintes de temps pesant sur l'activité, généralement dues à une quantité importante et inégalement répartie de travail reproductif et ménager. Disponibilité et coût des garderies et des établissements préscolaires.

Indicateurs : Taux d'activité par sexe (et par âge). Études portant sur l'emploi du temps selon le sexe. Prévalence du VIH/sida (le sida ne réduit pas seulement la disponibilité des personnes malades, mais aussi celle des personnes qui prennent soin d'elles).

→ En particulier, analyse des distinctions fondées sur le sexe

3. Durabilité

Trois grandes catégories d'aspects relatifs à la durabilité méritent d'être distinguées : les aspects environnementaux, les investissements dans la jeunesse et les changements climatiques. Promouvoir l'emploi productif et inclusif doit se faire dans des conditions qui ne compromettent pas les possibilités d'accès à l'emploi productif des générations à venir.

Principal indicateur : Écart entre la croissance du « PIB vert » et celle du « PIB traditionnel ». À compléter par certains indicateurs d'exposition aux changements climatiques. Mortalité juvénile.

3.1 Viabilité environnementale

Le contenu descriptif de cette section doit être élaboré davantage. La possibilité d'y incorporer des méthodologies existantes et des analyses nationales récurrentes doit être examinée.

Indicateurs : Épargne nette ajustée / épargne véritable. Complétée par des données environnementales détaillées (par exemple, Données et statistiques environnementales de la Banque mondiale).

3.2 Investissements dans la jeunesse

Commentaire : Investissements insuffisants dans l'éducation et la santé des jeunes. Carences nutritionnelles chez les jeunes femmes et les femmes enceintes.

Indicateurs : Fréquence des retards de croissance et de l'amaigrissement chez les enfants, taux de mortalité juvénile, taux nets de scolarisation et d'obtention de diplômes dans l'enseignement primaire et secondaire. Fréquence du travail des enfants. Toutes les données et analyses doivent être ventilées par sexe lorsque cela est possible.

3.3 Changement climatiques : atténuation et adaptation

Analyse par pays des conséquences attendues des changements climatiques. Émissions de CO₂ (totales, par habitant, par point de PIB, évolution dans le temps). Analyse distincte des mesures d'adaptation et d'atténuation nécessaires.