



African Development Bank
Banque africaine de développement

***ANALYSE DES DONNÉES SUR
LA POPULATION ACTIVE :
DIRECTIVES POUR LES
SPÉCIFICITÉS AFRICAINES
Deuxième édition, 2020***

Table des matières

PRÉFACE	VII
Remerciements	X
Partie I: Mesure	8
1. Travail et formes de travail	1
1.1 Travail	1
1.2 Formes de travail	3
1.3 Classifications de la population en âge de travailler	6
1.4 Sources de données	11
2. Population active et sous-utilisation de la main-d'œuvre	14
2.1 Population active	14
2.2 Sous-utilisation de la main-d'œuvre	18
3. La population en emploi	23
3.1 Introduction	23
3.2 Définition	23
3.3 Groupes spéciaux	27
3.4 Conséquences du changement de normes.....	32
3.5 Etudes de cas	35
3.6 Mesures couvrant une longue période d'observation	38
3.7 Sources de données, collecte des données et indicateurs	38
4. La population au chômage.....	44
4.1 Introduction	44
4.2 Définition.....	44
4.3 Questions opérationnelles.....	44
4.4 Groupes spécifiques	47
4.5 Études de cas	48
4.6 Sources de données, collecte de données et indicateurs	52
5. La population sous-employée	55
5.1 Introduction	55
5.2 Définition	55
5.3 Questions opérationnelles.....	57
5.4 Sources de données, collecte de données et indicateurs	58
5.5 Indicateurs d'emploi inadéquat	63
5.6 Études de cas	65
6. Main-d'œuvre potentielle	69
6.1 Population hors de la main-d'œuvre	69
6.2 Main-d'œuvre potentielle	71
6.3 Demandeurs d'emploi découragés	73



6.4 Non-demandeurs d'emploi désireux de travailler	74
6.5 Illustration	76
7. Travail de production pour la consommation personnelle	78
7.1 Production pour la consommation personnelle	78
7.2 Producteurs pour la consommation personnelle	79
7.3 Statut de la main-d'œuvre des producteurs pour la consommation personnelle	80
7.4 Temps consacré à la production pour la consommation personnelle	84
7.5 Valeur de la production pour la consommation personnelle	87
8. Temps de travail	88
8.1 Introduction	88
8.2 Les Heures effectivement travaillées	89
8.3 Les heures habituellement effectuées	92
8.4 Les autres concepts d'heures	94
8.5 Sources de données, collecte de données et indicateurs	97
8.6 Exemples	100
9. Emploi du secteur informel et emploi informel	104
9.1 Introduction	104
9.2 Emploi du secteur informel	105
9.3 Emploi informel	109
9.4 Sources de données, collecte de données et indicateurs	114
10. Classifications	118
10.1 Introduction aux classifications	118
10.2 La Classification internationale type des professions (CITP)	120
10.3 La Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)	127
10.4 La Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18)	133
10.5 La Classification internationale type de l'éducation (CITE)	139
Annexe 10.A	144
Sections, divisions et descriptions (CITI, Rév. 4)	144
Annexe 10.B	145
Correspondance entre les classifications internationales types, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Rév. 3.1 et CITI, Rév. 4)	145
Annexe 10.C	146
Agrégats de haut niveau de la CITI, Rév. 4 (pour les statistiques du travail et dans le SCN)	146
Annexe 10.D 147.....	147



Catégories complémentaires de 3e niveau de la CISaT-18	147
Annexe 10.E	148
Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-1993)	148
11. Revenu de l'emploi	149
11.1 Revenu lié à l'emploi.....	149
11.2 Problèmes de mesure.....	152
11.3 Emploi inadéquat lié au revenu.....	155
11.4 Élaboration du questionnaire.....	157
12. Élaboration des questionnaires	166
12.1 Personnes en emploi «au travail».....	168
12.2 Absence temporaire au travail.....	169
12.3 Travail agricole et orientation vers le marché.....	171
12.4 Heures de travail dans l'emploi.....	172
12.5 Sous-emploi lié à la durée du travail et durée excessive du travail.....	175
12.6 Recherche d'emploi parmi les personnes sans emploi.....	177
12.7 Disponibilité actuelle pour un emploi parmi les personnes sans emploi.....	180
12.8 Caractéristiques de l'activité principale et secondaire des personnes pouvues d'un emploi.....	181
12.9 Emploi précédent des personnes sans emploi.....	184
12.10 Travail de production de denrées alimentaires de subsistance.....	186
12.11 Autre travail de production pour compte propre.....	188
Partie II: Analyse des données sur la population active	192
13. Analyse statistique descriptive	193
13.1 Introduction	193
13.2 Analyse d'une variable unique	193
13.3 Comparaison des distributions entre sous-groupes et entre périodes	196
13.4 Analyse de deux variables (distribution bivariable)	200
13.5 Analyse des relations (utilisation de la distribution conditionnelle complète)	202
13.6 Analyse des relations (utilisation des statistiques sommaires des distributions)	206
13.7 Difficultés liées à l'utilisation des distributions conditionnelles	208
13.8 Analyse des relations (utilisation de mesures d'interdépendance)	209
13.9 Analyse des relations (utilisation de mesures de dépendance)	210
13.10 Analyse de trois variables ou plus (distribution multivariable)	212
14. Analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre	217



14.1	Statistiques sur le marché du travail.....	217
14.2	Statistiques sur la main-d'œuvre.....	218
15.	Population en âge de travailler, main-d'œuvre et production de denrées alimentaires de subsistance	221
15.1	Pyramide des âges.....	221
15.2	Ratios de dépendance démographique.....	223
15.3	Population active.....	224
15.4	Taux d'activité par sexe et par tranche d'âge.....	226
15.5	Taux d'activité de la population à différents niveaux de formation.....	229
15.6	Taux d'activité des femmes selon la situation de famille.....	231
15.7	Taux d'activité de la population sur la durée.....	232
15.8	Producteurs de denrées alimentaires de subsistance.....	232
16.	Taux d'emploi de la population	235
16.1	Taux d'emploi de la population.....	235
17.	Taux de chômage et indicateurs de sous-utilisation de main- d'œuvre	238
17.1	Taux de chômage.....	238
17.2	Sous-utilisation de la main d'œuvre.....	239
17.3	Chômage des jeunes.....	241
17.3	Chômage de longue durée.....	244
18.	Les jeunes et la transition entre l'école et le travail	245
18.1	Population jeune.....	245
18.2	Les personnes qui décrochent.....	245
18.3	Jeunes sans emploi, sans instruction ou sans formation (NEET).....	246
18.4	Transition entre l'école et le travail.....	248
19.	De petites et longues heures de travail	251
19.1	Petites et longues heures de travail.....	251
19.2	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail.....	253
19.3	Pluri-activité	254
20.	Analyse sectorielle et productivité	256
20.1	Branche d'activité économique.....	256
20.2	Productivité.....	257
20.3	Main-d'œuvre agricole.....	258
21.	Structure professionnelle et inadéquation des compétences	260
21.1	Classification internationale type des professions (CITP).....	260
21.2	Les professions les plus fréquentes.....	261
21.3	Ségrégation professionnelle.....	263
21.4	Inadéquation.....	264



22. Situation dans la profession, le secteur informel et l'emploi informel	268
22.1 Situation dans la profession.....	268
22.2 Secteur informel.....	269
22.3 Emploi informel.....	271
23. Différences de revenus, faibles rémunérations et travailleurs pauvres	274
23.1 Différences de revenus.....	274
23.2 L'écart salarial entre les hommes et les femmes.....	275
23.3 Travailleurs à faible rémunération.....	277
23.4 Travailleurs pauvres.....	279
Partie III : Évaluation de la qualité des données.....	280
24. Cohérence et comparabilité des estimations de l'enquête	281
24.1 Cohérence avec les comptes nationaux.....	281
24.2 Les enquêtes sur les établissements comme référence.....	282
24.3 Dossiers administratifs des demandeurs d'emploi inscrits comme référence.....	284
24.4 Comparabilité du temps.....	286
25. Erreurs d'échantillonnage des estimations d'enquête	287
25.1 Erreurs d'échantillonnage.....	287
25.2 Calcul de la variance de l'échantillonnage.....	288
25.3 Précision des estimations : Un exemple numérique.....	290
26. Erreurs non dues à l'échantillonnage et ajustement des pondérations	294
26.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage.....	294
26.2 Erreurs de couverture.....	294
26.3 Erreurs liées à l'absence de réponse.....	295
26.4 Erreurs de réponse.....	296
26.5 Ajustement de la pondération.....	297



Préface

Le présent document constitue la deuxième édition de l'*Analyse des données sur la population active : directives pour les spécificités africaines*, publiée pour la première fois en 2012 par la Banque africaine de développement (BAD). Cette nouvelle édition a été entièrement révisée, en particulier sa 1^{ère} partie, conformément aux nouvelles normes internationales pour les « statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre » adoptées en octobre 2013 par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). De même, les autres parties de ces Directives ont été révisées pour y inclure des figures et des tableaux supplémentaires ou modifiés et illustrer l'utilisation des données pour analyser la main-d'œuvre, l'emploi, le chômage et les autres composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre des nouvelles normes.

Les statistiques du travail, en particulier celles de la main-d'œuvre, restent un élément important pour la mesure et l'analyse de la croissance économique et du développement; cependant, les données requises pour fonder les prises de décision sur des éléments probants sont souvent sommaires ou inexistantes dans de nombreux pays africains. L'insuffisance de compétences pour analyser les données des enquêtes sur la main-d'œuvre constitue un handicap majeur pour la production de statistiques sur la main-d'œuvre dans de nombreux pays africains. En conséquence, les données collectées sont souvent analysées de façon incorrecte ou incomplète et, dans certains cas, ne sont même pas analysées du tout.

Cet état de choses a été attribué à des décisions et activités intervenant à la fois en amont et en aval de la collecte effective des données. Les questions en amont sont liées à l'approche choisie pour l'enquête, à la conception du questionnaire et à l'organisation du travail sur le terrain. Les questions en aval concernent le traitement des données, les tabulations, l'évaluation et l'analyse des résultats de l'enquête. Soucieuse de résoudre ces dernières questions en particulier, la BAD a décidé de commander en 2012 des travaux relatifs à l'élaboration d'un guide, désormais révisé dans cette édition 2019, afin que les statisticiens et autres utilisateurs de données en Afrique disposent d'un manuel de référence pratique pour analyser les statistiques de la main-d'œuvre conformément aux dernières normes internationales en la matière, en tenant compte des spécificités africaines.

Ce guide est structuré en trois parties. La 1^{ère} partie traite des questions de mesure, y compris les concepts et les définitions, les sources de données et les principales classifications. Elle définit les concepts de travail et les différentes formes de travail, notamment le travail de production pour compte propre, l'emploi, le travail non rémunéré des stagiaires et le travail bénévole.



Cette partie s'intéresse également aux concepts de la main-d'œuvre, de l'emploi et du chômage, ainsi qu'aux autres composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, notamment le sous-emploi lié à la durée du travail et la main-d'œuvre potentielle. Des chapitres distincts sont consacrés à la mesure du travail de production pour compte propre, du temps de travail, du revenu de l'emploi, de l'emploi dans le secteur informel et de l'emploi informel, ainsi qu'à la mesure des principales variables de classification, notamment la profession, la branche d'activité économique, la position dans la profession et l'éducation. La dernière section traite de la conception du questionnaire. Il s'agit d'un tout nouveau chapitre qui ne figurait pas dans la première édition. Il s'appuie principalement sur le modèle de questionnaire établi par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour les interviews papier-crayon (IPC), ainsi que sur l'expérience acquise grâce au programme d'enquête sur la main-d'œuvre mené au Rwanda.

La 2^{ème} partie présente différentes méthodes d'analyse et d'interprétation des données recueillies dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. Ces méthodes vont de l'analyse descriptive de tableaux croisés aux indicateurs statistiques, tels que le taux de participation à la main-d'œuvre, le rapport emploi-population (REP), le taux de chômage et d'autres mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Des chapitres distincts sont consacrés à des questions concernant des groupes de population particuliers, tels que les jeunes et la transition entre école et monde du travail, la durée de travail plus ou moins longue des personnes pourvues d'un emploi, l'analyse sectorielle et la productivité. Dans ces chapitres, l'accent est mis en particulier sur les branches d'activité économique, l'examen de la structure professionnelle et du déséquilibre des compétences, le statut dans la profession, les personnes pourvues d'un emploi dans le secteur informel et l'emploi informel, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, ainsi que l'identification des personnes ayant un emploi à bas salaire et les travailleurs pauvres.

La 3^{ème} partie examine les méthodes permettant d'évaluer la qualité des données obtenues grâce aux enquêtes sur la main-d'œuvre, notamment la cohérence et la comparabilité des résultats de l'enquête avec les données provenant d'autres sources, la mesure et l'utilisation des erreurs d'échantillonnage, ainsi que d'autres aspects concernant les erreurs d'enquête et les ajustements par pondération.





Ce guide est destiné aux statisticiens du travail des instituts nationaux de statistique, aux analystes politiques des ministères du Développement, de l'Économie et du Travail, aux spécialistes du sujet dans les banques centrales et dans les autres agences publiques et privées, telles que les organisations non gouvernementales et les instituts de recherche et de formation.

J'adresse mes félicitations à l'équipe des statistiques de la BAD et à tous les autres participants pour cet excellent travail.

Charles Leyeka Lufumpa
Vice-président et Chef économiste par intérim
Groupe de la Banque africaine de développement



Remerciements

Ce guide a été préparé par une équipe dirigée par Ben Paul Mungyereza (Chef de la division du renforcement des capacités statistiques, Département de la statistique de la Banque africaine de développement). L'équipe de base était composée de : Stephen Bahemuka (statisticien principal, Division du renforcement des capacités statistiques, Département des statistiques), Abimbola Sylvester Young et Farhad Mehran (consultants), tous deux anciens directeurs du Département des statistiques du Bureau international du Travail (BIT).

Les travaux effectués dans le cadre de ce guide ont été menés sous la supervision directe de Charles Leyeka Lufumpa, Directeur du département de la statistique, Vice-président et Chef économiste par intérim du Groupe de la Banque africaine de développement. La préparation des directives a bénéficié de la contribution d'un certain nombre d'économistes et de statisticiens du travail des instituts nationaux de statistique et d'autres agences gouvernementales ayant participé aux divers ateliers et séminaires de consultation organisés à travers l'Afrique.



Part I

Mesure

1. Le travail et les différentes formes de travail
2. La main-d'œuvre et la sous-utilisation de la main d'œuvre
3. L'emploi
4. Le chômage
5. Le sous-emploi lié à la durée du travail
6. La main-d'œuvre potentielle
7. Le travail de production pour compte propre
8. Le temps de travail
9. L'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel
10. Les classifications
 - Profession (Classification internationale type de professions (CITP)) ;
 - Branche d'activité économique (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique – CITI) ;
 - Statut dans la profession (Classification internationale du statut dans la profession – ICSE) ;
 - Niveau d'études atteint (Classification internationale type de l'éducation – CITE) ;
11. Les revenus de l'emploi
12. La conception du questionnaire

1. Travail et formes de travail

Le point de départ des normes internationales sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre est le concept de travail.¹ Pour la première fois, le concept de travail fait l'objet d'une définition statistique au niveau international. Cette définition permet de distinguer différentes formes de travail, dont l'emploi. Dans cette section, la définition internationale du travail et de ses différentes formes sont expliquées et des lignes directrices sont données sur les approches appropriées pour les mesurer et les analyser.

1.1 Travail

Le concept de *travail* est défini comme suit:

- «Toute activité effectuée par des personnes de tout sexe et de tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle» conformément au domaine de la production générale défini par le Système de comptabilité nationale 2008.
- Le travail est défini «indépendamment de son caractère formel ou informel ou de la légalité de l'activité.»
- Il exclut «les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de ser-

vices (par exemple la mendicité, le vol), le fait de prendre soin de soi (la toilette personnelle, l'hygiène) et les activités qui ne peuvent être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple dormir, apprendre et les activités de loisirs).»

Le lien avec la notion de production du Système de comptabilité nationale vise à assurer la cohérence entre les deux corps de statistiques (statistiques du travail et statistiques économiques). La production économique est définie comme toute activité menée sous le contrôle et la responsabilité d'une unité institutionnelle qui utilise des apports de travail, de capital et de biens et services pour produire des biens ou des services. Un processus purement naturel sans aucune implication ou gestion humaine n'est pas une production au sens économique du terme. Par exemple, la croissance non gérée des stocks de poissons dans les eaux internationales n'est pas une production, alors que l'activité de pisciculture est une production.²

Si les processus de production qui produisent des biens peuvent être identifiés sans difficulté, il n'est pas toujours aussi facile de distinguer la production de services d'autres activités qui peuvent être à la fois importants et avantageux. Les activités qui ne sont pas productives au sens économique comprennent les activités humaines de base telles que manger,

¹ OIT, *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013.

² *Le Système de comptabilité nationale 2008*, Communauté européenne, Fonds monétaire international, Organisation de coopération et de développement économiques, Nations unies, Banque mondiale, New York, 2009.

boire, dormir, faire de l'exercice, etc., et pour lesquelles il est impossible pour une personne d'en engager une autre pour les réaliser à sa place. Payer quelqu'un d'autre pour faire de l'exercice n'est pas une façon de se maintenir en forme. D'un autre côté, des activités telles que faire la lessive, préparer les repas, s'occuper des enfants, des malades ou des personnes âgées sont toutes des activités qui peuvent être assurées par d'autres unités et qui relèvent donc du domaine de la production générale.

1.2 Formes de travail

Les normes internationales reconnaissent différentes formes de travail qui sont mesurées séparément :

- *le travail de production pour la consommation personnelle* qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre ;
- *l'emploi comme forme de travail* réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou un profit ;
- *le travail en formation non rémunéré* accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail ;
- *le travail bénévole* qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers ;
- *d'autres activités de travail* qui ne sont pas actuellement définies par les normes internationales comprennent des activités telles que le service communautaire non rémunéré et le travail

non rémunéré des prisonniers, lorsqu'il est imposé par un tribunal ou une autorité similaire, ainsi que le service militaire ou le service civil alternatif non rémunérés.

Les différentes formes de travail s'excluent mutuellement. Ainsi, par exemple, une activité de travail ne peut être à la fois un travail de production pour la consommation personnelle et un emploi. De même, une activité de travail non rémunérée ne peut pas être à la fois un travail de production pour la consommation personnelle et un travail bénévole. La distinction entre les différentes formes de travail repose sur la notion de « destination prévue de la production » (pour usage final propre, pour utilisation par des tiers, c'est-à-dire d'autres unités économiques) et la notion de « nature de la transaction » (c'est-à-dire les transactions monétaires ou non monétaires, et les transferts).

Si la destination prévue de la production obtenue à partir d'une activité de travail est pour un usage final propre, il s'agit d'un travail de production pour la consommation personnelle. Si la destination prévue de la production est l'utilisation par des tiers et implique des transactions monétaires, il s'agit d'un emploi. Si la destination prévue de la production est l'utilisation par des tiers, mais n'implique pas de transactions monétaires, il s'agit d'un travail bénévole ou d'autres formes d'activités de travail.



Bien que les différentes formes de travail s'excluent mutuellement, une même personne peut s'engager dans une ou plusieurs formes de travail en parallèle ou de façon consécutive. Ainsi, une personne peut être en emploi tout en effectuant également un travail bénévole dans une autre activité, ou en combinant un emploi et un travail de production pour leur consommation personnelle, ou toute autre combinaison de formes de travail dans différentes activités de travail.

La relation entre les différentes formes de travail et le domaine de production du Système de comptabilité nationale est représentée schématiquement dans la figure ci-dessous. On peut observer que toutes les formes de travail sont incluses dans le domaine de la production générale du SCN. Cependant, certains types de travail sont exclus du domaine de production plus restreint du SCN. Le domaine de production plus restreint du SCN est le cadre dans lequel les comptes nationaux et le produit national brut (PNB) d'un pays sont généralement calculés.



Figure 1.1 Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008

Diagramme 1. Type de travail et le Système de Comptabilité Nationale de 2008

<i>Destination prévue de la production</i>	<i>Pour usage final propre</i>		<i>Pour usage d'autrui</i>				
<i>Type d'activité</i>	Travail de production à usage personnel		Emploi (Travail rémunéré ou avec profit)	Stage non rémunéré	Autre types d'emploi	Bénévolat	
	Service	Biens				Marchand et non marchands	Ménages producteurs
<i>Lien avec le SCN 2008</i>			Activités dans le champ de production du SCN			Biens	Services
	Activités dans le champ global de production du SCN						

Source: OIT, Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, 2013, § 10.

<i>Intended destination of production</i>	Destination envisagée pour la production
<i>For own final use</i>	pour usage final propre
<i>For use by others</i>	pour utilisation par des tiers
<i>Forms of work</i>	Formes de travail
<i>Own-use production work</i>	Travail de production pour la consommation personnelle
<i>Of services</i>	de services
<i>Of goods</i>	de biens
<i>Employment (work for pay or profit)</i>	Emploi (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)
<i>Unpaid trainee work</i>	Travail en formation non rémunéré
<i>Other work activities</i>	Autres activités de travail productives
<i>Volunteer work</i>	Travail bénévole dans des
<i>In market and non-market units</i>	unités du marché et hors du marché
<i>In households producing</i>	ménages pour produire
<i>Goods</i>	des biens
<i>Services</i>	des services
<i>Relation to 2008 SNA</i>	Lien avec le SCN 2008
<i>Activities within the SNA production boundary</i>	Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN
<i>Activities inside the SNA General production boundary</i>	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN

Le domaine de production du SCN est plus restreint que le domaine de production générale du SCN. Les activités entreprises par les ménages qui produisent des services pour leur usage propre sont exclues du concept de production du SCN. L'une des raisons de l'exclusion de la production de services pour la consommation

personnelle et des services domestiques ou personnels non rémunérés au sein des ménages est que la production de services pour la consommation personnelle au sein des ménages est une activité autonome qui a peu de répercussions sur le reste de l'économie. La décision de produire un



service ménager implique une décision simultanée de consommer ce service. En revanche, si un ménage s'engage dans la production de biens agricoles, il ne s'en suit pas qu'il a l'intention de tous les consommer.

Une autre raison de l'exclusion de la production pour la consommation personnelle de services et de services domestiques ou personnels non rémunérés par les ménages du domaine de la production du SCN est que la grande majorité des services des ménages ne sont pas produits pour le marché, et qu'en conséquence, il n'existe généralement pas de prix de marché appropriés qui pourraient être utilisés pour évaluer ces services. En outre, à l'exception de la location imputée des logements occupés par leurs propriétaires, la décision de produire des services pour la consommation propre n'est pas influencée par la politique économique et ne l'influence pas car les valeurs imputées ne sont pas équivalentes aux flux monétaires.

En ce qui concerne les formes de travail, le domaine de la production du SCN comprend tout emploi et travail en formation non rémunéré, ainsi que la production de biens pour la consommation personnelle et le travail bénévole dans des unités du marché et hors du marché et dans les ménages produisant des biens. L'emploi définit le champ de référence des activités pour les statistiques sur la population active et sera examiné en détail au chapitre 3 de ce

document. Le travail de production pour la consommation personnelle sera également étudié en détail au chapitre 7 de ce document. Le travail bénévole et le travail en formation non rémunéré ne seront pas traités en détail dans ce document au-delà des questions de base concernant les périodes de référence, les classifications et les sources de données sur les différentes formes de travail abordées dans la section suivante de ce chapitre. Pour plus de détails sur les définitions du travail en formation non rémunéré et du travail bénévole, ainsi que sur les éléments de la collecte de données, voir les paragraphes 33 à 39 des normes internationales (18^{ème} CIST 2013).³

1.3 Classifications de la population en âge de travailler

Les personnes représentent l'unité de base pour produire des statistiques sur la population engagée dans chacune des formes de travail. De façon générale, les statistiques du travail doivent couvrir la population résidente, qui comprend toutes les personnes qui résident habituellement dans le pays, quels que soient leur sexe, pays d'origine, citoyenneté ou l'emplacement géographique de leur lieu de travail. La population résidente comprend tous les résidents habituels travaillant en dehors du territoire national (comme les travailleurs transfrontaliers, les travailleurs saisonniers et les autres travailleurs

³ Pour plus de détails sur la mesure du travail bénévole, il convient également de se référer au rapport du groupe de travail sur la mesure du travail bénévole, 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008.

⁴ Ces personnes sont également identifiées comme «travailleurs étrangers non-résidents» dans les Directives de l'OIT concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT, Genève, 10-19 octobre 2018.

⁵ OIT, *Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants*, adoptée par la 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2008.



migrants de courte durée, les travailleurs bénévoles, les nomades).

Les normes internationales précisent en outre que «dans les pays qui reçoivent un nombre significatif de travailleurs migrants de courte durée ou de travailleurs temporaires, les statistiques de l'emploi doivent être complétées dans la mesure du possible par des informations sur les caractéristiques de l'emploi des personnes qui ne résident pas habituellement mais qui travaillent sur le territoire national, pour faire une analyse de leur situation et de leur impact sur le marché du travail.»⁴

Pour répondre à différentes préoccupations politiques, des statistiques distinctes sont également nécessaires pour la population en âge de travailler et, le cas échéant, pour les enfants exerçant des activités productives, comme le précisent les normes statistiques internationales en la matière.⁵ Pour déterminer la population en âge de travailler, la limite d'âge inférieure doit être fixée en tenant compte de l'âge minimum d'admission à l'emploi et des exceptions spécifiées dans la législation ou la réglementation nationale, ou de l'âge d'achèvement de la scolarité obligatoire. Aucune limite d'âge supérieure ne devrait être fixée, de manière à permettre une couverture complète des activités professionnelles de la population adulte et à examiner les transitions entre l'emploi et la retraite.

La population en âge de travailler peut être classée de plusieurs façons en ce qui concerne la forme de travail. Elle peut être

classée en fonction de la principale forme de travail mesurée sur une période de référence commune courte ou longue, dans les catégories suivantes :

- principalement dans le travail de production pour la consommation personnelle;
- principalement en emploi;
- principalement dans le travail en formation non rémunéré;
- principalement dans le travail bénévole;
- principalement dans d'autres formes de travail;
- exclusivement dans des activités non productives.

Ces principales formes de travail sont mutuellement exclusives. La priorité est donnée à toute activité productive sur une activité non productive, et parmi les différentes formes de travail, à celle qui est considérée comme la forme principale par la personne elle-même concernée.

La population en âge de travailler peut également être classée en fonction de sa participation à une forme de travail donnée, indépendamment de sa participation à toute autre forme de travail. Par exemple, la population en âge de travailler peut être classée en fonction de sa participation à la production pour sa consommation personnelle, qui couvre toutes les personnes en âge de travailler qui ont été engagées pour au moins une heure dans un travail de production pour leur consommation personnelle au cours de la période de référence, indépendamment de leur enga-



gement dans toute autre forme de travail au cours de cette période de référence. De même, la population en âge de travailler peut être classée en fonction de sa participation à l'emploi, qui couvre toutes les personnes en âge de travailler qui ont exercé un emploi pendant au moins une heure au cours de la période de référence, indépendamment de leur engagement éventuel dans toute autre forme de travail au cours de cette période de référence.

Pour fixer les idées, considérons un exemple hypothétique basé sur une population en âge de travailler composée de 10 personnes, comme le montre le tableau 1.1 ci-dessous. Les quatre premières personnes (a, b, c, d) n'ont respectivement exercé qu'une seule activité au cours de la période de référence dans le cadre d'un travail de production pour la consommation personnelle, d'un emploi, d'un travail en formation non rémunéré et d'un travail bénévole. La cinquième personne (e) n'avait pas d'activité de travail, mais

les sixième et septième personnes (f et g) étaient engagées à la fois dans un travail de production pour leur consommation personnelle et un emploi au cours de la période de référence, le travail de production pour la consommation personnelle étant l'activité principale pour l'un et l'emploi étant l'activité principale pour l'autre. La huitième personne (h) a exercé à la fois un emploi et un travail bénévole au cours de la période de référence, l'emploi étant l'activité principale. La neuvième personne (i) a effectué à la fois un travail en formation non rémunéré et un travail bénévole au cours de la période de référence, le travail en formation non rémunéré étant l'activité principale. Enfin, la dixième personne (j) était engagée dans trois formes de travail au cours de la période de référence, à savoir le travail de production pour sa consommation personnelle, l'emploi et le travail bénévole, l'emploi étant l'activité principale.



Tableau 1.1
Population en âge de travailler de 10 personnes exerçant différentes combinaisons de formes de travail : Exemple hypothétique

Personne	Forme de travail				Principale forme de travail
	Travail de production pour la consommation personnelle	Emploi	Travail en formation non rémunéré	Travail de bénévolate	
	C	E	S	B	
a	1	0	0	0	C
b	0	1	0	0	E
c	0	0	1	0	S
d	0	0	0	1	B
e	0	0	0	0	Aucune
f	1	1	0	0	C
g	1	1	0	0	E
h	0	1	0	1	E
i	0	0	1	1	S
j	1	1	0	1	E

En ce qui concerne les principales formes de travail, 2 personnes étaient principalement engagées dans un travail de production pour leur consommation personnelle, 4 principalement dans un emploi, 2 principalement dans un travail en formation non rémunéré, 1 principalement dans un travail bénévole et 1 dans aucune des formes de travail. La classification de la personne en âge de travailler en fonction de la forme principale de travail est indiquée dans la partie gauche du tableau 1.2, ainsi que la répartition en pourcentage

correspondante. La partie droite du tableau indique le taux de participation de la population en âge de travailler aux différentes formes de travail. Ainsi, 4 personnes ont effectué un travail de production pour leur consommation personnelle au cours de la période de référence, ce qui correspond à un taux de participation de 40 % ; 5 personnes ont eu un emploi correspondant à un taux de participation de 50 % et ainsi de suite pour la participation aux autres formes de travail.



Tableau 1.2

Classification selon la principale forme de travail et les taux d'activité de la population en âge de travailler : exemple hypothétique

Forme de travail		Principale forme de travail		Participation	
		Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	Taux
Production pour la consommation personnelle	C	2	20 %	4	40 %
Emploi	E	4	40 %	5	50 %
Formation non rémunérée	S	2	20 %	2	20 %
Travail de bénévole	B	1	10 %	4	40 %
Aucune	A	1	10 %	-	-
	Totaux	10	100 %	15	-

Les deux classifications donnent des résultats différents. On peut observer par exemple que, bien que 20 % de la population en âge de travailler soit principalement engagée dans du travail de production pour sa consommation personnelle, le taux de participation à ce travail était beaucoup plus élevé, à savoir 40 %. De même, alors que 40 % de la population en âge de travailler était principalement engagée dans un emploi, le taux de participation à l'emploi était de 50 %. Ces différences sont dues au fait que certaines des personnes ont exercé plus d'une activité au cours de la période de référence. Le rapport entre le nombre total de participations (15) et le nombre total de personnes en âge de travailler (10) donne le nombre d'activités de travail exercées en

moyenne par la population en âge de travailler, calculé ici comme suit : $1,5 = 15/10$.

Dans cet exemple hypothétique, on a supposé que les différentes formes de travail étaient mesurées en utilisant la même période de référence. Alors que la classification de la population en âge de travailler selon la principale forme de travail nécessite une période de référence commune pour toutes les formes de travail, le calcul des taux d'activité peut se baser sur des périodes de référence différentes. La période de référence appropriée pour chaque forme de travail devrait tenir compte de l'intensité de la participation et des aménagements du temps de travail. Les périodes de référence recommandées sont les suivantes :



- sept jours ou une semaine pour l'emploi et pour le travail en formation non rémunéré;
- quatre semaines ou un mois calendaire pour la production de biens pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré et le travail bénévole;
- une ou plusieurs journées de 24 heures dans une période de sept jours ou une semaine, pour la fourniture de services pour la consommation personnelle.

Sur la base des périodes de référence appropriées, la population en âge de travailler peut être classée selon les unités de temps de participation à différentes formes de travail pour produire des statistiques du volume de travail dans chaque forme de travail ou dans toute combinaison de formes de travail. Les unités de temps peuvent être courtes (comme les minutes ou les heures) ou longues (comme les demi-journées, les jours, les semaines ou les mois).

Enfin, la population en âge de travailler peut faire l'objet d'une classification supplémentaire en termes de dénombrement, de participation ou de volume selon les caractéristiques de l'activité de travail au sein de chaque forme de travail. Par exemple, la population en âge de travailler qui effectue des travaux de production pour sa consommation personnelle peut

être classée selon le groupe d'activités de production de biens pour consommation personnelle ou de prestation de services pour consommation personnelle. La population en âge de travailler qui exerce un emploi peut être classée selon les caractéristiques de l'emploi principal ou secondaire actuel, telles que la profession, la branche d'activité économique, la situation dans l'emploi, etc. La population en âge de travailler qui est engagée dans un travail en formation non rémunéré peut être classée selon le type de programme de formation non rémunérée. La population en âge de travailler qui effectue un travail bénévole peut être classée selon le type d'unité économique (unités du marché/unités hors du marché/ménages) du travail bénévole.

1.4 Sources de données

Les statistiques relatives au travail peuvent être établies à partir d'une seule ou de plusieurs sources de données. Les principales sources de données examinées dans les normes internationales sur les statistiques du travail et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre sont les enquêtes sur la population active et autres enquêtes par sondage auprès des ménages, les dossiers administratifs et les enquêtes et recensements auprès des établissements. Les principaux éléments sont résumés sous forme tabulaire dans le tableau 1.3 ci-dessous.



Tableau 1.3
Sources de données pour mesurer les différentes formes de travail

Source de données	Objectif de mesure
Enquêtes auprès des ménages	
- Enquêtes sur la population active	Statistiques de l'emploi (et la sous-utilisation de la main-d'œuvre) et statistiques sur le travail en formation non rémunéré.
- Modules spéciaux rattachés aux enquêtes sur la population active	Modèles de participation de la population à différentes formes de travail.
- Enquêtes spécialisées auprès des ménages	Mesure complète et analyse approfondie de la participation à des formes spécifiques de travail, ou axée sur des sous-groupes particuliers de la population.
- Enquêtes sur l'utilisation du temps	Statistiques sur la participation et le temps consacré au travail de production pour la consommation personnelle et au travail bénévole. Estimation du temps de travail total qui couvre les différentes formes de travail.
- Enquêtes générales sur les ménages couvrant des sujets connexes tels que le niveau de vie, les revenus et dépenses des ménages et le budget des ménages	Données sur la relation entre les différentes formes de travail et les moyens de subsistance des ménages, la pauvreté et d'autres résultats économiques et sociaux.
Dossiers administratifs	Participation à des programmes de promotion de l'emploi, participation à des programmes d'apprentissage rémunérés et non rémunérés, participation à des programmes organisés de stages rémunérés et non rémunérés.
Enquêtes auprès des établissements	Formation, périodes d'apprentissage et stages en entreprise. Volontariat au sein d'une organisation.



Il est important de souligner que ces différentes sources doivent être considérées comme complémentaires, à utiliser en combinaison pour en dériver des séries de statistiques complètes, lorsque c'est faisable.

Les programmes nationaux de statistiques doivent veiller à l'utilisation de concepts, définitions et classifications communes et le chevauchement des périodes de référence, et évaluer la cohérence et la comparabilité des résultats.



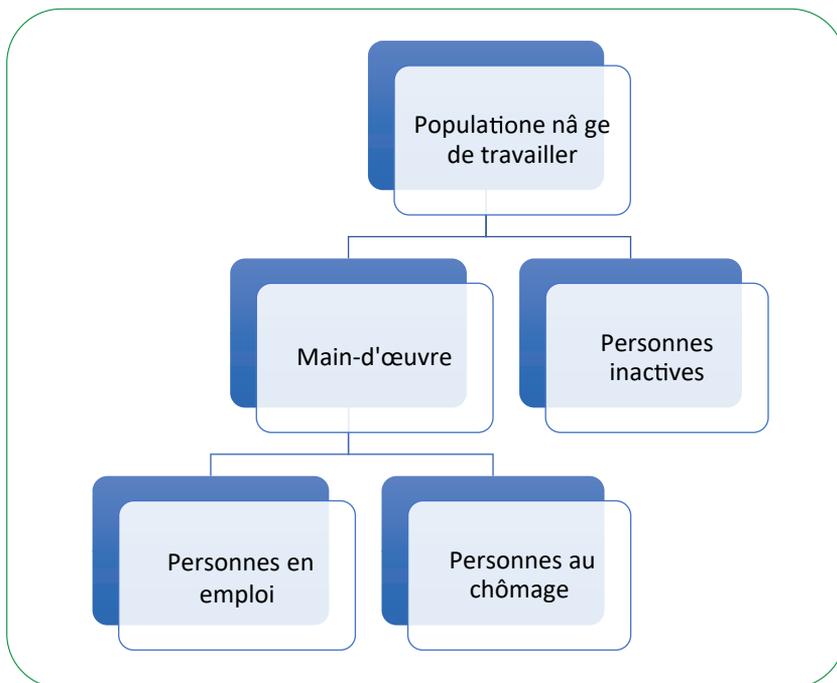
2. Population active et sous-utilisation de la main-d'œuvre

Les normes internationales sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre établissent la mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comme étant un prolongement du cadre de la population active. Ce chapitre décrit dans un premier temps le cadre de la population active et se poursuit par une description de la base conceptuelle de la sous-utilisation de la main-d'œuvre et de son lien avec le cadre de la population active.

2.1 Population active

La main d'œuvre fait référence à l'offre de travail du moment pour la production de biens et de services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Le cadre de mesure de la main-d'œuvre peut être représenté schématiquement comme dans la figure 2.1. Selon ce cadre, la population en âge de travailler est divisée en population active et en population non active. La population active elle-même est la somme des personnes en emploi et des chômeurs. Trois principes de base sont intégrés dans le cadre relatif à la main-d'œuvre : a) une période de référence b) le principe d'activité et c) un ensemble de règles de priorité.

Figure 2.1
Cadre relatif à la main-d'œuvre



Le statut vis-à-vis de la main d'œuvre d'une personne en âge de travailler n'est pas une caractéristique permanente de cette personne. Il peut évoluer dans le temps. Le cadre relatif à la main-d'œuvre a en fait été élaboré pour permettre de suivre l'évolution actuelle de la situation nationale de l'emploi et du chômage, qui peut varier en fonction de la saisonnalité du marché du travail et des performances de l'économie. Cela signifie que les concepts d'emploi et de chômage doivent concerner une période relativement courte et que la mesure doit être réalisée à des intervalles suffisamment fréquents, leur fréquence dépendant de la nature changeante et saisonnière du marché du travail et de la capacité du système statistique national. La période de référence adéquate pour mesurer la population active et ses composantes est de sept jours ou une semaine, avec des prises de mesures plusieurs fois par an pour surveiller les périodes de courte durée et les variations saisonnières (par exemple, haute et basse saison, trimestrielle ou mensuelle).

Le principe d'activité du cadre de la main-d'œuvre stipule que le statut vis-à-vis de la main-d'œuvre d'une personne doit être déterminé en fonction de l'activité effective de la personne au cours de la courte période de référence spécifiée. L'objectif du principe d'activité est de faire en sorte que la mesure de la main-d'œuvre soit

aussi objective que possible. Ainsi, seules les personnes qui exerçaient un travail en échange d'une rémunération ou d'un profit ou qui recherchaient une telle activité et étaient disponibles pour l'accomplir doivent être prises en compte pour déterminer la population active. Il y a quelques exceptions à cette règle, comme la prise en compte parmi les personnes en emploi de personnes temporairement absentes de leur emploi, ou l'inclusion parmi les chômeurs de personnes disponibles pour l'emploi qui n'étaient pas à la recherche d'un emploi parce qu'elles avaient déjà trouvé un emploi commençant à une date ultérieure à la période de référence.

Enfin, le cadre relatif à la main-d'œuvre utilise un ensemble de règles de priorité pour classer la population en âge de travailler dans les trois catégories de base du cadre : personnes ayant un emploi, chômeurs et personnes hors de la population active. La priorité est donnée à l'emploi par rapport aux deux autres catégories, et au chômage par rapport à la population non active. Les trois catégories de statuts vis-à-vis de la main-d'œuvre sont donc mutuellement exclusives et exhaustives. La somme des personnes en emploi et au chômage égale la main-d'œuvre. Les personnes hors de la population active sont celles en âge de travailler qui n'étaient ni en emploi ni au chômage au cours de la courte période de référence.



Le cadre de la main-d'œuvre fournit la base pour calculer indicateurs de la main-d'œuvre pour suivre les performances du marché du travail, la participation à la population active et évaluer le volume de travail effectué par la population en emploi. Les principaux indicateurs de la population active sont :

- a. Le dénombrement de la population active, des personnes hors de la population active, des personnes ayant un emploi et des personnes au chômage,
- b. Les taux calculés par rapport à la population en âge de travailler (à savoir le taux de participation de la population active et le rapport emploi/population) et le taux de chômage (c'est-à-dire le rapport entre le nombre de personnes au chômage et l'effectif de la population active, exprimé en pourcentage).

Les définitions de l'emploi et du chômage ainsi que les différentes mesures du temps de travail sont détaillées aux chapitres 3, 4 et 8, respectivement. Un exemple est présenté ici pour illustrer l'utilisation des principaux concepts de la population active dans le cadre de l'analyse des caractéristiques du marché du travail d'un pays imaginaire, le Cambesia, un pays enclavé de l'hémisphère sud avec une population de 28 400 000 habitants. La plupart des Cambésiens ruraux sont des agriculteurs de subsistance qui produisent du maïs, du

tabac, du manioc, de la canne à sucre, du riz et du blé, ainsi que du coton fibre, des graines de coton et des produits de l'élevage. Certains produits sont des produits de rente et vendus sur le marché et même à l'étranger.

Une enquête nationale sur la population active a été menée en Cambesia en 2016 sur la base d'un échantillon aléatoire couvrant tous les ménages ordinaires du pays. L'enquête a été menée une fois en avril pendant la haute saison agricole et une autre fois hors saison en octobre, en utilisant un échantillon indépendant. Les principaux résultats sont présentés dans le tableau 2.1 pour chaque édition de l'enquête ainsi que la moyenne arithmétique pour l'ensemble de l'année.

Selon les données, la population en âge de travailler (15 ans et plus) était de 13 240 000 en avril 2016, avec une légère augmentation au cours des six mois entre les deux cycles d'enquête, pour atteindre 13 280 000 en octobre 2016. La population active comptait 6 560 000 personnes en avril et 6 740 000 en octobre. Comme prévu, l'emploi a augmenté (5 640 000) en avril pendant la haute saison agricole et diminué (5 440 000) en octobre pendant la basse saison. De la même façon, le chômage a été plus faible (920 000) pendant la haute saison et sensiblement plus élevé (1 300 000) pendant la basse saison.



Tableau 2.1

Principaux indicateurs de la population active : exemple hypothétique

	Indicateurs relatifs à la population active	Avril 2016	Octobre 2016	Annuel 2016
A	Nombre de personnes (en milliers)			
	Population en âge de travailler (15 ans et plus)	13 240	13 280	13 260
	• Population active	6 560	6 740	6 650
	- En emploi	5 640	5 440	5 540
	- Au chômage	920	1 300	1 110
	• hors de la population active	6 680	6 540	6 610
B	Taux et ratios (%)			
	Taux de participation à la main-d'œuvre	49,5%	50,8%	50,2%
	Rapport emploi/population	42,6%	41,0%	41,8%
	Taux de chômage	14,0%	19,3%	16,7%

Le tableau montre également que le taux de participation à la main-d'œuvre (c'est-à-dire la part de la population en âge de travailler qui est active) a augmenté, passant de 49,5 % en avril à 50,8 % en octobre, tandis que le rapport emploi/population (c'est-à-dire le nombre de personnes en emploi par rapport à la population en âge de travailler) a diminué, passant de 42,6 % en avril à 41,0 % en octobre. En revanche, le taux de chômage (c'est-à-dire le nombre de personnes au chômage par rapport à la population active) a fortement augmenté, passant de 14,0 % en avril à 19,3 % en octobre.

Il est intéressant de noter que l'augmentation du chômage (380 000 personnes) a été considérablement plus élevée que la baisse de l'emploi (200 000 personnes). Le principal facteur expliquant cette variation est l'évolution du nombre de produc-

teurs de denrées alimentaires de subsistance entre la haute et la basse saison. En avril, pendant la haute saison de l'activité agricole, un grand nombre de personnes ont participé à la production de denrées alimentaires de subsistance (non considérées comme ayant un emploi selon les nouvelles normes internationales) et ont cessé leur activité agricole pendant la basse saison en octobre. Nombre d'entre eux sont devenus des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi, ce qui a fait augmenter le niveau et le taux de chômage en octobre.

Cet exemple démontre que l'interprétation du schéma d'évolution des indicateurs de la population active peut avoir besoin de recourir à des informations sur d'autres formes de travail et, dans le cas présent, sur le travail de production pour la consommation personnelle et en



particulier sur la production de denrées alimentaires de subsistance (décrite en détail au chapitre 6). La section suivante introduit le concept de sous-utilisation de la main-d'œuvre et montre que le chômage n'est qu'un aspect spécifique du problème de l'emploi dans un pays. Une compréhension précise du problème de l'emploi requiert des informations supplémentaires sur des indicateurs autres que ceux du chômage.

2.2 Sous-utilisation de la main-d'œuvre

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, mais ne se limitent pas:

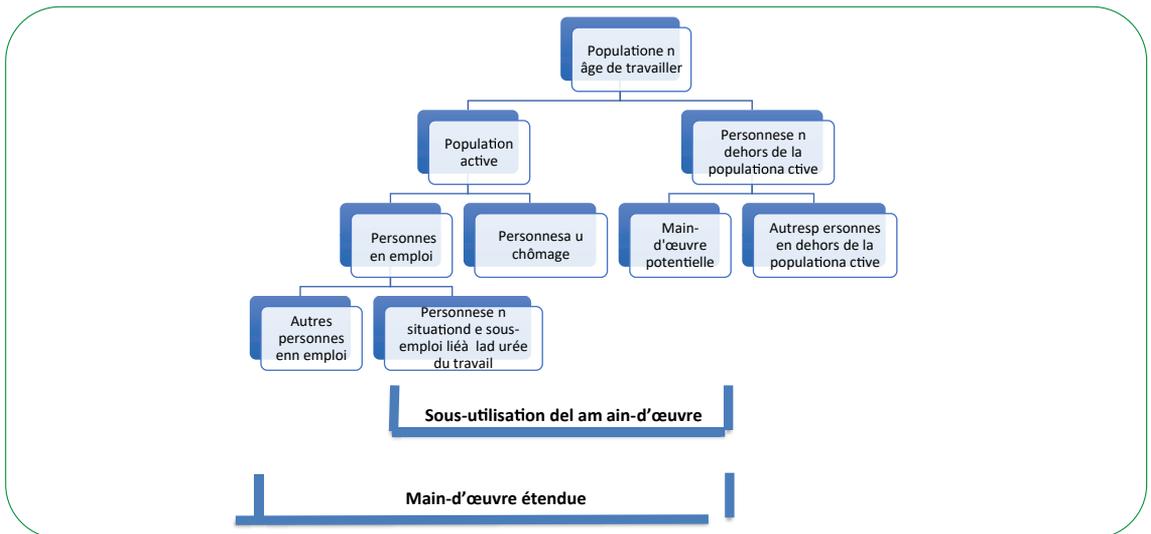
- au sous-emploi lié à la durée du travail, lorsque le temps de travail des personnes en emploi est insuffisant par rapport à des situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper et sont disponibles pour le faire;
- au chômage, qui reflète la recherche active d'un poste de travail par des personnes qui ne sont pas en emploi mais qui sont disponibles pour cette forme de travail;

- à la main-d'œuvre potentielle, qui fait référence aux personnes qui ne sont pas en emploi qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais dont les conditions actuelles limitent leur recherche active et/ou leur disponibilité.

Les définitions du sous-emploi lié à la durée du travail et de la main-d'œuvre potentielle sont détaillées aux chapitres 5 et 6, respectivement. La figure suivante donne une représentation schématique du cadre de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, basé sur le cadre de la main-d'œuvre. Comme indiqué précédemment, le cadre de la main-d'œuvre divise la population en âge de travailler en deux catégories : *la population active et les personnes hors de la population active*. La population active elle-même est divisée en deux sous-catégories : *les personnes ayant un emploi et les personnes au chômage*. Parmi les personnes ayant un emploi, une catégorie particulière, *les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail*, est identifiée séparément. De la même manière, parmi les personnes en dehors de la population active, une catégorie particulière, *la population active potentielle*, est identifiée séparément. Les chômeurs, les personnes sous-employées du fait de la durée du travail et la main d'œuvre potentielle constituent *la sous-utilisation de la main-d'œuvre*.



Figure 2.2
Cadre de sous-utilisation de la main-d'œuvre



La main-d'œuvre étendue est définie comme la somme de la main-d'œuvre et de la main-d'œuvre potentielle. Elle sert de population de référence pour calculer plusieurs indicateurs de sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Le sous-emploi lié à la durée du travail et la main d'œuvre potentielle peuvent être considérés comme les deux voisins du chômage, l'un à droite du côté de l'emploi et l'autre à gauche des personnes hors du marché du travail. Le sous-emploi lié à la durée du travail et la main-d'œuvre potentielle impliquent le désir d'un emploi, soit par des heures supplémentaires de travail, soit par un nouveau travail en échange d'une rémunération ou d'un profit, et exercent donc tous deux une pression sur le marché du travail, de la même manière que le chômage. Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail et ceux appartenant à la main-d'œuvre po-

tentielle ont généralement des caractéristiques similaires et leur degré de participation à la population active au sens de la probabilité d'obtenir l'emploi qui leur manque a un ordre de grandeur similaire.

Aussi, la sous-utilisation de la main-d'œuvre peut-elle être considérée comme le chômage et ses voisins. La sous-utilisation de la main-d'œuvre ressemble probablement à la perception qu'a le public du chômage. Dans de nombreux pays, les gens expriment souvent leur incrédulité par rapport au taux de chômage annoncé par les autorités publiques. Ils pensent que le taux «réel» est en fait beaucoup plus élevé, et que le taux officiel ne correspond pas à ce qu'ils vivent dans la réalité. Le fait est que les gens n'ont à l'esprit pas une véritable notion du chômage comme peut l'avoir le statisticien qui participe au système statistique national. En général ils ont une vague idée du concept qui com-



bine l'idée de base et les éléments associés. Quand ils pensent au chômage, ils font probablement référence au problème de l'emploi dans son ensemble, quelque chose de semblable à la sous-utilisation de la main-d'œuvre au sens large.

Le concept de sous-utilisation de la main-d'œuvre intégré dans les normes internationales a donc non seulement l'avantage d'enrichir la mesure des performances du marché du travail, mais aussi de donner les moyens de se rapprocher de la perception par le public du phénomène du chômage. L'exemple donné dans le tableau

2.2 s'appuie sur l'exemple hypothétique du tableau 2.1 et illustre le calcul et l'utilisation des différentes composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Les données font ressortir qu'en haute saison (avril) et en basse saison (octobre), le chômage était la plus petite composante de la sous-utilisation de la main-d'œuvre en Cambesia. Le sous-emploi lié à la durée du travail était plus important que le chômage et la population active potentielle était plus importante que le sous-emploi lié à la durée du travail dans les deux cycles d'enquête.



Tableau 2.2
Principaux indicateurs de sous-utilisation de la main-d'œuvre :
exemple hypothétique

	Indicateurs relatifs à la main-d'œuvre	Avril 2016	Octobre 2016	2016 (moyenne)
A	Nombre de personnes (en milliers)			
	• Sous-utilisation de la main-d'œuvre	6 320	6 200	6 260
	- Au chômage	920	1 300	1 110
	- Sous-emploi lié à la durée du travail	1 560	1 720	1 640
	- Main d'œuvre potentielle	3 840	3 180	3 510
	• Main d'œuvre	6 560	6 740	6 650
	• Main d'œuvre étendue	10 400	9 920	10 160
B	Taux et ratios (%)			
	LU1 Taux de chômage	14,0%	19,3%	16,7%
	LU2 Taux combiné de chômage et de sous-emploi lié à la durée du travail	37,8%	44,8%	41,4%
	LU3 Taux combiné de chômage et de main-d'œuvre potentielle	45,8%	45,2%	45,4%
	LU4 Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre	60,8%	62,5%	61,6%
C	Volume (en millions d'heures)			
	Volume du sous-emploi lié à la durée du travail	23,1	27,9	25,5

Les données montrent également que si le chômage est passé de 920 000 en avril à 1 300 000 en octobre, la sous-utilisation totale de la main-d'œuvre a en fait diminué au cours de cette période, passant de 6 320 000 en avril à 6 200 000 en octobre. La principale raison de cette baisse dans le dénombrement de la sous-utilisation de la main-d'œuvre a été la diminution importante de la main-d'œuvre potentielle, passée de 3 840 000 en avril à 3 180 000 en octobre, diminution essentiellement due au retrait

d'un nombre relativement important de producteurs de denrées alimentaires de subsistance de toute activité pendant la basse saison, incluant leur disponibilité pour un travail en échange d'une rémunération ou d'un profit dans un autre emploi.

Au-delà de ces chiffres, les normes internationales stipulent que plus d'un indicateur parmi les quatre indicateurs de sous-utilisation de la main-d'œuvre sui-



vants (LU1, LU2, LU3 LU4) est nécessaire pour refléter la nature de la sous-utilisation dans différents contextes et phases du cycle économique :

LU1 : Taux de chômage = $100 \times \frac{\text{personnes au chômage}}{\text{population active}}$

Population active

LU2 : Taux combiné de sous-emploi lié à la durée de travail et de chômage = $100 \times \frac{\text{personnes en sous-emploi lié à la durée de travail} + \text{personnes au chômage}}{\text{population active}}$

population active

LU3 : Taux combiné de chômage et de main-d'oeuvre potentielle = $100 \times \frac{\text{personnes au chômage} + \text{main-d'oeuvre potentielle}}{\text{main-d'oeuvre étendue}}$

Main-d'oeuvre étendue

LU4 : Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre

= $100 \times \frac{(\text{personnes en sous-emploi lié à la durée du travail} + \text{personnes au chômage} + \text{main-d'oeuvre potentielle})}{\text{main-d'oeuvre étendue}}$

Les indicateurs de sous-utilisation de la main-d'oeuvre ont été calculés pour avril et octobre et les résultats sont présentés dans le tableau 2.2. Il est intéressant de

noter que trois de ces indicateurs (LU1, LU2 et LU4) montrent une augmentation d'avril à octobre, à l'exception de LU3, qui est pratiquement inchangé, ce qui reflète le fait que l'augmentation du chômage a été effectivement compensée par la diminution de la main-d'oeuvre potentielle.

La baisse générale de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre d'avril à octobre est confirmée par l'augmentation du volume du sous-emploi lié à la durée du travail, qui est passé de 23,1 millions d'heures en avril à 27,9 millions d'heures en octobre, comme l'indique la dernière ligne du tableau 2.2. Le volume du sous-emploi lié à la durée du travail est calculé en multipliant le nombre de personnes en sous-emploi lié à la durée du travail par le nombre moyen d'heures de travail supplémentaires qu'elles auraient souhaité accomplir (14,8 heures de travail supplémentaires souhaitées en avril et 16,2 heures en octobre).

Enfin, il convient de spécifier que les indicateurs de la main-d'oeuvre devraient en principe être calculés pour l'ensemble de la population en âge de travailler et ventilés par sexe, groupes d'âge spécifiques (y compris des catégories distinctes pour les jeunes), niveau d'études, région géographique, zones urbaines et rurales et autres caractéristiques pertinentes, en tenant compte de la précision statistique des estimations.



3. La population en emploi

3.1 Introduction

Une personne en emploi est communément définie comme quelqu'un qui a travaillé pour générer un revenu pour lui-même ou sa famille. Pour être précis et fiable dans l'identification à des fins statistiques de ces personnes, il est nécessaire de spécifier certains facteurs liés à cette interprétation commune, la période où cette personne aurait dû travailler, le fait qu'elle n'a pas travaillé pendant cette période alors qu'elle avait en réalité un emploi, la durée pendant laquelle elle aurait dû travailler pendant cette période et la nature du revenu issu de ce travail. Ce chapitre présente et traite de ces questions telles que décrites dans les dernières normes internationales de mesure de l'emploi.

3.2 Définition

Les personnes au-dessus d'un âge minimum défini ont exercé un «emploi» si, pendant une courte période de référence définie de 7 jours ou d'1 semaine calendaire, elles ont été engagées pendant au moins une heure dans toute activité visant à produire des biens ou fournir des services à des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit (c'est-à-dire génératrice de revenus). Les personnes qui ont exercé un emploi pendant cette courte période de référence sont définies comme des **personnes en emploi**.

Selon la définition adoptée par la 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)⁶, les personnes en emploi sont

« toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. »

La limite inférieure de «l'âge de travailler» doit être définie en tenant compte de l'âge minimum d'emploi et des exceptions détaillées dans les lois et règlements nationaux ou de l'âge de la personne à la fin de la scolarité obligatoire. Bien que pratiquée dans certains pays africains, l'utilisation d'une limite d'âge maximum n'est pas recommandée.

La résolution de la CIST fixe la courte période de référence. à 7 jours ou 1 semaine (calendaire). Dans les situations où les conditions de travail sont stables et structurées de sorte que les personnes ont tendance à répéter chaque semaine les mêmes activités ou des activités similaires, 1 «semaine calendaire» peut être utilisée. Toutes les réponses aux enquêtes se rapporteront alors à une même semaine supposée être caractéristique des autres semaines. Le risque lié à l'utilisation de la semaine calendaire fixe est celui de la perte de mémoire, en particulier lorsque la collecte des données s'étale sur une longue période. Ce risque peut toutefois

⁶ Organisation internationale du travail : *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, § 27, 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 2013.



être atténué si l'enquête est fréquemment répétée, par exemple tous les mois ou tous les trimestres, afin de minimiser à chaque fois l'intervalle entre la semaine fixe et la collecte de données.

L'utilisation de la période de référence de «7 jours» présente l'avantage de minimiser le risque de perte de mémoire car elle fait référence aux activités exercées au cours des 7 jours précédant immédiatement l'enquête. Ceci est particulièrement important dans les pays où le niveau des conditions de travail n'est pas structuré, ce qui est le cas dans la plupart des pays africains et/ou lorsque la collecte des données s'étale sur une longue période. Son utilisation implique néanmoins le fait que la période de référence évolue, c'est-à-dire qu'elle varie en fonction du jour de l'entretien. C'est également vrai quand la période est fixée à «1 semaine calendaire» car celle-ci peut changer si la semaine d'enquête change, comme c'est le cas par exemple d'une enquête annuelle avec des sous-échantillons mensuels qui utilisent comme période de référence la semaine calendaire qui inclut le 15 du mois. L'utilisation de périodes de référence mobiles dans la mesure de l'emploi n'est pas considérée comme essentielle car il est peu probable que la situation de l'emploi d'une personne change de manière significative au cours de la période de l'enquête. À la différence des normes précédentes, cette nouvelle définition ne recommande plus l'utilisation de la journée comme période courte de référence pour la mesure de l'emploi.

«Toute activité» signifie travailler au moins une heure. Le concept de travail dans la dé-

inition de l'emploi s'exprime en termes d'activités qui sont génératrices de revenus. Cela est conforme à la notion communément partagée selon laquelle l'emploi ne concerne que les emplois générateurs de revenu. Il bénéficie également aux efforts déployés par les gouvernements pour créer des emplois comme moyen de réduire la pauvreté, une préoccupation de grande importance dans de nombreux pays africains. Ces emplois doivent être générateurs de revenus pour que cet objectif soit atteint. C'est pourquoi les statistiques sur l'emploi produites sur la base de ce concept seront plus utiles aux fins de la politique de l'emploi des gouvernements que le précédent concept d'emploi, plus large, qui incluait du travail non générateur de revenus comme étant de l'emploi.

La «rémunération ou le profit» sont considérés comme un paiement sous la forme d'un salaire ou d'un traitement pour du travail effectué ou du temps travaillé ainsi que les bénéfices tirés de transactions marchandes. L'utilisation de la notion de paiement, en espèces ou en nature, comme caractéristique déterminante de l'emploi diffère de façon significative de la précédente définition de l'emploi, qui était défini en termes d'activités exercées dans le domaine de production du Système de comptabilité nationale (SCN).⁷ Ce changement a des implications importantes en ce qui concerne les activités qui peuvent relever du domaine de production du SCN mais ne sont plus considérées comme de l'emploi, en particulier le travail pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré et le travail bénévole.

⁷ Banque africaine de développement : *Labour Force Data Analysis: Guidelines with African Specificities*, p. 6, BAD Tunis, 2012



La production de biens pour la consommation personnelle, en particulier l'agriculture de subsistance, revêt une importance particulière pour de nombreux pays africains. C'est pourquoi son exclusion de l'emploi pourrait avoir un effet significatif sur les statistiques de l'emploi et les indicateurs associés par rapport aux mesures précédentes. En découlerait par la suite un impact sur la cohérence des séries chronologiques de ces statistiques et indicateurs (Chapitre 24).

De plus, le temps travaillé par les personnes en emploi ne sera désormais selon ces nouvelles normes qu'une partie de l'apport total de main-d'œuvre à la production du SCN (Chapitre 8). Elle devrait être complétée par le temps travaillé dans des activités désormais exclues de l'emploi, en particulier celles consacrées à la production de biens pour la consommation personnelle, certains types de travail bénévole et de travail en formation non rémunéré.

Les personnes en emploi sont les personnes «au travail» et celles qui ne sont «pas au travail» en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail tels que le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles et le repos compensatoire des heures supplémentaires.

• Questions opérationnelles

Le travail est défini comme une activité exercée pendant au moins une heure au cours de la courte période de référence de 7 jours ou 1 semaine calendaire (critère d'une heure). Une des justifications de l'utilisation de ce critère est la règle de priorité de la population active qui donne la priorité à l'emploi, même pour seulement une heure, sur les autres statuts de la main d'œuvre (Chapitre 2)⁸. Une autre justification est la nécessité de s'assurer que la définition de l'emploi est suffisamment large pour couvrir tous les types de situation d'emploi qui risquent parfois d'être omis, tels que le travail à durée déterminée, à temps partiel, intermittent, occasionnel ou temporaire. Il n'existe aucune restriction quant au caractère légal ou non de l'activité de travail.

La règle de priorité de la population active implique qu'une personne ayant exercé un emploi pendant la période de référence, quelle qu'en soit la durée, doit être classée comme étant en emploi. Il en est ainsi même si, la plupart du temps, cette personne était engagée dans une autre forme quelconque de travail, par exemple la production pour sa consommation personnelle ou une activité non productive.

La rémunération ou le profit peuvent prendre la forme d'un salaire/traitement payable pour le travail effectué ou le temps travaillé ou d'un profit tiré de transactions

⁸ Pour une analyse complète, voir R. Hussmanns : «Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application», *Bulletin des statistiques du travail*, vol. 1, pp IX-XXXI, OIT Genève, 2007.



marchandes de biens et/ou de services. Aucune limite inférieure sur la somme à payer n'est requise. Ces paiements peuvent se faire en espèces ou en nature et peuvent être reçus directement par la personne qui a fait le travail ou indirectement par l'intermédiaire d'un membre de sa famille ou du ménage. Ce dernier comprend les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, les membres de la famille aidant un parent qui travaille en tant qu'employé (emploi rémunéré⁹).

Une autre question opérationnelle découlant de la définition est la notion de personnes en emploi qui ne sont pas au travail. La 19^{ème} résolution de la CIST¹⁰ identifie ces personnes comme

“... celles qui, ayant déjà travaillé dans leur poste de travail actuel, n'étaient pas au travail pendant une courte durée ou conformément aux règlements, mais gardaient un lien formel avec le poste de travail durant leur absence. »

Seules les personnes qui avaient déjà travaillé dans le poste de travail peuvent être considérées comme des personnes en emploi «pas au travail», pour autant qu'elles remplissent les critères supplémentaires d'absence pendant la période de référence tout en ayant conservé un lien formel avec leur emploi. Ainsi, par exemple, les personnes qui prévoient de débiter un nouvel emploi rémunéré ou de créer une nouvelle entreprise («futurs travailleurs») ne peuvent pas être considérées comme personnes en emploi «pas au travail».

Le maintien du lien formel est implicite dans certains types d'absences, généralement de courte durée, comme le congé de maladie pour maladie ou lésion, les vacances ou les congés annuels, les congés de maternité ou de paternité. Il n'est pas nécessaire dans ces cas de confirmer davantage ce critère.

Pour d'autres types d'absences, le maintien du lien doit être déterminé en utilisant des critères spécifiés relatifs à la poursuite de la rémunération (revenu de l'emploi) pendant l'absence et/ou la durée totale (attendue) de l'absence, telle qu'auto-déclarée ou inscrite. Ces absences peuvent être dues à :

- i. Des grèves ou lock-out,
- ii. Une réduction de l'activité économique (par exemple le licenciement temporaire, le chômage partiel),
- iii. La désorganisation ou la suspension du travail (par exemple, en raison de conditions météorologiques défavorables, d'incidents mécaniques, électriques ou de communication, de problèmes liés aux technologies de l'information et de la communication, de pénurie de matières premières ou de combustibles, etc.),
- iv. Au congé éducation, au congé parental, au congé pour s'occuper d'autres personnes, et
- v. D'autres absences pour raisons personnelles.

⁹ Organisation internationale du travail : *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, § 57, 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 2018.

¹⁰ Organisation internationale du travail : *Résolution concernant les statistiques du travail de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre*, § 29, 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT 2013.



Lorsqu'elle est utilisée, la durée totale de l'absence doit être inférieure à un seuil spécifié qui ne dépasse généralement pas 3 mois. Cependant, il convient également de tenir compte des dispositions nationales relatives au droit au congé légal et/ou à la durée de la saison d'emploi pour déterminer ce seuil. La durée écoulée doit être utilisée lorsque la durée totale n'est pas disponible.

Contrairement aux normes précédentes, il n'y a plus de distinction entre les personnes occupant un emploi rémunéré et les travailleurs indépendants lors de l'évaluation de l'absence temporaire. Ainsi, toutes les personnes peuvent être considérées comme employées mais «pas au travail» si elles satisfont aux critères ci-dessus d'absence de courte durée au travail, d'avoir précédemment travaillé dans leur poste de travail et de garder un lien formel avec leur emploi. L'utilisation de ces normes devrait en être grandement simplifiée.

Ces nouvelles normes mettent l'accent sur la continuité de l'existence de leur «emploi», même pour les travailleurs indépendants, contrairement aux précédentes qui mettaient l'accent sur la continuité de leur «entreprise». Ce changement a des implications pour certains travailleurs indépendants qui, contrairement à précédemment, peuvent désormais être considérés comme en emploi «pas au travail». Ceux-ci incluent les travailleurs indépendants occasionnels (par exemple les cireurs de chaussures itinérants ou les vendeurs de rue), les travailleurs familiaux ainsi que les

employeurs saisonniers et les membres des coopératives de producteurs pendant la basse saison qui pourraient être traités comme des personnes en emploi selon l'étude ci-dessous consacrée aux Groupes spéciaux.

3.3 Groupes spéciaux

Les groupes de travailleurs suivants sont en marge de l'application de la définition de l'emploi ci-dessus. Leur traitement fait donc l'objet d'une mention spéciale dans la 19^{ème} résolution de la CIST.

- **Personnes participant à des activités de formation ou de développement des compétences**

Lorsque cette formation est requise par l'emploi ou par un autre emploi dans la même unité économique et que ces personnes travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit, elles doivent être incluses en tant que personnes en emploi «au travail», car elles contribuent aux activités de production de l'unité économique en échange d'une rémunération ou d'un profit. Toutefois, si la formation professionnelle ou la reconversion fait partie d'un programme de promotion de l'emploi et/ou si les personnes ne sont pas engagées dans le processus de production de l'unité économique, elles doivent être exclues de l'emploi. En particulier, les participants doivent être considérés comme sans emploi car ils ne contribuent pas aux activités de production, même s'il existe un engagement de recrutement à la fin de la formation.



- **Personnes engagées dans des programmes de promotion de l'emploi**

Si les personnes sont engagées dans les processus de production d'une unité économique dans le cadre de ces programmes, elles doivent être incluses dans l'emploi, à condition qu'elles soient payées en espèces ou en nature ou même éventuellement par le biais de prestations sociales de l'état. Dans le cas contraire, elles devraient être exclues de l'emploi car elles ne fournissent pas de main-d'œuvre dans les processus de production de l'unité en échange d'une rémunération ou d'un profit. Les personnes qui bénéficient d'une subvention gouvernementale pour démarrer une entreprise qui n'a toutefois pas encore commencé à fonctionner pendant la période de référence doivent être exclues de l'emploi.

- **Apprentis, stagiaires et travailleurs en formation**

Les normes spécifient que les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation qui travaillent contre rémunération en espèces ou en nature doivent être traités comme des personnes en emploi alors que ceux qui travaillent sans rémunération en espèces ou en nature doivent en être exclus. Les participants à des programmes organisés d'apprentissage qui obligent généralement à payer les services fournis par les apprentis pendant la période pratique sur le lieu de travail doivent donc être traités comme des personnes en emploi. Cependant, dans de nombreux

pays africains, même si certains développent actuellement de tels programmes d'apprentissage, une grande partie des apprentis et stagiaires travaillent toujours selon les modalités traditionnelles. Selon ces dernières, des artisans experts transmettent leurs compétences aux apprentis sans que ces derniers ne reçoivent de rémunération, à part parfois un soutien en nature sous la forme de nourriture et d'hébergement. Dans certains cas, les apprentis doivent même payer l'expert pour la formation reçue (apprentis payants). Selon les nouvelles normes, ces apprentis payants et les apprentis non rémunérés devraient être exclus de l'emploi. Il en va de même pour les autres personnes qui travaillent sans être rémunérées en échange d'une formation, comme les stagiaires ou autres travailleurs en formation non rémunérés.

Étant donné que certains de ces groupes désormais exclus de l'emploi peuvent avoir été précédemment inclus dans les statistiques de l'emploi de certains pays, cette exclusion pourrait entraîner une modification importante de leurs séries de mesure de la taille de l'emploi. Il peut donc être utile d'envisager de continuer à recueillir séparément des données sur le nombre et les caractéristiques de ces apprentis rémunérés et non rémunérés ainsi que des stagiaires et autres travailleurs en formation non rémunérés afin de les insérer dans un tableau avec les personnes en emploi à des fins nationales.



• **Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise**

La 19^{ème} résolution de la CIST identifie les personnes travaillant dans des unités de marché gérées par un membre de la famille, qu'elles vivent dans le même ménage ou dans un autre ménage, comme en emploi si ces personnes travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable à leur ménage ou leur famille, et ce, indépendamment du nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence. Leur inclusion dans l'emploi est conforme au principe de base du travail en échange d'une rémunération ou d'un profit. Il convient de noter que ce groupe de personnes est légèrement différent du groupe précédemment défini comme «travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise»¹¹ car il inclut désormais les unités de marché gérées par un membre de la famille vivant dans un autre ménage. Il est peu probable que ce changement marginal affecte considérablement les statistiques de l'emploi produites. La nouvelle version est en fait déjà utilisée par certains pays.

Les personnes qui aident un membre de la famille qui travaille en tant qu'employé dans ses tâches et fonctions par un travail rémunéré doivent être incluses dans l'emploi, indépendamment du nombre d'heures travaillées et du fait que ce membre de la famille appartienne au même ménage ou à un autre ménage. Ces personnes peuvent être considérées comme travaillant en échange d'une ré-

munération ou d'un profit à recevoir par leur famille ou leur ménage. Il n'existait auparavant aucune recommandation quant au traitement de ces personnes, il pourrait donc y avoir des modifications dans les statistiques de l'emploi produites. Cette situation de travail est courante chez les travailleurs à domicile et les travailleurs à la pièce ainsi que dans certains groupes professionnels (par exemple les concierges).

• **Travailleurs indépendants**

Il s'agit des personnes qui travaillent dans leur propre unité économique pour produire des biens ou des services. Lorsque ces biens ou services sont entièrement vendus ou troqués dans le cadre de transactions marchandes, ces personnes sont en emploi car elles travaillent pour un profit. De plus, lorsque les biens ainsi produits sont principalement destinés à la vente ou au troc, même si certains sont produits pour leur consommation personnelle, ces personnes sont également incluses dans l'emploi. Il convient de noter que cela ne s'applique pas aux services qui sont totalement et immédiatement consommés à la production. Toutefois, si les biens ou services sont destinés exclusivement à leur consommation personnelle ou si les biens sont principalement produits pour leur consommation personnelle (même si certains sont vendus ou troqués,) ces personnes sont exclues de l'emploi). La détermination de l'usage principal prévu du produit est donc auto-déclarée. Cependant, s'ils embauchent d'autres travail-

¹¹ Organisation internationale du Travail : *Résolution concernant les statistiques sur les relations au travail*, § 57, 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 2018.



leurs payés sous forme de rémunération ou de profit, ils doivent être inclus dans l'emploi. Les personnes exerçant dans leur propre unité une activité de production de biens ou de services en tant qu'activité de loisir ou récréative ne peuvent pas être considérées comme étant en emploi.

La collecte de ces données présente certaines difficultés : a) dans l'établissement de la frontière entre les biens destinés principalement à être commercialisés et ceux destinés principalement à la consommation personnelle, notamment pour ce qui est du bétail et b) dans l'identification des activités qui devraient être traitées comme des activités de loisir ou récréatives.

• **Travailleurs saisonniers**

Le travail saisonnier est associé aux activités productives d'une industrie qui ne se répètent pas tout au long de l'année mais qui se déroulent généralement pendant une ou plusieurs périodes définies de l'année (la saison), telles que la saison des pluies pour les pays qui dépendent de l'agriculture non irriguée. Ainsi, la saisonnalité est déterminée par le cycle de production d'une industrie et non par l'activité d'individus ou d'entreprises individuelles. Un travailleur saisonnier est quelqu'un qui exerce un travail saisonnier. Les autres périodes en dehors de la haute saison sont appelées basse saison pour cette industrie. Il convient de noter que certaines activités productives peuvent en effet s'exercer pendant la basse saison mais elles seront limitées en portée et étendue. Par exemple, la saison des oura-

gans dans un pays sera une basse saison pour l'industrie du tourisme. Néanmoins le propriétaire d'un kiosque à glaces peut choisir de continuer à fonctionner pendant la basse saison.

Les personnes occupant des emplois saisonniers peuvent même continuer à effectuer certaines tâches et fonctions liées à leur emploi saisonnier (par exemple, la tenue de la comptabilité, l'entretien des locaux ou la préparation du terrain) même pendant la basse saison. Dans ce cas, les personnes doivent être incluses dans l'emploi même pendant la basse saison, indépendamment de la perception ou non d'une rémunération. Il convient de noter que les tâches de nature administrative ou légale (par exemple, le paiement de l'impôt) ne sont pas considérées comme des tâches ni des fonctions liées à l'emploi.

Cependant, si elles cessent d'exercer toutes les activités liées à leur emploi générateur de revenus pendant la basse saison elles sont exclues de l'emploi. Notons que selon la précédente recommandation, ces personnes pouvaient être considérées comme en emploi si elles avaient l'assurance de retourner travailler chez le même employeur au début de la saison suivante et si l'employeur continuait de payer l'intégralité ou une part importante de leur salaire ou traitement pendant la basse saison. Cette différence pourrait induire un changement dans les statistiques de l'emploi là où cette pratique est courante, ce qui n'est pas le cas dans de nombreux pays africains.



• **Travailleurs bénévoles**

Certains travailleurs bénévoles peuvent recevoir une rémunération sous forme d'indemnité qui leur permet de couvrir les frais de subsistance ou les frais de transport associés au travail qu'ils effectuent. Cette rémunération peut être en nature, sous la forme de logement ou de nourriture. Si cette rémunération est régulière et dépasse un certain seuil, elle doit être considérée comme un paiement pour le travail effectué. Ce seuil ne devrait pas dépasser un tiers du salaire sur le marché local. Si tel est le cas, ces «bénévoles» doivent être traités comme étant en emploi. Dans le cas contraire, les travailleurs bénévoles sont exclus de l'emploi. D'après les normes précédentes, certains travailleurs bénévoles tels que ceux qui produisaient des biens pour une entreprise, une institution ou un ménage et ceux qui produisaient des services pour une entreprise commerciale étaient inclus dans l'emploi même s'ils n'étaient pas rémunérés. Voilà un autre exemple où les nouvelles recommandations s'écartent des précédentes normes.

• **Membres des forces armées**

En principe, tous les membres réguliers des forces armées et les personnes accomplissant leur service militaire ou un service civil alternatif et qui exercent leur travail contre rémunération en espèces ou en nature sont inclus dans l'emploi. Ils doivent cependant en être exclus si le travail est obligatoire et/ou non rémunéré.

• **Autres groupes inclus/exclus de l'emploi**

Les employeurs saisonniers, les travailleurs indépendants occasionnels (par exemple les cireurs de chaussures itinérants ou les travailleurs des rues) et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise peuvent être considérés comme des personnes en emploi «pas au travail» s'ils ne sont pas au travail mais qu'ils ont déjà travaillé dans leur poste de travail et qu'ils satisfont aux critères de maintien du lien formel avec l'emploi défini ci-dessus. Leur situation doit être évaluée afin de déterminer si l'emploi qu'ils exerçaient peut être considéré comme persistant en leur absence. Les normes précédentes, basées sur la pérennité de l'entreprise, excluaient ces travailleurs occasionnels et travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise de la catégorie en emploi «pas au travail».

Les personnes tenues de travailler pour continuer à bénéficier des prestations sociales de l'état, telles que l'assurance-chômage, sont exclues de l'emploi, tout comme les personnes qui reçoivent des transferts en espèces ou en nature qui ne sont pas liés à l'emploi.

Même si elles ont l'assurance ou le droit de reprendre un emploi dans la même unité économique, les personnes qui étaient absentes du travail pour des raisons nécessitant un examen supplémentaire comme décrit ci-dessus sont exclues de l'emploi si la durée de leur absence dépasse le seuil défini et/ou si elles ne remplissent pas les conditions de maintien de la rémunération. Cela inclut les personnes licenciées



pour une durée indéterminée qui ont l'assurance ou le droit de retourner au travail. Dans le cas contraire, les personnes licenciées pour une durée indéterminée et qui n'ont pas l'assurance ferme de reprendre un emploi dans la même unité économique sont exclues de l'emploi.

3.4 Conséquences du changement de normes

Un récapitulatif des changements exposés ci-dessus résultant de l'adoption des nouvelles normes par rapport aux précédentes est présenté au tableau 3.1. Le résultat net sur la mesure de l'emploi dépendra de l'importance du nombre de personnes dans les catégories concernées. Là où, par exemple, une grande partie de la population en âge de travailler se consacre exclusivement à produire pour sa propre consommation, en particulier la production alimentaire de subsistance, l'exclusion de l'emploi de ces personnes en vertu des nouvelles normes aura un impact net négatif important sur la taille de l'emploi. Alors que selon les nouvelles normes, l'inclusion dans l'emploi des travailleurs fa-

miliaux collaborant à une entreprise familiale qui sont temporairement absents du travail peut n'avoir qu'un faible impact net positif sur la taille de l'emploi.

L'impact de ces changements sur la composition et la taille globale de l'emploi affectera directement les valeurs de plusieurs indicateurs tels que le ratio emploi-population, le taux de chômage ainsi que la répartition des professions et des industries, en particulier pour les pays africains. C'est pourquoi la résolution de 2013 recommande de produire et publier en double les estimations ou les séries chronologiques pendant quelques cycles après la mise en œuvre des nouvelles normes. Ainsi, il conviendra pendant quelques cycles de collecter les données de façon à produire des estimations de la taille des groupes qui sont désormais exclus ou inclus dans l'emploi du fait des nouvelles normes. Elles pourraient ensuite être utilisées pour rapprocher les estimations actuelles des précédentes séries historiques et pour combler l'écart entre les anciennes et les nouvelles séries de mesures de l'emploi.



Tableau 3.1
Conséquences du changement de normes

Identification of employed persons	Nouvelles normes (2013)	Normes précédentes (1982)
Personne occupant un emploi non saisonnier rémunéré au travail pas au travail	En emploi	En emploi
temporairement absente du travail avec l'assurance de reprendre le travail (par exemple, licenciée pour une durée indéterminée autres	En emploi Exclue de l'emploi Exclue de l'emploi	En emploi En emploi Exclue de l'emploi
Personne occupant un emploi saisonnier rémunéré en saison hors saison	En emploi	En emploi
poursuivant certaines tâches et fonctions avec l'assurance de l'employeur d'un emploi pour la prochaine saison et pour un certain salaire autres	En emploi Exclue de l'emploi Exclue de l'emploi	En emploi En emploi Exclue de l'emploi
Personne au travail pour un profit avec des employés (em- ployeur) au travail ou temporairement absent du travail autres	En emploi Exclue de l'emploi	En emploi Exclue de l'emploi
Personne au travail dans sa propre unité économique pour un profit sans employés (travailleur indépendant) produisant principalement ou entièrement pour la vente ou le troc produisant des biens principalement ou entièrement pour sa propre consommation produisant des services pour sa propre consommation	En emploi Exclue de l'emploi Exclue de l'emploi	En emploi Dans l'emploi Exclue de l'emploi
Travailleur familial collaborant à une entreprise familiale au travail temporairement absent du travail autres	En emploi En emploi Exclue de l'emploi	En emploi Exclue de l'emploi Exclue de l'emploi
Membre de la famille aidant (aide un membre de la travaillant en tant qu'employé) au travail temporairement absent du travail autres	En emploi En emploi Exclue de l'emploi	Pas clair Pas clair Exclue de l'emploi
Apprenti rémunéré non rémunéré	En emploi Exclu de l'emploi	En emploi Parfois en emploi



Stagiaire ou travailleur en formation rémunéré non rémunéré	En emploi Parfois en emploi	En emploi Parfois en emploi
Travailleur bénévole formel (travaillant dans une unité de marché ou hors du marché) informel dans un ménage produisant des biens autres informels	Exclu de l'emploi Exclu de l'emploi Exclu de l'emploi	Exclu de l'emploi Exclu de l'emploi Exclu de l'emploi
Membre des forces armées travail salarié travail obligatoire, non rémunéré	En emploi Exclu de l'emploi	En emploi Exclu de l'emploi

• Exemple 3.1 (Impact numérique du changement de normes)

Tableau 3.2

Emploi total (en milliers) selon les normes actuelles et précédentes - données hypothétiques

Normes	Actuelles	Précédentes	Différence	Raison de la différence
Personnes exerçant un travail non saisonnier contre salaire	11 120	11 121	1	L'assurance de reprendre le travail n'est plus suffisante pour les personnes qui ne travaillent pas
Personnes exerçant un travail saisonnier contre salaire	1 553	1 555	2	L'assurance d'un travail pour la saison prochaine, même avec un salaire, n'est plus acceptée pour les travailleurs hors saison
Personnes au travail en échange d'un profit	10 173	11 823	1 650	Produire des biens principalement pour sa propre consommation n'est plus accepté
Travailleurs familiaux collaborant à une entreprise familiale	8	6	-2	Absence temporaire du travail maintenant acceptée
Travailleurs familiaux collaborant à une entreprise familiale	2	0	-2	Aider les membres de la famille est désormais clairement accepté
Apprentis, stagiaires et travailleurs en formation	1	1,2	0,2	Apprentis non rémunérés, stagiaires, etc. ne sont plus acceptés
Bénévoles	0	0,8	0,8	Ne sont plus acceptés
Membres des forces armées	2	2	0	Aucune différence
Total des emplois	22 859	24 509	1 650	Diminution de l'emploi de 6,7 % en utilisant les normes actuelles



Du fait des modifications intervenues dans les normes, le nombre de personnes en emploi est passé de 24 509 000 selon les normes précédentes à 22 859 000 selon les nouvelles normes. Cela représente une diminution importante de 1 650 000 personnes en emploi suite à l'utilisation des normes actuelles.

3.5 Etudes de cas

- Amos coupe du bois pour le compte d'une agence de gestion des déchets et d'aménagement paysager. Du lundi au vendredi de la semaine précédente, il a consacré 10 heures par jour à cette tâche. Samedi, il a travaillé dans le potager de son jardin, dans lequel il produit des légumes pour sa famille. Dimanche, il s'est reposé.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Coupe du bois ; production à usage personnel
Activités génératrices de revenus ?	Coupe du bois
Quand ?	5 jours la semaine dernière
Combien de temps ?	10 heures chaque jour
Absence(s) du travail ?	Non
Motif de l'absence ?	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Oui, au travail

- Aïsha a une situation peu courante ; elle travaille pour une entreprise de construction au sein de laquelle elle a évolué pour atteindre le rang de superviseur. La semaine précédente néanmoins, elle n'est pas allée au travail, car cela fait trois semaines qu'elle est en congé maternité. Elle devrait reprendre le travail dans un mois. En attendant, elle reçoit son salaire le premier mois, puis recevra ensuite une allocation versée par la sécurité sociale.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Construction
Activités génératrices de revenus ?	Construction
Quand ?	Plus de trois semaines auparavant
Combien de temps ?	
Absence(s) du travail ?	Oui
Motif de l'absence ?	Congé maternité
Rémunération ?	Oui
Durée ?	1 mois et 3 semaines
En emploi ?	Oui, pas au travail



- Mandela possède un atelier de poterie à l'arrière de sa maison. Il vend ses produits localement ainsi que dans d'autres villages. Il travaille généralement du lundi au samedi de 9h à midi, puis de 15h à 17h. La semaine passée néanmoins, il n'a pas pu travailler, car sa fille a été malade toute la semaine. Il espère cependant pouvoir retourner au travail cette semaine, car la santé de sa fille s'est améliorée.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Fabriquer des objets en argile ; vendre des objets en argile
Activités génératrices de revenus ?	Fabriquer des objets en argile ; vendre des objets en argile
Quand ?	Généralement 6 jours par semaine
Combien de temps ?	5 heures chaque jour
Absence(s) du travail ?	Oui
Motif de l'absence ?	S'occuper d'un enfant malade
Rémunération ?	-
Durée ?	1 semaine
En emploi ?	Oui, pas au travail

- Mohamed est né le 21 octobre 1946. Avant son départ à la retraite l'année dernière, il était chef de police. La semaine dernière, il a lu des livres et regardé la télévision tous les jours pendant 3 heures environ. Il a joué au golf pendant 4 heures mercredi, et a joué au tennis pendant 2 heures vendredi. Chaque jour, à l'exception de samedi et dimanche, il a aidé sa femme à la cuisine pendant 1 heure, et s'est occupé de ses petits-enfants pendant 2 heures. Ceci est de fait représentatif de ce qu'il fait chaque semaine depuis qu'il est à la retraite.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Aucune
Activités génératrices de revenus ?	Aucune
Quand ?	-
Combien de temps ?	-
Absence(s) du travail ?	-
Motif de l'absence ?	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Non



- Sade est une femme au foyer qui passe ses matinées et ses soirées à préparer les repas pour sa famille, et à effectuer d'autres tâches ménagères. Pendant 3 heures l'après-midi, elle s'occupe de son champ qui se trouve juste derrière sa maison, où elle cultive des tomates et du maïs pour nourrir sa famille. La semaine précédente, elle a effectué exactement les mêmes tâches tous les jours.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Cultiver des tomates et du maïs pour sa famille
Activités génératrices de revenus ?	Aucune
Quand ?	Chaque jour de la semaine dernière
Combien de temps ?	3 heures chaque jour
Absence(s) du travail ?	Non
Motif de l'absence ?	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Non (mais Oui selon les normes précédentes)

- Kebe a 15 ans et va à l'école. Son frère possède un atelier de réparation automobile. Les mercredis, il va aider son frère dans son garage après l'école pendant environ 2 heures. Il n'a cependant pas pu s'y rendre mercredi dernier, car il devait jouer au football pour son école ce jour-là. Il espère pouvoir continuer à l'aider à partir de cette semaine.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Aider son frère dans son garage
Activités génératrices de revenus ?	Aider son frère dans son garage
Quand ?	En général le mercredi
Combien de temps ?	2 heures
Absence(s) du travail ?	Oui
Motif de l'absence ?	Autre congé pour motif personnel
Rémunération ?	-
Durée ?	1 semaine
En emploi ?	Oui, pas au travail (mais Non selon les normes précédentes)

- Le père de Justin présente chaque semaine un exposé aux étudiants à l'université où il enseigne. Néanmoins, il ne dispose pas du temps ni du savoir-faire nécessaires pour donner à ses diapositives un air professionnel, et les rendre attractives. Justin l'aide donc à finaliser ses diapositives, ce qui lui prend environ 3 heures chaque lundi. C'est précisément ce qu'il s'est passé la semaine dernière.



Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Aider son père à préparer des diapositives
Activités génératrices des revenus ?	Aider son père à préparer des diapositives
Quand ?	Généralement le lundi
Combien de temps ?	3 heures
Absence(s) du travail ?	Non
Motif de l'absence ?	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Oui, au travail (mais Non selon les normes précédentes)

3.6 Mesures couvrant une longue période d'observation

Dans certains cas, la situation d'emploi des personnes ou l'état de l'économie doivent être connus sur une période nettement plus longue que la période de référence recommandée ci-dessus, par exemple sur 12 mois ou une saison. Ces périodes longues sont importantes pour les estimations de la comptabilité nationale, et pour étudier les liens avec les autres données statistiques collectées annuellement comme les statistiques concernant les revenus des ménages, la pauvreté, l'exclusion sociale ou l'éducation.

La meilleure méthode pour évaluer ces situations passe par des mesures répétées sur l'ensemble de la longue période de référence, par exemple des enquêtes répétées sur la population active utilisant un échantillon de panels ou des sous-échantillons. Quelques pays d'Afrique mènent déjà des enquêtes trimestrielles sur la population active, mais la plupart ne disposent au mieux que d'enquêtes annuelles. Dans les cas où des mesures répétées sont impossibles, un rappel rétros-

pectif pour des périodes courtes pendant la période d'observation longue peut être utilisé dans une enquête unique transversale. Vous trouverez dans l'annexe 3.A un exemple de cette méthode.

3.7 Sources de données, collecte des données et indicateurs

• Sources et collecte des données

Le tableau 3.3 montre les différentes sources permettant de produire des statistiques relatives à l'emploi. Les enquêtes sur la population active représentent clairement les meilleures sources pour ces statistiques. Pour faire le lien entre des caractéristiques liées à l'emploi et d'autres caractéristiques de l'absence d'emploi comme la pauvreté, il est préférable d'utiliser les enquêtes générales sur les ménages. Cependant, les données sur l'emploi qu'elles génèrent ne sont pas forcément d'aussi bonne qualité que celles des enquêtes spécialisées sur la population active. Les sources les moins coûteuses sont les dossiers administratifs, mais elles posent quelques problèmes, notamment en termes de qualité et d'exhaustivité.



Tableau 3.3
Sources de données pour mesurer l'emploi

Source de données	Objectifs de la mesure
<i>Enquêtes basées sur les ménages</i>	
- Enquêtes sur la population active	Statistiques détaillées et exhaustives concernant la taille, la structure et les caractéristiques de la population en emploi.
- Specialised household surveys	Mesures exhaustives de l'emploi se concentrant notamment sur des sous-groupes spécifiques de la population, par exemple l'emploi au niveau régional.
- Time-use surveys	Estimation du temps de travail total de la population en emploi. Évaluer la qualité des statistiques relatives à l'emploi provenant d'autres enquêtes.
- Enquêtes générales sur les ménages couvrant des sujets comme les niveaux de vie, les revenus des ménages, les dépenses et le budget des ménages	Données concernant la relation entre l'emploi et les moyens de subsistance des ménages, la pauvreté et d'autres résultats économiques et sociaux, p. ex. les travailleurs pauvres.
<i>Recensements de population</i>	Statistiques concernant la taille, la structure et certaines caractéristiques de la population en emploi. Efficaces pour des estimations du taux d'emploi sur de petites zones.
<i>Dossiers administratifs</i> , par exemple les dossiers concernant les systèmes de retraite, la sécurité sociale et l'administration fiscale.	Taille et composition de l'emploi rémunéré dans le secteur formel
<i>Enquêtes auprès des établissements</i>	Taille et composition de l'emploi rémunéré, notamment dans le secteur formel
<i>Recensements des établissements</i>	Taille et certaines caractéristiques de l'emploi rémunéré, notamment dans le secteur formel



Dans les enquêtes et recensements auprès des ménages, la meilleure façon d'obtenir des données d'emploi est sous la forme d'une variable dérivée basée sur les réponses à une suite de questions sur l'activité durant la semaine de référence. La pratique recommandée consiste à collecter les données relatives à ces activités pour chaque personne dans l'enquête ou le recensement des ménages. Ces données sont ensuite utilisées pour classer ces personnes comme en emploi ou sans emploi, d'une manière similaire aux études de cas ci-dessus (vous trouverez dans le chapitre 11 des suggestions pour les questionnaires). Il est déconseillé de demander directement aux répondants s'ils ont ou non travaillé pendant la semaine de référence, à cause des différences dans ce que l'on entend par « emploi ».

Pour les autres sources, les données d'emploi sont principalement collectées sous forme agrégée. Cependant, les données sont parfois collectées de manière individuelle dans des enquêtes auprès des établissements. Étant donnée la nature de ces sources, le concept d'emploi est généralement administratif et peut être différent de celui utilisé dans les enquêtes auprès des ménages.

La recommandation est de disposer d'un programme d'activité de collecte des données pour les statistiques de l'emploi, à partir de différentes sources, avec production des principaux agrégats sur une base infra-annuelle, et avec des statistiques détaillées disponibles annuellement.

• Indicateurs

Les statistiques sur le nombre de personnes en emploi (nombre d'employés) peuvent être ventilées de la manière suivante :

- i. Caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, statut marital, niveau d'études, région géographique, type de formation, localisation, statut migratoire, etc.) ;
- ii. Caractéristiques de l'emploi principal ou des emplois secondaires (profession, situation dans l'emploi, heures de travail, revenus, etc.) ; et
- iii. Caractéristiques de l'entreprise de l'emploi principal ou des emplois secondaires (industrie, secteur institutionnel, taille de l'unité, type de lieu de travail, etc.).

Les indicateurs associés à la population en emploi incluent notamment :

- i. Le rapport emploi-population qui a un emploi par rapport à la taille de la population en âge de travailler (accès à l'emploi pour les personnes en âge de travailler) ;
- ii. Les travailleurs pauvres - le pourcentage de personnes en emploi vivant dans des ménages pauvres (personnes incapables se sortir elles ni leurs familles de la pauvreté, même si elles travaillent) ;
- iii. Le volume d'emploi dans le domaine de production du SCN 2008 - le nombre total d'heures réellement travaillées



par les personnes sur tous les emplois sur une période d'observation donnée.

Ces indicateurs peuvent également être ventilés comme ci-dessus pour les statis-

tiques sur les effectifs. Dans les deux cas, il convient de tenir dûment compte de la précision statistique des estimations pour les groupes ventilés.

• Exemple 3.2 (emploi et niveaux d'études - comparaisons par pays)

Tableau 3.4
L'emploi en fonction du niveau d'études

Répartition de l'emploi (%)

Pays	Source	Année	Niveau inférieur au niveau de base	Niveau de base	Niveau intermédiaire	Niveau supérieur	Tous niveaux
Algérie	LFS	2017	7,5	52,1	23	17,4	10 858
Angola	HIES	2011	60,4	29,4	7	3,2	6 790
Afrique du Sud	LFS	2018	8,3	39,3	32,8	19,5	16 257

Source: basé sur des données extraites d'ILOSTAT.

Ce tableau illustre les différences entre certains pays d'Afrique dans la répartition de l'emploi en fonction des niveaux d'étude. Plus de 52 % de la population en emploi en Afrique du Sud a un niveau d'études supérieur au niveau de base, contre seulement

10,2 % en Angola et 40,4 % en Algérie. Le niveau d'études étant une des composantes importantes des qualifications dans la population en emploi, la population sud-africaine est en relatif plus qualifiée que les autres populations.

• Exemple 3.3 (taux d'emploi principal – comparaison dans le temps)

Tableau 3.5
Taux d'emploi principal, Seychelles

	Années		Évolution
	2005	2011/2012	
Nombre de personnes en emploi âgées de 25 à 54 ans	31 017	29 871	-1 146
Population âgée de 25 à 54 ans	37 270	36 953	-317
Ratio emploi-population principal (%)	83,2	80,8	-2,4

Source: bureau national de la statistique, LFS 2011/2012, Seychelles.



Le ratio emploi-population principal est celui qui est calculé pour le groupe des 25-54 ans. Son importance vient du fait que les personnes de ce groupe d'âge ont généralement fini leurs études, et n'ont pas encore pris leur retraite. Elles représentent donc les personnes qui devraient travailler par-dessus tout. Donc quand l'économie est en période de croissance, ce taux devrait au minimum ne pas baisser. Cependant, le ratio emploi-population principal a perdu 2,4 points de pourcentage entre les années 2005 et 2011, ce qui semble indiquer qu'il n'y a pas eu de croissance économique sur cette période. De plus, même si la population appartenant à des classes d'âge de forte activité a diminué au cours de la même période, le taux d'emploi de cette population a décliné encore plus vite, indiquant un ralentissement encore plus sévère de l'économie.

• **Exemple 3.4 (Volume d'emploi)**

L'enquête nationale sur la population active en Cambesia a été menée en 2016 (voir chapitre 2). En s'appuyant sur les résultats du tableau 2.1, on voit qu'avec la hausse du chômage et la baisse de l'emploi, on a assisté également à une forte baisse du volume de l'emploi, qui est passé de 218,3 millions d'heures d'emploi dans la semaine de référence en avril à 193,1 millions d'heures dans la semaine de référence en octobre (tableau 3.6). Le volume d'emploi dans chaque édition de l'enquête est calculé en multipliant le nombre total estimé de personnes en emploi par le nombre moyen d'heures réellement travaillées sur tous les emplois pendant la période de référence.

Tableau 3.6
Volume d'emploi (exemple hypothétique)

Volume (millions d'heures)	Avril 2016	Octobre 2016	2016 (Moyenne)
Nombre total d'heures travaillées sur la semaine de référence	218,3	193,1	205,7



Annexe 3.A

Collecter des données couvrant une longue période d'observation - Enquête sur la population active aux Seychelles 2011/12

PARTIE G : ACTIVITÉS HABITUELLES

Je vais maintenant vous interroger sur les activités de travail que vous avez effectuées **derniers mois**, depuis le début du mois de ____ 2010 et jusqu'à la fin du mois de ____ 2011.

G1 En partant du début du mois de ____ et jusqu'à la fin du mois de ____, avez-vous exercé un emploi sur l'ensemble de cette période de 12 mois ?
(Inclure tous les types d'emploi. Traiter les absences rémunérées et les absences temporaires comme de l'emploi)

Oui	1
Non	2

Allez à G3

Options:
10 sept. - 11 août
10 oct. - 11 sept.
10 nov. - 11 oct.
10 déc. - 11 nov.

G2 (Interviewer : commencez par le mois le plus récent, c'est-à-dire le mois de... et remontez jusqu'au mois le plus éloigné, à savoir le mois de...
Pour chaque mois, utilisez les codes ci-dessous pour indiquer ce qui s'est passé pour le répondant) :

A travaillé pendant tout le mois	1
A travaillé une partie du mois, a cherché du travail une partie du mois	2
A travaillé une partie du mois, n'a pas cherché de travail le reste du mois	3
A cherché du travail pendant tout le mois	4
A cherché du travail une partie du mois, n'a pas cherché de travail le reste du mois	5
N'a pas cherché de travail de tout le mois	6

Mois	Code
Janvier	<input type="checkbox"/>
Février	<input type="checkbox"/>
Mars	<input type="checkbox"/>
Avril	<input type="checkbox"/>
Mai	<input type="checkbox"/>
Juin	<input type="checkbox"/>
Juillet	<input type="checkbox"/>
Août	<input type="checkbox"/>
Septembre	<input type="checkbox"/>
Octobre	<input type="checkbox"/>
Novembre	<input type="checkbox"/>
Décembre	<input type="checkbox"/>

Si le répondant n'a pas travaillé du tout sur les 12 derniers mois

ALLEZ A G18



4. La population au chômage

4.1 Introduction

On entend par personne au chômage une personne qui n'a pas d'emploi alors qu'elle souhaite réellement en avoir un. Les normes internationales décrites dans le présent chapitre offrent une méthode précise et fiable pour identifier ces personnes sur le plan statistique.

4.2 Définition

D'après les normes internationales adoptées par la 19^{ème} CIST, les personnes au chômage sont¹²

« [...] toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait [...] »

Les trois critères de cette définition sont (i) « sans emploi », c'est-à-dire pas en emploi pendant la courte période de référence, telle que définie précédemment pour l'emploi (Chapitre 3) ; (ii) « à la recherche d'un emploi », c'est-à-dire ayant effectué des démarches spécifiques pour trouver un emploi durant une période récente ; et (iii) « actuellement disponible pour l'emploi », c'est-à-dire disponible pour commencer à travailler si une possibilité d'emploi se présentait pendant la courte période de référence. Ces trois critères sont sensiblement les mêmes que dans les normes précédentes. Les deux derniers évaluent dans quelle mesure « la personne souhaite réellement être en emploi ».

4.3 Questions opérationnelles

• Le critère « sans emploi »

Ce critère identifie toutes les personnes qui étaient sans emploi pendant la période de référence, l'emploi étant défini comme une activité génératrice de revenus, c'est-à-dire effectuée en échange d'une rémunération ou d'un profit. Cependant, il est tout à fait possible que certaines de ces personnes aient exercé d'autres formes de travail pendant la semaine, telles que du travail de production pour la consommation personnelle. Le critère « sans emploi » désigne uniquement l'absence totale d'activité génératrice de revenus. Son utilisation découle de la règle de priorité du cadre conceptuel de la population active selon laquelle l'emploi prime sur les autres formes de travail et statuts d'activité.

Ce critère distingue donc clairement l'emploi du non-emploi, garantissant aussi que ces deux catégories s'excluent mutuellement. Par conséquent, pour être au chômage, une personne doit être totalement privée d'activité génératrice de revenus, c'est-à-dire ne pas avoir du tout travaillé pendant la période de référence (pas même une heure) en échange d'une rémunération ou d'un profit, et ne pas avoir été temporairement absente de ce type de travail. Cette représentation du chômage comme absence d'activité génératrice de revenus correspond en fait à l'interprétation qu'en ont la plupart des gens. Traditionnellement, on estime qu'une personne est au chômage dès lors qu'elle ne tire pas de revenus d'un emploi.

¹² Organisation internationale du Travail : *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, § 47, 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT 2013.



Si, dans la forme, ce critère semble inchangé par rapport aux normes précédentes, il diffère sur le fond. Les personnes exerçant exclusivement d'autres formes de travail, telles que la production pour la consommation personnelle, ne sont plus totalement exclues de la possibilité d'être considérées comme des chômeurs, comme c'était le cas auparavant. Par conséquent, le groupe identifié par ce critère comme étant sans emploi est, au mieux, aussi important que celui qui était ainsi identifié en vertu des normes précédentes. Dans les faits, il est probable qu'il soit plus réduit que le groupe précédent.

Les deux autres critères servent à identifier les chômeurs au sein de la population sans emploi. Ils évaluent dans quelle mesure une personne sans emploi souhaite réellement travailler.

• Le critère « recherche d'emploi »

La recherche d'emploi est une manifestation claire du désir réel de travailler. Conformément au principe de l'activité de la population active, cette démarche doit être évaluée au regard des activités réellement entreprises à cette fin au cours de la période de référence. La Résolution de la 19ème CIST identifie des activités spécifiques pouvant être menées à cet effet dans une grande diversité de situations d'emploi, y compris pour l'emploi agricole et la création d'entreprise. Elles recouvrent également la recherche de tout type d'emploi, y compris le travail à temps partiel, informel, temporaire, saisonnier ou occasionnel, que ce soit sur le territoire national ou à l'étranger. Ces activités comprennent¹³

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

En ce qui concerne l'inscription dans des bureaux de placement, elle est autorisée uniquement dans le but de trouver un emploi et non à des fins administratives liées à la perception de certaines prestations sociales. En particulier, les activités de recherche visant à créer une entre-

prise comprennent l'enregistrement pour l'exploitation de l'entreprise, la mobilisation de ressources financières, l'obtention de l'infrastructure ou des matériaux nécessaires, ou encore la réception de la première commande d'un client. La liste ci-dessus des activités pertinentes de

¹³ Ibid.



recherche est une extension de la liste des normes précédentes qui permet de prendre en compte la diversité des nouvelles méthodes de recherche d'emploi qui se sont imposées ces dernières années, notamment l'utilisation de l'Internet et des réseaux sociaux. De plus, le recours aux agences de placement privées n'est plus désapprouvé par l'OIT et constitue même une démarche particulièrement judicieuse pour les professions spécialisées et les emplois à l'étranger.

La durée du passé récent pour la recherche d'emploi est spécifiée dans la Résolution de la 19^{ème} CIST comme «comportant les quatre semaines précédentes ou le mois précédent». Même si les normes précédentes n'indiquaient pas de limite de durée, cette période est en fait celle qu'utilisent la plupart des pays. Elle permet ainsi par exemple aux personnes qui n'ont pas cherché d'emploi pendant la semaine de référence, car elles attendaient les résultats d'activités de recherche antérieures, d'être toujours considérées comme étant à la recherche d'un emploi. Un autre exemple est le cas des personnes n'ayant pu chercher un emploi pendant la semaine de référence pour cause de maladie, congés, etc. mais qui l'avaient fait auparavant.

Les normes ne prévoient plus la possibilité d'assouplir ce critère, comme c'était le cas précédemment. Cela ne signifie pas que les situations dans lesquelles il était pos-

sible de l'assouplir dans le passé n'existent plus ou qu'elles ne sont plus pertinentes. Au contraire, de nouvelles mesures ont été prescrites dans la section sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre (Chapitre 2) des normes pour répondre à ces cas de figure. Ainsi, tous les pays disposent désormais du même ensemble de critères communs pour mesurer le chômage, ce qui devrait améliorer la comparabilité internationale des statistiques du chômage.

• Le critère «disponible pour l'emploi»

Selon les normes internationales, pour être considérée comme sans emploi, une personne doit être prête à démarrer un emploi immédiatement, c'est-à-dire pendant la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi, si une telle occasion se présente. Le critère de disponibilité sert à exclure du chômage les personnes qui cherchent un emploi pour une date très ultérieure, comme les étudiants qui cherchent du travail pour la fin de l'année et les personnes qui ne peuvent travailler en raison de responsabilités familiales ou communautaires, pour cause de maladie, etc. Telles qu'elles sont présentées, ces normes soulignent clairement que la disponibilité est liée au temps et non à une quelconque notion de capacité ou de désir de travailler.

Tenant compte du fait que l'on ne peut attendre de certaines personnes en recherche d'emploi qu'elles acceptent un poste dès qu'il leur est proposé, les



normes permettent de prolonger la période de référence au-delà de la semaine prévue, pour une durée n'excédant pas deux semaines au total. En effet, ces personnes peuvent :

- devoir prendre des dispositions par rapport à des engagements antérieurs (la garde d'enfants, par exemple),
- être malades le premier jour,
- être tenues de commencer à travailler à une date particulière (le 1^{er} du mois, par exemple),
- devoir acheter des vêtements adéquats pour un premier emploi ou organiser leur transport depuis des régions reculées.

L'extension de cette période est particulièrement importante pour certains groupes de population, comme les femmes et les jeunes dont les tests ont révélé qu'ils pouvaient être pénalisés par l'utilisation de la seule semaine de référence.¹⁴

4.4 Groupes spécifiques

Les normes actuelles proposent des directives sur le traitement des personnes qui n'ont pas d'emploi mais qui n'en recherchent pas parce qu'elles ont déjà pris des dispositions pour prendre un nouveau poste ou créer une entreprise dans une période ultérieure courte n'excédant pas trois mois (**futurs travailleurs**). Ces personnes, si elles sont actuellement disponibles pour un emploi, doivent être clas-

sées comme sans emploi même si elles n'ont pas cherché de travail. Il s'agit là d'un cas où il est fait exception à l'obligation de répondre aux trois critères du chômage.

Un autre cas concerne **les personnes inscrites à des programmes de formation ou de reconversion professionnelle** dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi. Ces personnes sont sans emploi tel que mentionné dans le chapitre précédent mais n'en recherchent pas, puisqu'un poste les attend dans une période ultérieure courte suivant la fin de leur formation (n'excédant pas trois mois). Même si elles ne sont pas actuellement disponibles, car en formation, ces personnes sont incluses dans la population au chômage.

Un troisième groupe d'exemption est constitué de personnes sans emploi, mais qui ont cherché un travail à l'étranger (en dehors du territoire national) en échange d'une rémunération ou d'un profit, et qui attendent une occasion de partir. Ces personnes, que l'on appelle « travailleurs émigrants », doivent également être considérées comme sans emploi.

Les personnes engagées exclusivement dans d'autres formes de travail que l'emploi, par exemple la production pour la consommation personnelles sont des personnes sans emploi, comme nous l'avons vu au chapitre précédent. Si ces personnes recherchent une activité génératrice de revenus et sont disponibles pour ce type

¹⁴ Husmanns, R., Mehran, F., Verma V. *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*, OIT, Genève, 1990.



d'emploi, alors elles sont au chômage. pas partie de la population active.
 Dans le cas contraire, elles sont ne font

4.5 Études de cas

- Mohammed est né le 21 octobre 1946. Avant son départ à la retraite, il y a un an, il était chef de police. La semaine précédente, il a lu des livres et regardé la télévision tous les jours pendant environ 3 heures. Mercredi, il a joué au golf pendant 4 heures et vendredi, il a joué au tennis pendant 2 heures. Chaque jour, à l'exception de samedi et de dimanche, il a aidé sa femme à la cuisine pendant 1 heure et s'est occupé de ses petits-enfants pendant 2 heures. Ceci est de fait représentatif de ce qu'il fait chaque semaine depuis qu'il est à la retraite. Depuis peu, ce mode de vie l'ennuie et il envisage de créer sa propre entreprise de sécurité. Il est persuadé qu'il pourrait trouver le temps de mettre son projet en œuvre, même si cela implique de renoncer au golf. La semaine prochaine, peut-être qu'il commencera à faire quelque chose à ce sujet.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Aucune
Activités génératrices de revenus ?	Aucune
Quand ?	-
Combien de temps ?	-
Absent du travail ?	-
Motif de l'absence	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Non
En recherche d'emploi ?	Non
Disponible pour l'emploi ?	Oui
Au chômage ?	Non, ne cherche pas



- Sade est une femme au foyer qui passe ses matinées et ses soirées à préparer les repas pour sa famille et à effectuer d'autres tâches ménagères. Pendant 3 heures l'après-midi, elle travaille dans son champ qui se trouve juste derrière la maison, où elle cultive des tomates et du maïs pour nourrir sa famille. La semaine précédente, elle a effectué exactement les mêmes tâches tous les jours. Elle a toutefois demandé à ses amis de l'aider à trouver un emploi domestique pour compléter les revenus familiaux. Si elle trouve un emploi, elle envisage de cesser de travailler à son champ 2 jours par semaine. Bien qu'elle ne l'ait pas fait la semaine précédente, elle en a parlé à certains de ses amis trois semaines auparavant.

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Cultive des tomates et du maïs pour sa famille
Activités génératrices de revenus ?	Aucune
Quand ?	Chaque jour de la semaine dernière
Combien de temps ?	3 heures par jour
Absent du travail ?	Non
Motif de l'absence	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Non (mais Oui selon les normes précédentes)
En recherche d'emploi ?	Oui
Disponible pour l'emploi ?	Oui
Au chômage ?	Oui (mais Non selon les normes précédentes)

- Kebe a 15 ans et va à l'école. Son frère possède un atelier de réparation automobile. Les mercredis après l'école, il va aider son frère dans son garage pendant environ 2 heures. Mercredi dernier, il n'a cependant pas pu s'y rendre, car il devait jouer au football pour son école ce jour-là. Il espère pouvoir continuer à l'aider à partir de cette semaine. Toutefois, il a trouvé un «vrai» travail qu'il espère commencer dès qu'il aura fini l'école dans 2 mois.



Analyse

Activités économiques (SCN) ?	Aide son frère dans son garage
Activités génératrices de revenus ?	Aide son frère dans son garage
Quand ?	En général le mercredi
Combien de temps ?	2 heures
Absent du travail ?	Oui
Motif de l'absence	Autre congé pour motif personnel
Rémunération ?	-
Durée ?	1 semaine
En emploi ?	Oui, pas au travail (mais Non selon les normes précédentes)
En recherche d'emploi ?	Non, a déjà trouvé un emploi
Disponible pour l'emploi ?	Non, encore à l'école
Au chômage ?	Non, a un emploi (également Non selon les normes précédentes, car non disponible pour l'emploi)

- Amos coupe du bois pour une agence de gestion des déchets et d'aménagement paysager. Il a consacré 10 heures par jour à cette tâche du lundi au vendredi la semaine précédente. Depuis peu, il commence à croire qu'il pourrait trouver un emploi avec de meilleures conditions, notamment salariales, dans une autre entreprise. Alors la semaine dernière, il a commencé à se renseigner à ce sujet. S'il trouve un autre emploi, il devra donner un préavis d'un mois à son employeur actuel.



Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Coupe de bois ; production pour la consommation personnelle
Activités génératrices de revenus ?	Coupe de bois
Quand ?	5 jours par semaine
Combien de temps ?	10 heures par jour
Absent du travail ?	Non
Motif de l'absence	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Oui, au travail
En recherche d'emploi ?	Oui
Disponible pour l'emploi ?	Oui
Au chômage ?	Non, n'est pas sans emploi

• Pendant six mois après avoir perdu son emploi il y a plus d'un an, Namdi a envoyé des candidatures partout à la recherche d'un nouvel emploi. Dans certains cas, il a reçu une réponse négative, mais la plupart du temps, il n'a même pas reçu de réponse. Il est donc convaincu qu'il n'y a tout simplement pas de travail, surtout avec la contraction de l'économie depuis deux ans. Bien qu'il ait désormais perdu espoir de trouver un emploi, il se tient prêt à saisir la première occasion qui se présenterait..

Analyse	
Activités économiques (SCN) ?	Non
Activités génératrices de revenus ?	Non
Quand ?	-
Combien de temps ?	-
Absent du travail ?	-
Motif de l'absence	-
Rémunération ?	-
Durée ?	-
En emploi ?	Non
En recherche d'emploi ?	Non
Disponible pour l'emploi ?	Oui
Au chômage ?	Non, ne cherche pas



4.6 Sources de données, collecte de données et indicateurs

• Sources de données et collecte de données

Les mêmes sources de recensement et d'enquête sur les ménages citées au Chapitre 3 pour les statistiques sur l'emploi peuvent être utilisées avec le même niveau de qualité pour les statistiques sur le chômage.

Toutefois, les enquêtes et les recensements auprès des établissements ne permettent pas de produire des statistiques sur le chômage.

Les sources administratives telles que les registres des bureaux de placement et de la sécurité sociale produisent respectivement des statistiques sur les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires d'allocations chômage. Il convient de noter que ces statistiques ne respectent pas nécessairement l'ensemble des trois critères décrits ci-dessus pour mesurer le chômage. Les personnes qui s'inscrivent auprès des bureaux de placement, tout en cherchant certainement du travail, ne sont pas nécessairement « sans emploi », c'est-à-dire qu'elles travaillent peut-être, mais qu'elles cherchent un meilleur emploi que celui qu'elles occupent actuellement. Elles peuvent également ne pas être disponibles si une possibilité de poste de travail se présentait. Certaines personnes peuvent aussi être au chômage, comme défini plus haut, mais ne pas percevoir d'allocations chômage pour diverses raisons, comme le refus d'une offre d'emploi antérieure.

Ainsi, les statistiques des bureaux de placement ne couvrent que les demandeurs d'emploi, tandis que celles des régimes de sécurité sociale ne concernent que les bénéficiaires d'allocations chômage. Il importe néanmoins d'examiner leurs relations avec les statistiques du chômage tirées des enquêtes, notamment en termes de tendance. Les statistiques issues des sources administratives étant accessibles plus facilement et plus fréquemment, ces relations peuvent servir à indiquer la tendance probable des statistiques du chômage, et même de produire des estimations régulières du chômage, sur une base mensuelle par exemple.

Dans leur mise en œuvre, les normes exigent que les trois critères décrits ci-dessus soient appliqués dans l'ordre dans lequel ils sont présentés, c'est-à-dire en évaluant d'abord le critère « sans emploi », puis le critère « recherche d'emploi » et enfin le critère de la « disponibilité pour l'emploi ». Cette règle met un terme à la confusion qui entourait auparavant la question de savoir s'il convient de vérifier la disponibilité avant la recherche d'un emploi ou l'inverse.

La recommandation est de publier les principaux agrégats du chômage plusieurs fois par an et de présenter la structure détaillée de la population au chômage sur une base annuelle.

• Indicateurs

Comme pour l'emploi au Chapitre 3, les effectifs des personnes au chômage devraient être tabulés en fonction de leurs



caractéristiques sociodémographiques, des caractéristiques de leur dernier emploi principal, des intervalles de durée de la recherche d'emploi, etc. en tenant dûment compte de la précision statistique.

Le taux de chômage, défini comme le rapport entre les personnes au chômage et la population active, est un indicateur bien connu associé au chômage. C'est l'une des mesures importantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, qui évalue l'absence totale involontaire d'activités de travail.

Un autre indicateur utile est **la durée de la recherche d'emploi**, définie comme la période à partir du moment où un chômeur a démarré sa recherche d'emploi ou de la fin de son dernier emploi (en choisissant la période la plus courte). Il s'agit d'un indicateur important de tension du marché du travail, surtout dans un contexte de chômage élevé et croissant.

Le chômage de longue durée est un indicateur clé. Ce terme englobe les chômeurs qui recherchent un emploi depuis 12 mois ou plus. Il s'agit d'un indicateur structurel lié aux conséquences désastreuses des difficultés financières, de la perte de compétences et de l'estime de soi et de la privation d'emploi. Contrairement à ce qui se faisait auparavant, il n'est plus recommandé d'utiliser l'indicateur sur la durée du chômage, car il est difficile d'évaluer la disponibilité pour l'emploi sur une longue période.

Comme pour les statistiques sur les effectifs, ces indicateurs doivent être ventilés suivant les mêmes caractéristiques, mais toujours en tenant compte de la précision statistique des estimations.

Tableau 4.1
Répartition des chômeurs (%) par durée – sélection de pays, 2017

Durée	Égypte	Maurice	Rwanda	Afrique du Sud
12 months or more	78,6	19,3	24,4	72,5
12 mois ou plus	9,8	25,7	8,4	13,7
Entre 6 mois et 12 mois	11,6	55,0	67,2	13,8
Moins de 6 mois	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total de chômeurs (milliers)	3 464,3	38,9	495,8	5 591,1

Source: basé sur les données extraites de LABORSTA, base de données statistique de l'OIT, <https://ilostat.ilo.org/fr/>



• **Exemple 4.1 (Durée du chômage – Comparaisons entre pays)**

Le chômage pose des problèmes structurels en Égypte et en Afrique du Sud, où plus de 70 % des chômeurs sont restés sans emploi pendant 12 mois ou plus. À l'inverse, à Maurice, plus des deux tiers de la population au chômage restent sans emploi pendant moins de 6 mois. Les comparaisons entre pays des statistiques du chômage peuvent refléter des différences de concepts, de définitions et de méthodes. Il convient de garder cela à l'esprit lorsque l'on procède à ce type d'analyse.

• **Exemple 4.2 (Taux de chômage – comparaison dans le temps)**

Tableau 4.2
Taux de chômage par âge et par année – Égypte

Groupes d'âge	Années				
	2013	2014	2015	2016	2017
15-24	34,1	32,2	31,6	30,8	29,6
25+	8	8,6	7,7	7,2	6,8
15+	13,2	13,1	13,1	12,4	11,7

Sur la période étudiée, le taux de chômage a baissé régulièrement pour chacun des groupes d'âge, à l'exception du groupe d'adultes de plus de 25 ans, qui présente une légère anomalie en 2014.

Même s'il n'est pas surprenant que le taux de chômage des jeunes (15-24) soit plus élevé que celui des adultes (cette tranche

d'âge correspond à l'entrée dans la vie active à un moment où il est généralement plus difficile de trouver du travail), il est trois fois plus élevé pour toutes les années. Ces chiffres laissent à penser qu'il existe un grave problème de chômage chez les jeunes, qui jusqu'à présent perdure d'année en année.



5. La population sous-employée

5.1 Introduction

La main-d'œuvre que représente les personnes en emploi peut ne pas être utilisée efficacement, dans le sens où ces personnes peuvent être confrontées à :

- i. Une absence partielle de travail;
- ii. Une sous-utilisation de leurs compétences;
- iii. Une faible productivité;
- iv. Un revenu insuffisant;
- v. Une durée de travail excessive.

Le sous-emploi, au sens large, se rapporte à l'utilisation inefficace de la capacité de production des personnes en emploi. Les normes internationales actuelles adoptées par la 19^{ème} CIST¹⁵ couvrent seulement la mesure de l'absence partielle de travail des personnes en emploi, appelée le sous-emploi lié au temps de travail. Ces normes remplacent les normes adoptées par le 16^{ème} CIST¹⁶ sur ce sujet. Dans la Résolution de la 19^{ème} CIST, la notion de sous-emploi lié au temps de travail reflète la situation dans laquelle la durée de travail d'une personne en emploi est insuffisante par rapport à d'autres si-

tuations d'emploi que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire. Cette notion est étroitement liée à celle de sous-emploi visible, autrefois utilisée. Le présent chapitre est consacré à la mesure du sous-emploi lié au temps de travail. Mais il s'intéresse également aux directives et indicateurs figurant dans la résolution adoptée par la 16^{ème} CIST² et sur la mesure des autres types de sous-emploi, appelés **les situations d'emploi inadéquat**. Les deux CIST, la 16^{ème} comme la 19^{ème}, reconnaissent l'importance de ces autres aspects de l'utilisation inefficace de la capacité de production des personnes en emploi, même s'il n'existe pas encore de normes internationales concernant leur mesure. Certains aspects de l'emploi inadéquat, à savoir l'utilisation insuffisante des compétences et de l'expérience ou la faible productivité, étaient précédemment appelés le sous-emploi invisible.

5.2 Définition

Selon les normes internationales adoptées par la 19^{ème} CIST, les personnes en sous-emploi lié au temps de travail sont :

Toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence :

- i. souhaitaient travailler davantage d'heures ;**
- ii. dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié ;**
- iii. étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus.**

¹⁵ Organisation internationale du travail : *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, § 4, 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 2013.

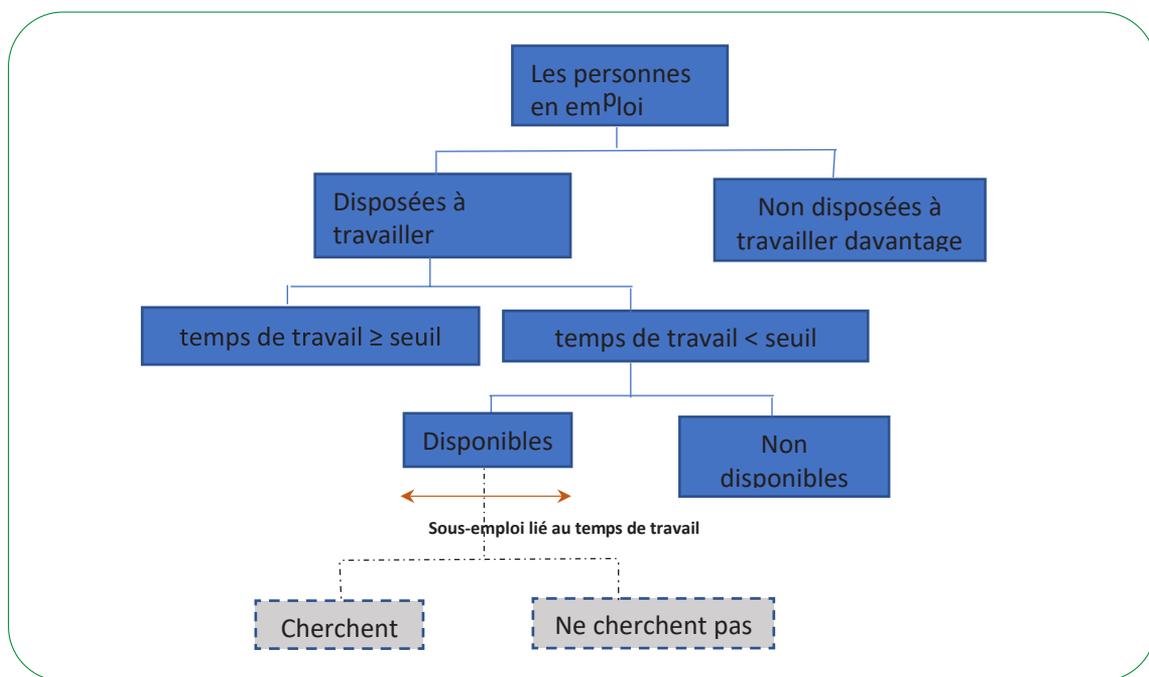
¹⁶ Organisation internationale du travail : *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*, 16^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 1998.



Cette définition s'applique à toutes les personnes en emploi, y compris les travailleurs indépendants et les personnes temporairement absentes de leur travail, et leur évaluation est basée sur le travail effectué dans tous les postes de travail confondus. Les trois critères utilisés dans cette définition restent essentiellement les mêmes que ceux précédemment utili-

sés dans les normes adoptées par la 16^{ème} CIST sur ce sujet. Les différences essentielles entre ces dernières normes et les normes actuelles sont d'ordre opérationnel et concernent l'élargissement de la portée du temps de travail, la spécification du seuil d'heures et la période de référence pour le critère de disponibilité.

Figure 5.1
Définition du sous-emploi lié au temps de travail



La figure 5.1 illustre l'utilisation de ces trois critères pour définir le sous-emploi lié au temps de travail, avec la possibilité de distinguer, parmi les personnes en situation de sous-emploi, celles qui ont également

cherché à travailler davantage d'heures. Bien que ce ne soit pas une exigence, il est recommandé d'identifier séparément ces personnes aux fins d'analyse.



5.3 Questions opérationnelles

• Travailler davantage d'heures

Dans la résolution, la notion «travailler davantage d'heures» se traduit par le souhait pour les personnes en emploi de faire davantage d'heures de travail en :

- i. prenant un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) ;
- ii. remplaçant tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une augmentation du nombre d'heures de travail ;
- iii. augmentant le nombre d'heures de travail dans tel ou tel de leurs postes de travail actuels ;
- iv. ou une combinaison de ces diverses possibilités.

Il convient de noter qu'il n'est pas exigé de la personne qu'elle fasse quoi que ce soit pour réaliser l'un ou l'autre de ces objectifs, en dehors du simple souhait de faire davantage d'heures. Plus particulièrement, il n'est pas demandé à la personne de chercher à faire davantage d'heures. La 19^{ème} CIST et, avant elle, la 13^{ème} CIST en ont décidé ainsi, au motif que ces personnes peuvent :

- ne pas voir l'intérêt de chercher du travail pendant une période où la demande de main-d'œuvre est réduite, même si elles souhaitent faire de telles heures et qu'elles sont disponibles pour le faire ;

- ne pas être en mesure de faire davantage d'heures en raison de leur situation, par exemple, une discrimination dont elles font l'objet, leur incapacité à changer d'endroit du fait de leur dépendance à l'égard d'un partenaire principal ou d'un parent ;
- ne pas être au courant de l'existence de possibilités de travailler davantage ;
- avoir tout juste commencé un emploi à court terme pendant la brève période de référence et n'avoir donc pas eu le temps de commencer à chercher à faire davantage d'heures

Par ailleurs, certains ont fait valoir que seule une très faible proportion de personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail effectuait vraiment des démarches pour trouver davantage de travail. Les statistiques obtenues avec de telles restrictions ne seraient donc pas d'une grande utilité. Toutefois, le 19^{ème} CIST recommande de classer séparément les personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail qui ont fait des démarches pour faire davantage d'heures, aux fins de l'évaluation de l'augmentation de la pression exercée sur le marché du travail. Ce faisant, le critère de recherche de travail utilisé pour le chômage (chapitre 4) pourrait être appliqué avec quelques modifications aux personnes cherchant à faire davantage d'heures dans le même emploi.

¹⁷ International Labour Organization: Resolution concerning the measurement of working time. 18th International Conference of Labour Statisticians, ILO Geneva, 2008.



• Temps de travail

Le « temps de travail » auquel il est fait référence dans le deuxième critère pourrait être les « heures de travail réellement effectuées » ou les « heures de travail habituellement effectuées » telles que définies dans les normes internationales en vigueur relatives au temps de travail adoptées par la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)¹⁷ (Chapitre 8). Le choix entre les deux dépend de l'objectif de la mesure. Pour des raisons de cohérence conceptuelle avec le cadre de la main-d'œuvre, les « heures de travail réellement effectuées » peuvent être plus appropriées dans le contexte des statistiques actuelles du marché du travail, en particulier lorsqu'un nombre réduit d'heures de travail est dû à des motifs économiques. Toutefois, dans ce cas, les personnes qui travaillent habituellement à temps partiel et qui souhaitent faire des heures supplémentaires mais qui, pour des motifs transitoires, ont réellement travaillé au-delà du seuil au cours de la période de référence seront exclues de la population en sous-emploi lié à la durée du travail.

L'utilisation des « heures de travail réellement effectuées » au cours de la période de référence brève permet d'identifier les personnes qui n'étaient « pas au travail » ainsi que celles qui ont réellement travaillé, mais pour une durée inférieure au seuil spécifié. Parmi ces personnes figurent celles qui l'ont fait pour des motifs économiques (par exemple, suite à un licenciement, l'insuffisance du travail disponible). Elles devraient être incluses au titre du

sous-emploi lié à la durée du travail, si elles satisfont aux autres critères ci-dessus. Les personnes en emploi qui n'étaient pas au travail ou qui ont travaillé volontairement pour une durée inférieure au seuil (par exemple, les travailleurs à temps partiel volontaires) ou qui l'ont fait pour des motifs non économiques (maladie ou blessure; congé, vacances ou horaire flexible; motifs personnels) ne devraient pas être incluses dans la catégorie « sous-emploi lié à la durée du travail ». Elles ne satisfont pas au critère de disponibilité, même si elles souhaitent faire des heures supplémentaires. Néanmoins, il est utile d'identifier ces personnes ainsi que le motif de leur absence ou de la réduction de leurs heures de travail.

L'utilisation des deux concepts de temps de travail permet de construire le tableau ci-dessous (Tableau 5.1) à des fins d'analyse sur la base des groupes, tels qu'identifiés dans la Résolution (paragraphe 44) :

- i. La cellule (a) regroupe les personnes en emploi dont la durée réelle de travail au cours de la période de référence brève ainsi que leur durée de travail habituelle étaient toutes deux inférieures au seuil. Ce groupe présente un intérêt particulier lorsqu'on examine la situation prolongée de sous-emploi lié à la durée du travail, étant donné que cette insuffisance de volume de l'emploi pourrait être due à des facteurs structurels tels que les facteurs saisonniers ou cycliques. Ces personnes constituent le plus grand défi pour les décideurs.



- ii. La cellule (b) est constituée de personnes qui, bien qu'étant habituellement en sous-emploi lié à la durée du travail, ne sont pas temporairement, pendant la période de référence brève, en sous-emploi lié à la durée du travail, tel que mesuré par le nombre d'heures de travail réellement effectuées. On peut dire qu'elles sont en situation de «plein» emploi lié à la durée du travail, tel que mesuré par le nombre d'heures de travail réellement effectuées. Ce statut de «plein» emploi lié à la durée du travail est transitoire. Elles devraient donc également constituer une préoccupation pour les décideurs dans l'évaluation de l'insuffisance du nombre d'emplois.
- iii. La cellule (c) regroupe les personnes qui exercent habituellement un «plein» emploi lié à la durée du travail mais qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué moins d'heures de travail que leurs heures habituelles pour diverses raisons. Cette situation de sous-emploi lié à la durée du travail est transitoire et ne devrait donc pas constituer une préoccupation majeure pour les en termes d'insuffisance du nombre d'emplois.
- iv. La cellule (d) est réservée aux personnes en situation de «plein» emploi lié à la durée du travail, quel que soit le critère de durée du travail utilisé. Elles ne posent donc pas de problème en termes d'insuffisance de l'emploi.

Tableau 5.1

Possibilités d'analyse fondées sur les deux concepts de temps de travail

	Heures de travail réellement effectuées < Seuil	Heures de travail réellement effectuées ≥ Seuil	
Heures de travail habituellement effectuées < Seuil	(a)	(b)	Sous-emploi basé uniquement sur les heures de travail habituellement effectuées
Heures de travail habituellement effectuées ≥ Seuil	(c)	(d)	« Plein » emploi lié à la durée du travail, basé uniquement sur les heures de travail habituellement effectuées
	Sous-emploi basé uniquement sur les heures de travail réellement effectuées	«Plein» emploi lié à la durée du travail, basé uniquement sur les heures de travail réellement effectuées	



• Seuil horaire E rapport

Le deuxième critère fait référence à une personne en emploi dont le « temps de travail » dans tous les emplois pendant la période de référence est inférieur à un seuil. Bien que les normes internationales ne recommandent pas de seuil spécifique, laissant ainsi le choix aux situations nationales, elles indiquent néanmoins que le seuil devrait être déterminé à l'aide de ce qui suit :

- i. la distinction entre l'emploi à plein temps et l'emploi à temps partiel ;
- ii. les valeurs médianes ou modales des heures de travail habituellement effectuées ; ou
- iii. les normes relatives aux heures de travail, telles que spécifiées dans la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps de travail ou les habitudes de travail selon les pays.

Cette approche donne la possibilité de faire varier le seuil d'un groupe de travailleurs à un autre, selon des schémas de temps de travail types différents dans des secteurs différents (par exemple, l'agriculture ou le tourisme).

Le but de ce seuil est d'exclure de la population en sous-emploi lié à la durée du travail les personnes en emploi qui peuvent déjà être considérées comme étant pourvues d'un emploi à plein temps en termes de durée de leur travail, même

si elles étaient disposées et disponibles pour faire des heures supplémentaires. Elles ne peuvent être considérées comme souffrant d'un manque partiel de travail, ce qui est l'objectif principal du concept de sous-emploi lié à la durée du travail. Leur sous-emploi peut être dû à d'autres facteurs, tels qu'un faible revenu horaire, qui ne sont pas liés à l'insuffisance de la quantité de travail. La Résolution de la 19^e CIST a néanmoins recommandé que des données soient collectées concernant tous les travailleurs qui sont disposés et disponibles pour travailler des heures supplémentaires, quel que soit leur temps de travail au cours de la période de référence. En particulier, ceux qui désiraient travailler des heures supplémentaires en raison de leur faible rémunération devraient être identifiés séparément. (Voir Hussmanns (2007)¹⁸ et OIT (2013)¹⁹ pour un examen plus approfondi de ces questions).

• Disponibilité

Le critère de disponibilité exige que la personne en emploi soit prête (c'est-à-dire, qu'elle ait le temps nécessaire), au cours d'une période de référence donnée, à travailler des heures supplémentaires si on lui donne l'opportunité de le faire. La période de référence devrait être choisie, dans le contexte national, comme la période habituelle requise pour qu'une personne change d'emploi. L'utilisation de la même période de référence que celle utilisée pour établir la disponibilité dans le cadre de la définition du chômage, bien que populaire, n'est pas indispensable. Cela pourrait se traduire par une estima-

¹⁸ Hussmanns, R., *Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application*, Bulletin des statistiques du travail, vol. 1, pp. IX-XXXI, OIT Genève, 2007.

¹⁹ Organisation internationale du travail, *Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*. Rapport pour examen à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, ICLS/19/2013/2, OIT Genève, 2013.



tion plus faible du sous-emploi lié à la durée du travail, en particulier pour les personnes impliquées dans le travail de soins ou dans d'autres formes de travail. L'opportunité de travailler devrait être interprétée dans le cadre de la manière dont le travailleur souhaite travailler des heures supplémentaires. Par exemple, si le souhait est de travailler davantage d'heures dans le cadre d'un emploi actuel, l'opportunité doit être envisagée par rapport à la possibilité de le faire.

• **Autres questions**

Comme déjà mentionné, la définition du sous-emploi lié à la durée du travail n'exige pas que la personne en emploi ait activement cherché un travail supplémentaire. Néanmoins, les normes recommandent que les travailleurs qui l'ont fait au cours d'une période récente, par exemple au cours des quatre dernières semaines ou durant le mois calendaire, soient identifiés séparément. Ces personnes exercent une pression encore plus forte sur le marché du travail que celles qui n'ont pas cherché d'heures supplémentaires. La recherche active d'une augmentation du temps de travail par la recherche d'un ou de plusieurs emploi(s) supplémentaire(s) ou nouveau(x) doit être évaluée en s'appuyant sur les mêmes critères de recherche active d'emploi que ceux qui figurent dans la définition du chômage (Chapitre 4). En revanche, les activités de recherche visant à augmenter le nombre d'heures de travail dans l'emploi actuel seraient basées sur les conditions de cet emploi.

5.4 Sources de données, collecte de données et indicateurs

La meilleure source de statistiques sur le sous-emploi lié à la durée du travail réside dans une enquête sur la main-d'œuvre. On peut également recourir aux enquêtes générales auprès des ménages assorties d'un module détaillé relatif au marché du travail. Veuillez vous référer au Tableau 3.2 du Chapitre 3 pour un examen des mérites relatifs de ces enquêtes. Les normes internationales recommandent que ces statistiques soient produites au moins une fois par an.

Dans ces enquêtes, des données sont collectées auprès de toutes les personnes en emploi au moyen d'une série de questions basées sur le diagramme de la Figure 5.1 (voir également le Chapitre 12). Ensuite, la classification comme sous-emploi est déterminée ultérieurement comme une variable dérivée.

Parmi les statistiques recommandées dans la Résolution, figurent **le dénombrement des personnes en sous-emploi lié à la durée du travail** et **le volume du sous-emploi lié à la durée du travail**. Ce dernier est défini comme la somme du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures que chaque personne en sous-emploi lié à la durée du travail est disposée et disponible pour travailler en plus des heures de travail réellement effectuées au cours de la période de référence, et ce, sans aucune référence à un seuil. C'est une indi-



cation du volume de temps de travail non utilisé pour la production de biens et de services dans l'économie. Cet indicateur fournit également des informations sur la gravité de la situation de sous-emploi dans laquelle se trouvent les personnes en emploi. En l'absence de données sur le temps de travail supplémentaire souhaité, on pourrait utiliser **le taux de sous-emploi** (proportion de personnes en emploi qui sont sous-employées). Ce taux est un indicateur de l'utilisation inefficace du travail des personnes en emploi au niveau de l'économie ainsi qu'un indicateur de la demande non satisfaite de travail des personnes en emploi au niveau individuel.

Le sous-emploi lié à la durée du travail étant une des composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, il est pris en compte dans certains des indicateurs examinés précédemment au Chapitre 2. Ce sont les indicateurs auxquels il est fait référence dans ledit Chapitre sous la désignation de LU2 et LU4.

Toutes ces statistiques et tous ces indicateurs devraient être calculés pour l'ensemble de la population et désagrégés par sexe, groupes d'âge spécifiques, niveau d'instruction, région géographique, zones

urbaines et rurales, et autres caractéristiques, le cas échéant.

• **Exemple 5.1 – Sous-emploi lié à la durée du travail**

Le Tableau ci-dessous s'appuie sur les données des Tableaux 2.1 et 2.2 (Chapitre 2) provenant de l'enquête sur la main-d'œuvre dans le pays imaginaire de Cambesia en 2016. L'emploi est passé de 5 640 000 pendant la haute saison en avril à 5 440 000 pendant la basse saison en octobre, et le sous-emploi a augmenté, passant de 1 560 000 à 1 720 000 (environ 10 %) pendant la même période. Par conséquent, moins de personnes avaient un emploi et encore moins avaient un emploi à plein temps pendant la basse saison par rapport à la haute saison. Le taux de sous-emploi s'est accru, passant de 27,7 % en haute saison à 31,6 % en basse saison, ce qui indique une aggravation de la situation de sous-emploi pendant la basse saison, avec un taux de sous-emploi de plus de 30 % chez les personnes en emploi. Ces chiffres sont également confirmés par le volume de sous-emploi, qui a augmenté, passant de 23,1 millions d'heures en haute saison à 27,9 millions d'heures en basse saison..



Tableau 5.2
Indicateurs de sous-emploi

	Indicateur de la main-d'œuvre	Avril 2016	Octobre 2016	2016 (moyenne)
A	Effectifs (en milliers de personnes)			
	- Sous-emploi lié à la durée du travail	1560	1720	1640
	- Personnes en emploi	5640	5440	5540
B	Taux (%)			
	- Taux de sous-emploi	27,7	31,6	29,6
	- Volume du sous-emploi lié à la durée du travail (en millions d'heures)	23,1	27,9	25,4

5.5 Indicateurs d'emploi inadéquat

Comme mentionné précédemment, la 19^e CIST n'a pas adopté de normes internationales pour la mesure des situations d'emploi inadéquat. Toutefois, elle a recommandé que les pays puissent élaborer des mesures supplémentaires pour le suivi des

performances du marché du travail en ce qui concerne les situations d'emploi inadéquat lié aux qualifications, au revenu ou au temps excessif de travail. Ces mesures ont été proposées dans la Résolution de la 16^e CIST²⁰ comme suit :

Les personnes en situation d'emploi inadéquat comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi qui, durant la période de référence, désiraient changer leur situation de travail actuelle ou (en particulier pour les travailleurs indépendants) souhaitaient modifier leur activité professionnelle et/ou leur environnement professionnel ou cherchaient activement à le faire, pour l'une ou l'autre d'un ensemble de raisons déterminé en fonction des circonstances nationales.

Au nombre des raisons invoquées dans la Résolution de la 16^e CIST, figurent les suivantes : utilisation inadéquate et mauvaise utilisation des qualifications professionnelles; revenus inadéquats dans l'emploi/les emploi(s) actuel(s); nombre

d'heures de travail excessif; emploi(s) précaire(s) ; outillage, équipements ou formation inadéquats pour les tâches assignées; services sociaux inadéquats; difficultés de transport pour se rendre au travail;

²⁰ Organisation internationale du travail, *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*. 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 1998.



horaires variables, arbitraires ou mal commodes; arrêts de travail à répétition pour cause de délais de livraison des matières premières ou d'énergie; non-paiement prolongé des salaires ; importants retards de paiement des clients. Ces raisons ne sont ni mutuellement exclusives, ni exhaustives.

Les travailleurs peuvent vouloir changer leur situation de travail actuelle pendant la période de référence selon l'une des deux méthodes suivantes ou les deux :

- i. remplacer l'un de leurs emplois actuels par un autre ; et/ou
- ii. effectuer des changements dans l'un de leurs emplois actuels (par exemple, en réorganisant le travail, en modernisant les outils, les machines ou les équipements, en diversifiant le type de produits fabriqués, en élaborant des stratégies de marketing innovantes, etc.).

La Résolution a également suggéré deux critères supplémentaires qui peuvent être utilisés pour identifier les personnes en emploi dans des situations d'emploi inadéquat :

- i. la disponibilité des travailleurs à changer leur situation de travail actuelle, tel qu'indiqué dans la définition du sous-emploi lié à la durée du travail ; et
- ii. la recherche active d'un emploi par les travailleurs, tel que spécifié dans la définition du chômage(Chapitre 4).

L'utilisation de ces critères additionnels apporte une certaine objectivité à la mesure, étant donné que le désir de changer les situations de travail actuelles pourrait à lui seul conduire à des résultats plutôt subjectifs. Le critère de disponibilité devrait donc être compris comme «être en mesure de le faire», soit en termes de temps, soit en termes de capacité actuelle. En fait, la plupart des pays qui collectent des données sur les situations d'emploi inadéquat appliquent ces critères supplémentaires.

La 19^e CIST a identifié trois types particuliers de situations d'emploi inadéquat que les pays pourraient prendre en compte :

- a. **emploi inadéquat lié aux qualifications:** les personnes qui, pendant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle de façon à utiliser pleinement leurs qualifications professionnelles actuelles et étaient disponibles pour le faire;
- b. **emploi inadéquat lié au revenu :** les personnes qui désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle en vue d'accroître leur revenu par l'augmentation des niveaux d'organisation du travail ou de la productivité, par l'amélioration des outils et des équipements, de la formation ou des infrastructures, et qui étaient disponibles pour le faire.
- c. **emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail excessif:** les personnes qui désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail ac-



tuelle pour travailler moins d'heures, soit dans le(s) même(s) emploi(s), soit dans un autre emploi, avec une réduction correspondante du revenu.

Dans le cadre de l'application du point b), il peut être utile de fixer un seuil de revenu, basé sur les conditions nationales, au-delà duquel une personne ne remplit pas les conditions requises pour être incluse. De même, dans l'application du point c), l'on pourrait fixer un seuil horaire en dessous duquel les personnes ne remplissent pas les conditions requises pour être incluses.

L'identification des personnes en emploi comme appartenant à un ou plusieurs des groupes susmentionnés est basée sur leurs capacités actuelles et leur désir de changer leur situation de travail actuelle pour une ou plusieurs des raisons susmentionnées, telles qu'exprimées par les personnes en emploi elles-mêmes. Cette approche de l'offre de main-d'œuvre au niveau microéconomique introduit une certaine subjectivité dans les mesures de l'emploi inadéquat.

Une autre approche tient à l'approche au niveau macroéconomique qui consiste à

identifier les personnes dans ces situations d'emploi inadéquat sur une base plus «objective». Par exemple, l'emploi inadéquat lié aux qualifications serait déterminé en identifiant toutes les personnes en emploi pourvues d'un emploi pour lequel elles sont surqualifiées. La méthode proposée consiste à comparer leur niveau de qualification, tel que mesuré par leur niveau d'instruction, au niveau de qualification requis pour l'emploi, tel que mesuré par son niveau dans la classification professionnelle. De même, la situation d'emploi inadéquat liée au revenu sera déterminée en comparant les revenus de la personne à un seuil, par exemple un tiers de la valeur médiane du revenu (c'est-à-dire, le critère de faible rémunération). La situation de nombre d'heures de travail excessif peut être déterminée objectivement en comparant les heures de travail réellement effectuées (ou les heures de travail habituellement effectuées) à un seuil approprié, similaire à la mesure du sous-emploi lié à la durée du travail. Dans tous les cas, il n'est pas nécessaire de savoir si, oui ou non, les personnes en emploi désiraient changer leur situation de travail, étaient disponibles pour le faire ou cherchaient à le faire.

5.6 Études de cas

- Mandela a un atelier de poterie à l'arrière de sa maison. Il vend ses produits sur place et dans d'autres villages. Il travaille généralement du lundi au samedi de 9 heures à midi et de 15 heures à 17 heures. Mais la semaine précédente, il n'a pas pu travailler parce que sa fille a été malade toute la semaine. Il compte cependant reprendre le travail cette semaine, étant donné que la santé de sa fille s'est améliorée. À son retour, il prévoit de renoncer à une partie de son temps libre pour travailler quatre heures de plus que ce qu'il faisait d'habitude. Pour le faire, soit il cherchera des matériaux supplémentaires pour accroître sa production, soit il cherchera un emploi supplémentaire.



Analyse	
Personne en emploi	Oui (voir la 3 ^e étude de cas du Chapitre 3)
Nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours de la semaine de référence	0
Nombre d'heures hebdomadaires habituelles	Oui, elle veut plus d'heures dans son emploi actuel ou ajouter un nouvel emploi
La personne désire-t-elle changer de situation de travail ?	Oui
La personne est-elle disponible pour travailler des heures supplémentaires ou pour accepter un nouvel emploi ?	-
La personne cherche-t-elle un nouvel emploi ? Personne en situation de sous-emploi ?	Oui, elle est en sous-emploi lié à la durée du travail sur la base des heures habituelles Non, sur la base des heures de travail réellement effectuées, comme heures d'absence pour des motifs personnels

• Sade est une femme au foyer qui passe ses matinées et ses soirées à préparer les repas pour sa famille et à faire d'autres travaux ménagers. Pendant trois heures l'après-midi, elle s'occupe de son champ, juste derrière son domicile, où elle cultive des tomates et du maïs pour nourrir sa famille. La semaine précédente, elle a mené exactement les mêmes activités chaque jour. Elle a cependant demandé à ses amis de l'aider à trouver un travail domestique pour compléter le revenu familial. Elle prévoit d'abandonner le travail dans son champ pendant deux jours si elle obtient un emploi. Bien qu'elle ne l'ait pas fait la semaine dernière, elle en avait en fait parlé à certains d'entre eux trois semaines auparavant.

Analyse	
Personne en emploi	Non (voir la 2 ^e étude de cas du Chapitre 4)
Nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours de la semaine de référence	0
Nombre d'heures hebdomadaires habituelles	0
La personne désire-t-elle changer de situation de travail ?	Oui, elle désire un emploi à temps partiel
La personne est-elle disponible pour accepter un nouvel emploi ?	Oui
La personne cherche-t-elle un nouvel emploi ?	Oui
Personne en situation de sous-emploi ?	Non, personne sans emploi.



- Kebe est âgé de 15 ans et va à l'école. Son frère possède un garage de réparation de véhicules. Chaque mercredi, il se rend dans le garage de son frère après l'école pendant environ deux heures pour lui donner un coup de main. Il n'a cependant pas pu y aller mercredi dernier, car il devait jouer au football pour son école ce jour-là. Il pense continuer à apporter son aide à partir de cette semaine. Il a néanmoins trouvé un «véritable» emploi qu'il espère commencer dès la fin des cours dans deux mois.

Analyse	
Personne en emploi	Oui (voir la 6e étude de cas du Chapitre 3)
Nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours de la semaine de référence	0 heure
Revenu par semaine	0
La personne désire-t-elle changer de situation de travail ?	Oui, elle veut un « véritable » emploi
La personne est-elle disponible pour accepter un nouvel emploi ?	Oui, après deux mois
La personne cherche-t-elle un nouvel emploi?	Non, elle en a déjà trouvé
Personne en situation de sous-emploi ?	La personne n'est pas en sous-emploi lié à la durée du travail, car elle ne cherche pas à travailler des heures supplémentaires. La personne n'occupe aucun emploi inadéquat lié au revenu, aux qualifications ou à un nombre d'heures de travail excessif

- Amos coupe du bois pour le compte d'une agence de gestion des déchets et d'aménagement paysager. Du lundi au vendredi la semaine dernière, il y a consacré 10 heures par jour. Il gagne 30 000 Le par jour pour ce travail. Récemment, il a commencé à penser qu'en suivant un programme de recyclage, il pourrait trouver un emploi avec un revenu plus élevé et moins d'heures de travail dans une autre entreprise. Il a donc commencé à faire des démarches dans ce sens la semaine dernière. S'il trouve cet emploi, il devra donner un préavis d'un mois à son employeur actuel.



Analyse

Personne en emploi	Oui (voir la 1 ^{ère} étude de cas du Chapitre 3)
Nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours de la semaine de référence	50 heures
Revenu par semaine	30 000 Le
La personne désire-t-elle changer de situation de travail ?	Oui, un revenu plus élevé et moins d'heures Oui, après un préavis d'un mois
La personne est-elle disponible pour accepter un nouvel emploi ? La personne cherche-t-elle un nouvel emploi ?	Oui Oui, « Emploi inadéquat lié au revenu ». - elle veut augmenter son revenu par la formation ; - si le revenu hebdomadaire moyen est supérieur à 90 000 Le, alors Oui sur la base du critère de moins d'un tiers de la valeur du revenu moyen.
Personne en situation de sous-emploi ?	La personne n'est pas en sous-emploi lié à la durée du travail, car elle ne cherche pas à travailler des heures supplémentaires.



6. Main-d'œuvre potentielle

La main-d'œuvre potentielle est une composante de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, au même titre que le chômage et le sous-emploi lié à la durée du travail. Elle reflète les besoins non satisfaits en matière d'emploi de la population hors de la main-d'œuvre. Les normes internationales recommandent sa mesure. Le présent chapitre commence par la définition de la population hors de la main-d'œuvre et ses classifications. Il passe ensuite en revue la définition de la main-d'œuvre potentielle et ses principales composantes, à savoir *les demandeurs d'emploi non disponibles* et *les demandeurs d'emploi potentiels disponibles*. Deux autres sections sont consacrées aux *demandeurs d'emploi découragés*, un sous-groupe important des demandeurs d'emploi potentiels disponibles, et aux *non-demandeurs désireux de travailler*, un sous-groupe de la population hors de la main-d'œuvre et de la population hors de la main-d'œuvre potentielle.

6.1 Population hors de la main-d'œuvre

Les personnes hors de la main-d'œuvre sont les personnes appartenant à la population en âge de travailler qui n'étaient ni dans l'emploi ni au chômage pendant la période de référence de la mesure.

La somme de la main-d'œuvre et de la population hors de la main-d'œuvre est, par définition, égale à la population en âge de travailler. Dans les pays comptant un grand nombre de producteurs de denrées alimentaires de subsistance, la taille

de la population en âge de travailler hors de la main-d'œuvre peut être aussi importante ou plus importante que la taille de la main-d'œuvre elle-même. Les personnes hors de la main-d'œuvre peuvent être classées en fonction de leur activité principale actuelle ainsi que de la raison principale de leur non engagement dans la main-d'œuvre et de leur engagement futur potentiel dans la main-d'œuvre.

Les normes internationales recommandent la classification des personnes hors de la main-d'œuvre par statut de l'activité principale auto-déclarée, selon les catégories suivantes :

- production de biens pour la consommation personnelle ou fourniture de services pour la consommation personnelle ;
- travail en formation non rémunéré ;
- travail bénévole ;
- études ;
- soins procurés à soi-même (en raison d'une maladie ou d'un handicap) ;
- activités de loisirs (sociales, culturelles, récréatives).

Le statut principal de l'individu doit être déterminé par la personne elle-même, ou en pratique par le répondant à l'enquête si l'enquête permet une réponse par procuration.

En ce qui concerne la classification en termes de raison principale de ne pas faire partie de la main-d'œuvre (c'est-à-dire, ne pas effectuer de «recherche d'emploi», ne pas être «actuellement disponible»



ou ne pas souhaiter avoir de l'emploi), les normes internationales énumèrent les catégories et sous-catégories ci-après :

- motifs personnels (propre maladie, handicap, études) ;
- motifs familiaux (grossesse, présence d'enfants en bas âge, refus de la famille) ;
- motifs liés au marché du travail (échec antérieur à trouver un emploi convenable, manque d'expérience, de qualifications ou d'emplois correspondant aux qualifications de la personne, manque d'emplois dans la région, le fait d'être considéré comme trop jeune ou trop vieux par les employeurs potentiels) ;
- manque d'infrastructures (ressources, routes, transports, services de l'emploi) ;
- autres sources de revenus (pensions de retraite, loyers)
- exclusion sociale.

L'autre classification recommandée par les normes internationales est celle du degré de participation au marché du travail des personnes hors de la main-d'œuvre :

- personnes «à la recherche d'un emploi» mais non «actuellement disponibles» ;
- personnes qui ne sont pas «à la recherche d'un emploi» mais «actuellement disponibles» ;
- personnes qui ne sont ni «à la recherche d'un emploi» ni «actuellement disponibles» mais qui veulent un emploi ;
- personnes qui ne sont ni «à la recherche d'un emploi» ni «actuellement disponibles» et qui ne veulent pas d'emploi.

Les différentes classifications recommandées par les normes internationales peuvent être utilisées séparément ou en combinaison pour faire la lumière sur des groupes spécifiques touchés par le découragement, les obstacles à l'emploi fondés sur le sexe, l'économie ou la société. D'autres classifications de la population hors de la main-d'œuvre (ou plus généralement de la population sans emploi) qui peuvent être prises en compte dans la conception des enquêtes sont l'emploi antérieur et les caractéristiques du dernier emploi pour les personnes ayant eu une expérience professionnelle antérieure, et la principale source actuelle de moyens de subsistance.

La classification en termes de principale source de moyens de subsistance peut être particulièrement instructive dans les pays où la population hors de la main-d'œuvre est relativement importante. La population hors de la main-d'œuvre de ces pays est tributaire de transferts privés ou publics, d'un travail de production pour la consommation personnelle ou d'un emploi antérieur pour une grande partie de ses moyens de subsistance et la classification en termes de source principale de revenus devrait fournir des informations instructives à ce sujet. Les catégories de classification qui peuvent être prises en considération sont comme les suivantes :

- parents, conjoint(e)/partenaire, enfants ;
- autres proches/personnes non apparentées ;
- envois de fonds de l'étranger ;
- pension alimentaire (ex-conjoint) ;



- travail de production propre;
- épargne/revenu de propriété;
- pension de retraite;
- assistance ou prestations sociales publiques ;
- autres.

6.2 Main-d'œuvre potentielle

La *main-d'œuvre potentielle* est définie comme l'ensemble des personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, durant la période de référence brève, n'étaient ni dans l'emploi ni au chômage mais qui étaient considérées comme: a) *des demandeurs d'emploi non disponibles* (à la recherche d'un emploi mais non disponibles actuellement) ; ou b) *des demandeurs d'emploi potentiels disponibles* (désireux d'avoir un

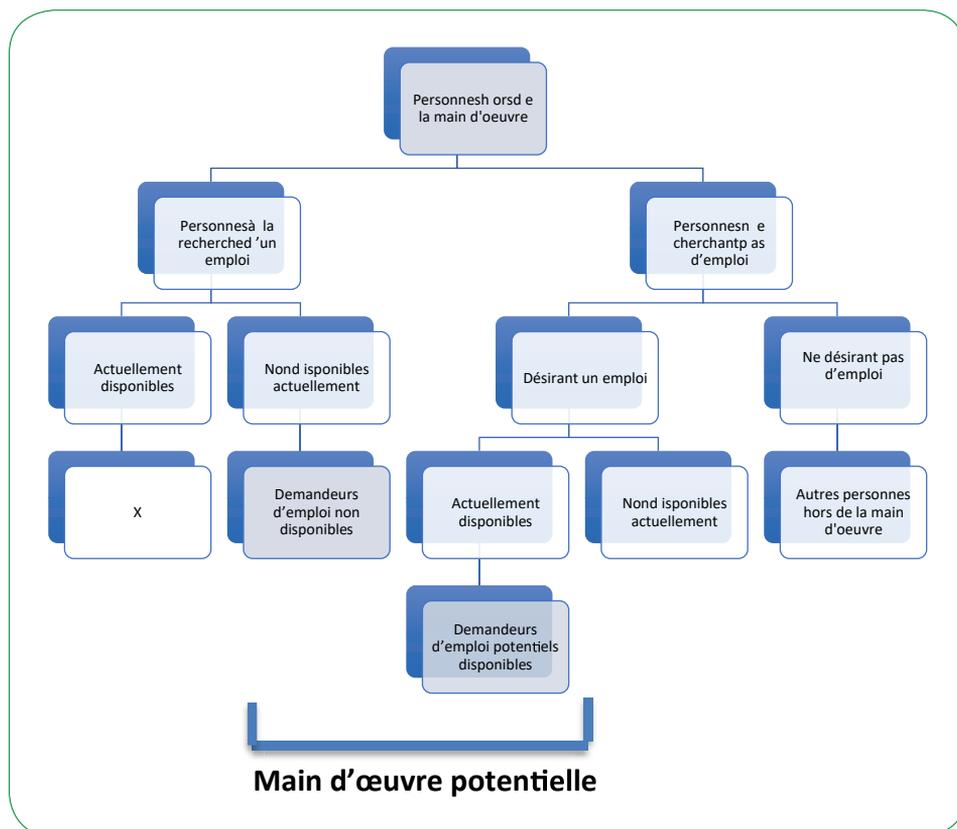
emploi et actuellement disponibles pour l'emploi mais n'ayant pas exercé d'activités de recherche d'emploi durant la période de référence spécifiée).

La Figure 6.1 donne une représentation schématique de la relation entre la main-d'œuvre potentielle et la population hors de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre potentielle est un sous-groupe de la population hors de la main-d'œuvre.

Elle comprend les personnes hors de la main-d'œuvre qui soit n'étaient pas à la recherche d'un emploi, soit n'étaient pas actuellement disponibles pour un emploi pendant la période de référence de l'enquête correspondante.



Figure 6.1
Main-d'œuvre potentielle : représentation schématique



Il convient de noter que les personnes qui étaient à la recherche d'un emploi et qui sont actuellement disponibles pour un emploi sont classées comme chômeurs et ne font donc pas partie de la population hors de la main-d'œuvre et n'entrent pas dans le champ d'application de la Figure 6.1. Cela explique pourquoi la case la plus à gauche de la Figure est marquée d'un X indiquant qu'elle est vide.

La somme de la main-d'œuvre et de la main-d'œuvre potentielle est appelée *la main-d'œuvre élargie*.

$\text{Main-d'œuvre} + \text{Main-d'œuvre potentielle} = \text{Main-d'œuvre élargie}$

La main-d'œuvre élargie est un concept plus large que la main-d'œuvre et sert de population de référence pour le calcul des taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre, à savoir LU3 et LU4, tel que mentionné précédemment au Chapitre 2.



6.3 Demandeurs d'emploi découragés

Les demandeurs d'emploi découragés sont des personnes hors de la main-d'œuvre qui désiraient un emploi et qui étaient actuellement disponibles mais qui n'ont pas cherché d'emploi pendant la période de référence brève de la mesure pour des raisons liées au marché du travail, comme indiqué ci-dessous :

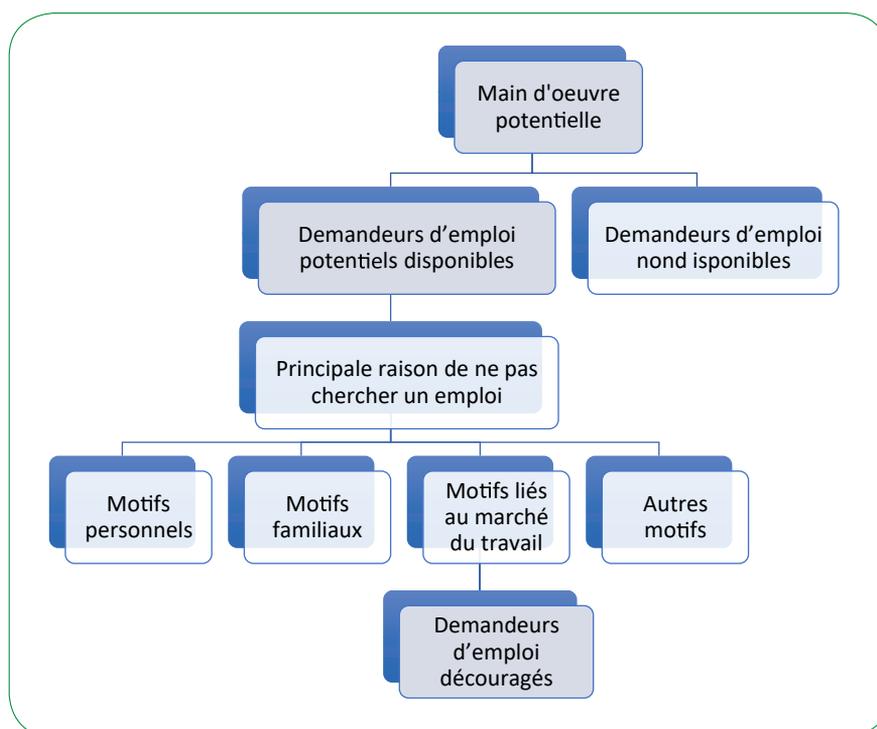
- échec antérieur à trouver un emploi convenable;
- manque d'expérience;
- manque de qualifications ou d'emplois correspondant aux qualifications de la personne ;
- manque d'emplois dans la région;
- le fait d'être considéré comme trop jeune ou trop vieux par les employeurs potentiels.

La Figure 6.2 donne une représentation schématique de la relation entre la main-d'œuvre potentielle et les demandeurs d'emploi découragés. Les demandeurs d'emploi découragés constituent un sous-groupe de la main-d'œuvre potentielle ou, plus particulièrement, un sous-groupe des «demandeurs d'emploi potentiels disponibles».

Au cours de la période de référence, ils désiraient un emploi et étaient disponibles pour l'emploi, mais ne cherchaient pas d'emploi pour des raisons liées au marché du travail, par opposition aux motifs personnels, familiaux ou autres non liés au marché du travail.



Figure 6.2
Demandeurs d'emploi découragés : représentation schématique



Les demandeurs d'emploi découragés sont considérés comme des demandeurs d'emploi potentiels parce qu'en principe, ils ont cherché un emploi par le passé, mais ont cessé d'en chercher après un échec ou des échecs répétés à obtenir un emploi convenable pour diverses raisons liées à l'inadéquation de leur âge, de leurs qualifications, de leur expérience professionnelle et d'autres motifs similaires liés au marché du travail. Si ces obstacles pouvaient être surmontés, ces personnes seraient vraisemblablement des demandeurs d'emploi à nouveau.

6.4 Non-demandeurs d'emploi désireux de travailler

Les non-demandeurs d'emploi désireux de travailler sont définis comme des personnes qui désiraient un emploi mais n'en cherchaient pas et n'étaient pas actuellement disponibles pour un emploi pendant les périodes de référence spécifiées correspondantes.

La Figure 6.3 donne une représentation schématique de la relation entre les personnes hors de la main-d'œuvre et les non-demandeurs d'emploi désireux de travailler. Les non demandeurs d'emplois



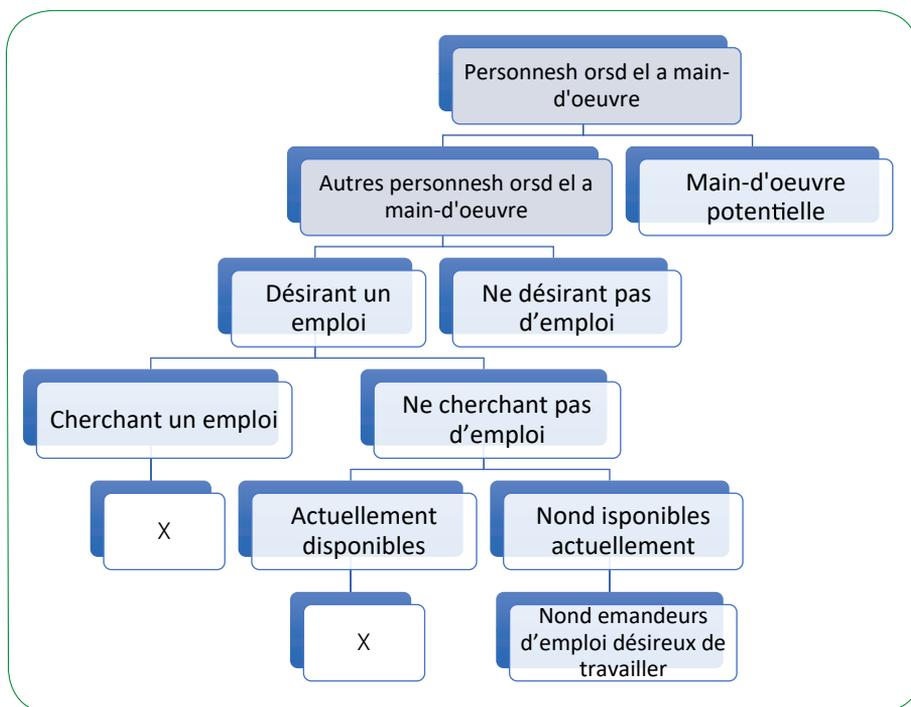
disponibles constituent un sous-groupe des personnes hors de la main-d'œuvre et, plus particulièrement, un sous-groupe des personnes hors de la main-d'œuvre qui ne font pas partie de la main-d'œuvre potentielle.

Les non-demandeurs d'emploi désireux de travailler ne cherchaient pas d'emploi et n'étaient pas non plus disponibles pour

un emploi pendant les périodes de référence appropriées et, par conséquent, ne sont pas classés comme chômeurs ou comme main-d'œuvre potentielle. Étant donné que ces personnes désiraient un emploi pendant la période de référence, elles sont considérées en ce sens comme une catégorie distincte au sein de la population hors de la main-d'œuvre.

Figure 6.3

Non-demandeurs d'emploi désireux de travailler : représentation schématique



6.5 Illustration

Un exemple avec des données hypothétiques présenté dans le Tableau 6.1 illustre les différents concepts introduits dans le présent chapitre ainsi que leur importance relative. Prenons l'exemple d'une enquête portant sur 1000 personnes hors de la main-d'œuvre. Parmi ces personnes, près de la moitié se retrouvent dans la main-d'œuvre potentielle (490 personnes), composée de deux groupes très inégaux. Une petite minorité de personnes n'étaient pas actuellement disponibles pour un emploi, bien qu'elles aient cherché un emploi

pendant la période de recherche d'emploi spécifiée dans l'enquête. Ces personnes constituent ce qu'on appelle les «*demandeurs d'emploi indisponibles*» (10 personnes). L'autre groupe, qui constitue la majeure partie de la main-d'œuvre potentielle, est composé de personnes actuellement disponibles pour un emploi, mais qui n'ont pas cherché d'emploi pendant la période de recherche d'emploi spécifiée dans l'enquête. Ces personnes constituent ce qu'on appelle les *demandeurs d'emploi potentiels disponibles* (480 personnes).

Tableau 6.1

Composition de la population hors de la main-d'œuvre : exemple hypothétique

Personnes hors de la main-d'œuvre	1000
- Main-d'œuvre potentielle	490
Demandeurs d'emploi non disponibles	10
Demandeurs d'emploi potentiels disponibles	480
Dont les «demandeurs d'emploi découragés»	(350)
- Autres personnes hors de la main-d'œuvre	510
Dont les «non-demandeurs d'emploi désireux de travailler»	(40)



La majorité *des demandeurs d'emploi potentiels disponibles* sont des personnes qui ont cessé de chercher un emploi principalement pour des raisons liées au marché du travail plutôt que pour des motifs personnels, familiaux ou autres. Ces personnes constituent ce qu'on appelle *les demandeurs d'emploi découragés* (350 personnes).

Parmi les autres personnes hors de la main-d'œuvre, un autre groupe de personnes a un certain degré d'attachement à la main-d'œuvre. Il s'agit des personnes qui désiraient un emploi, mais qui soit ne cherchaient pas d'emploi pendant la période de recherche d'emploi spécifiée dans

l'enquête, soit n'étaient pas disponibles actuellement. Ces personnes constituent ce qu'on appelle *les non-demandeurs désireux de travailler* (40 personnes).

Il est important de noter que chaque catégorie de personnes, même celles hors de la main-d'œuvre, exerce un certain degré de pression sur le marché du travail et devrait être prise en compte de manière appropriée dans les statistiques. En règle générale, les demandeurs d'emploi découragés constituent la catégorie la plus importante et exercent potentiellement le plus haut degré de pression sur le marché du travail, après les chômeurs.



7. Travail de production pour la consommation personnelle

Le travail de production pour la consommation personnelle est une forme particulière de travail. Il est largement pratiqué dans de nombreuses régions du monde et, en particulier, en Afrique. Sa mesure dans le cadre d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'enquêtes spécialisées ou générales auprès des ménages fournit des informations importantes pour soutenir les comptes nationaux et les analyses des ménages et des secteurs concernant le travail de production pour la consommation personnelle. Sa mesure est également cruciale pour une meilleure compréhension de la main-d'œuvre et de sa relation avec la production pour la consommation personnelle.

Les éléments essentiels de la collecte de données comprennent le nombre et les caractéristiques des producteurs pour la consommation personnelle et, en particulier, des producteurs de denrées alimentaires de subsistance, ainsi que leur temps de travail dans le cadre du travail de production pour la consommation personnelle et la valeur estimée de la production. Ces principaux concepts sont examinés dans le présent chapitre.

7.1 Production pour la consommation personnelle

La production pour la consommation personnelle comprend toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services pour la consommation personnelle finale.

La production de biens relève du domaine de la production du Système de comptes nationaux (SCN) et couvre : i) la production ou la transformation pour stockage de produits de l'agriculture, de la pêche, de la chasse et de la cueillette ; ii) la collecte ou la transformation pour stockage de produits miniers et forestiers, y compris le bois de chauffage et autres combustibles ; iii) l'approvisionnement en eau à partir de sources naturelles et autres ; iv) la fabrication de biens domestiques (tels que les meubles, les textiles, les vêtements, les chaussures, la poterie ou autres biens durables, y compris les bateaux et les canoës) ; v) la construction ou les réparations importantes de son propre logement, des bâtiments agricoles, etc.

La fourniture de services relève du domaine de la production générale du SCN et couvre : i) les activités ménagères de comptabilité et de gestion, d'achat ou de transport de biens ; ii) la préparation ou le service des repas, l'élimination et le recyclage des déchets ménagers ; iii) le nettoyage, la décoration et l'entretien de l'habitation ou des locaux du ménage, les biens durables et autres, et le jardinage ; iv) le fait de prendre soin des enfants et de les éduquer, de transporter et de prendre soin des membres âgés, dépendants ou des autres membres du ménage, des animaux domestiques ou des animaux de compagnie, etc.

L'expression «*pour la consommation personnelle finale*» devrait être interprétée comme désignant la production dont la



destination prévue du produit est principalement la consommation finale du producteur sous forme de formation de capital, ou la consommation finale par les membres du ménage, ou par les membres de la famille vivant dans d'autres ménages. **Dans le cas de l'agriculture, la pêche,**

La destination prévue du produit est établie en se rapportant aux biens spécifiques produits et aux services fournis. Le répondant établit lui-même la destination prévue du produit, c'est-à-dire si, oui ou non, il est principalement destiné à sa consommation personnelle finale. Il convient de noter que dans le cas de biens agricoles, de la pêche, de la chasse ou de la cueillette destinés *principalement* à la consommation personnelle, une partie ou un excédent peut néanmoins être vendu(e) ou troqué(e). Par troc, l'on entend l'échange de biens contre d'autres biens ou services sans utilisation d'argent.

7.2 Producteurs pour la consommation personnelle

Les producteurs pour la consommation personnelle ou, de manière équivalente, les personnes effectuant un travail de production pour la consommation personnelle sont toutes les personnes en âge de travailler qui, pendant une période de référence brève, ont exercé une activité quelconque pour produire des biens ou fournir des services pour la consommation personnelle finale.

Le terme «activité quelconque» fait référence au travail effectué pour un total cumulé d'au moins une heure au cours de la période de référence. La période de référence appropriée pour mesurer le travail de production pour la consommation personnelle recommandée par les normes internationales, comme mentionné précédemment, est de quatre semaines ou d'un mois calendaire pour la production de biens pour la consommation personnelle et d'un jour ou de plusieurs jours de 24 heures sur une période de sept jours ou d'une semaine pour la prestation de services pour la consommation personnelle.

Les personnes effectuant un travail de production pour la consommation personnelle peuvent être utilement classées comme : a) producteurs à la fois de biens et de services pour la consommation personnelle ; b) prestataires de services pour la consommation personnelle qui ne produisent aucun bien ; ou c) producteurs de biens pour la consommation personnelle qui ne fournissent aucun service.

Les producteurs de denrées alimentaires de subsistance constituent un sous-groupe important de personnes effectuant un travail de production pour la consommation personnelle. Ils sont définis comme étant toutes les personnes qui ont exercé l'une des activités spécifiées ci-dessus en tant que production de biens, afin de produire des denrées alimentaires issues de l'agriculture, de la pêche, de la chasse ou de la



cueillette qui contribuent à la subsistance du ménage ou de la famille. Cette définition exclut les personnes qui se livrent à ce type de production en tant qu'activités récréatives ou de loisir.

À des fins opérationnelles, un test important permettant de vérifier le caractère de subsistance de l'activité, c'est le fait que l'activité soit exercée sans travailleurs recrutés pour une rémunération ou un profit.

Aux fins du contrôle des conditions de performance du marché du travail liées à un accès insuffisant aux marchés, à l'intégration sur les marchés, ainsi qu'à d'autres facteurs de production, les statistiques concernant les producteurs de denrées alimentaires de subsistance devraient être identifiées et communiquées séparément aux fins de répondre aux besoins de politiques.

Il est démontré que les producteurs de denrées alimentaires de subsistance ne se trouvent pas exclusivement dans les zones rurales, mais qu'ils sont également présents dans les zones urbaines de nombreux pays d'Afrique. Par exemple, selon les calculs de l'OIT basés sur des données nationales (2010-2012), le pourcentage de producteurs de denrées alimentaires de subsistance dans les zones urbaines du Libéria était de 19,3 % contre 69,7 % dans

les zones rurales. En Afrique du Sud, le pourcentage dans les zones urbaines était de 1,8 % contre 14,8 % dans les zones rurales²¹.

7.3 Statut de la main-d'œuvre des producteurs pour la consommation personnelle

Les producteurs pour la consommation personnelle et, en particulier, les personnes engagées dans la production de biens pour la consommation personnelle, tels que les producteurs de denrées alimentaires de subsistance, peuvent être engagés, au cours de la même période de référence, dans d'autres activités, y compris l'emploi ou la recherche d'emploi. Par conséquent, en raison de leurs autres activités, certains producteurs pour la consommation personnelle peuvent également faire partie de la main-d'œuvre et être classés dans les catégories «personnes dans l'emploi» ou «chômeurs» ou dans d'autres catégories de sous-utilisation de la main-d'œuvre.

La Figure 7.1 ci-dessous présente des données hypothétiques sur la manière dont les producteurs pour la consommation personnelle peuvent être impliqués dans les activités de la main-d'œuvre. Sur 100 personnes exerçant un travail de production pour la consommation personnelle, 40 font partie de la main-d'œuvre, dont 30

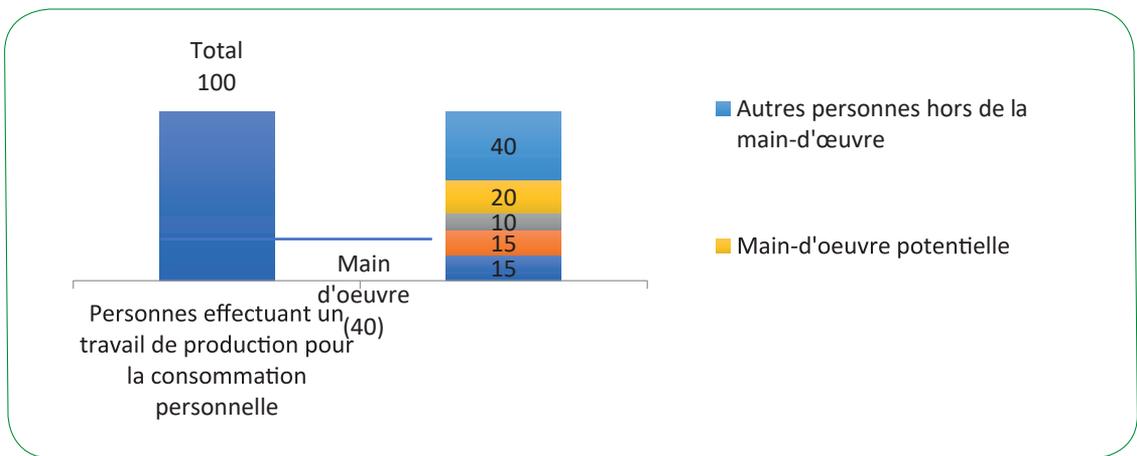
²¹ Benes, Elisa, *International standards in labour statistics: Work, employment and labour underutilization*, Département des statistiques de l'OIT, Atelier national de formation sur les statistiques du travail, 23-26 juin 2014, Bandar Seri Begawan, Brunei (diapositive 25).



sont des personnes employées dans une autre activité rémunérée ou lucrative et 10 sont au chômage, à la recherche d'un emploi. La moitié des personnes en emploi (15) sont en sous-emploi lié à la durée du travail. Parmi les 60 autres producteurs pour la consommation personnelle hors

de la main-d'œuvre, 20 font partie de la main-d'œuvre potentielle, soit à la recherche d'un emploi mais pas disponibles actuellement, soit actuellement disponibles pour un emploi mais qui n'ont pas mené d'activités de recherche d'emploi.

Figure 7.1
Statut de la main-d'oeuvre des producteurs pour la consommation personnelle
Exemple hypothétique



L'analyse du statut de la main-d'œuvre ainsi que du travail de production pour la consommation personnelle et, en particulier, de la production de denrées alimentaires de subsistance revêt une importance cruciale lorsque l'objectif est de comparer la mesure de l'emploi et du chômage selon les normes internationales en vigueur par rapport à la mesure selon les normes internationales antérieures adoptées en 1982.²² Le Chapitre 15 donne un exemple de l'intersection de la main-d'œuvre et

de la production de denrées alimentaires de subsistance à l'aide de données réelles concernant le Rwanda.

Une différence majeure entre les deux normes internationales tient au traitement statistique des producteurs de denrées alimentaires de subsistance.²³ Selon les normes antérieures, les personnes engagées dans la production de biens et de services pour leur propre consommation

²² OIT, *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1982.

²³ D'autres différences de définition potentielles ont trait au traitement statistique des producteurs pour la consommation personnelle de biens non agricoles tels que la construction de bâtiments propres, la fabrication de biens pour la consommation personnelle, la collecte d'eau et de bois de chauffage, ainsi que le travail bénévole et le travail de formation non rémunéré.



et celle des ménages devraient être considérées comme en emploi et, en particulier, comme exerçant une activité indépendante si cette production représente «une contribution importante à la consommation totale des ménages». Toutefois, selon les normes en vigueur actuellement, ces personnes ne sont incluses dans l'emploi que si la production était «principalement destinée à la vente ou au troc, même si une partie de la production est consommée par le ménage ou la famille».

Le tableau ci-après illustre ce point à l'aide de données tirées de l'Enquête pilote sur la population active au Rwanda réalisée en février 2016. Selon ces chiffres, on estime que 4 104 000 personnes étaient engagées dans la production de denrées alimentaires de subsistance au cours de la période de référence en février 2016, ce qui représente environ 62 % de la population totale en âge de travailler âgée de 16 ans et plus au Rwanda. Le nombre total de personnes en emploi au cours de la même période était de 2 831 000, dont 1 900 000 étaient engagées à la fois dans un travail salarié et dans la production de denrées alimentaires de subsistance.

Tableau 7.1

Tableau croisé du statut de la main-d'œuvre et de la production de denrées alimentaires de subsistance : Enquête pilote sur la population active au Rwanda de février 2016

(en milliers)	Total	Producteurs de denrées alimentaires de subsistance	Personnes ne produisant pas de denrées alimentaires de subsistance
Population âgée de 16 ans et plus	6611	4104	2506
Main-d'œuvre	3261	1900	1362
- Personnes en emploi	2831	1620	1211
- Chômeurs	430	279	151
Personnes hors de la main-d'œuvre	3350	2205	1145

Source : Institut national de la statistique du Rwanda, Enquête pilote sur la population active de 2016, Kigali, juin 2016. <http://www.statistics.gov.rw/publication/pilot-labour-force-survey-report-february-2016>.



L'estimation de l'emploi pour février 2016 diffère sensiblement des estimations obtenues lors des enquêtes précédentes²⁴. Selon ces enquêtes, le niveau de l'emploi était d'environ 4 781 000 emplois en 2011 et de 5 478 000 emplois en 2014, indiquant une baisse brutale et soudaine de l'emploi à 2 831 000 emplois en 2016. Mais cette baisse apparente est essentiellement due à la différence de traitement statistique des producteurs de denrées alimentaires de subsistance dans les différentes enquêtes: dans les Enquêtes intégrées des conditions de vie (EICV) de 2011 et 2014, les producteurs de denrées alimentaires de subsistance étaient inclus parmi les personnes en emploi conformément aux normes internationales en vigueur à l'époque, alors qu'en 2016, seuls les producteurs de denrées alimentaires de subsistance qui exerçaient également une activité rémunérée ou lucrative ont été inclus parmi les personnes dans l'em-

ploi conformément aux nouvelles normes internationales.

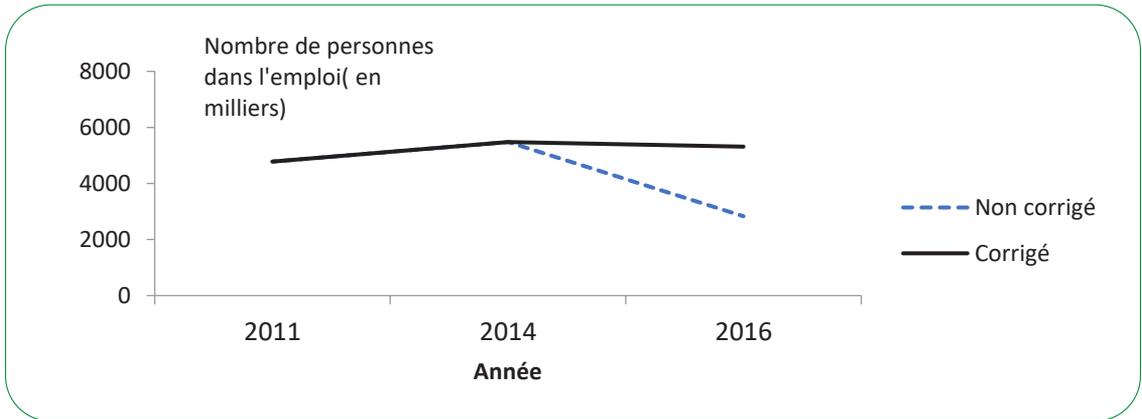
Pour tenir compte des différences de définitions de l'emploi dans les deux enquêtes et rendre les données comparables dans le temps, l'emploi en 2016 est recalculé : le nombre total de producteurs de denrées alimentaires de subsistance (4 104 000) est ajouté au nombre de personnes dans l'emploi (2 831 000) et le recouplement est déduit du résultat. Le recouplement correspond au nombre de personnes qui étaient engagées à la fois dans un travail rémunéré ou lucratif et dans la production de denrées alimentaires de subsistance (1 620 000). L'estimation recalculée de l'emploi en 2016 selon les normes antérieures, à savoir 5 315 000 (= 2 831 000 + 4 104 000 – 1 620 000), présentée à la Figure 7.2, indique que l'emploi est en fait demeuré essentiellement stable de 2014 à 2016.

²⁴ Institut national de la statistique du Rwanda, Enquête intégrée des conditions de vie (EICV-3), octobre 2010 à octobre 2011, et (EICV-4) 2013-2014, Kigali, Rwanda.



Figure 7.2

**Tendance de l'emploi (Rwanda, de 2011 à 2016)
Corrigé pour tenir compte des différences de traitement statistique des producteurs
de denrées alimentaires de subsistance**



Source: Institut national de la statistique du Rwanda (NISR), *Enquête sur la population active de 2016*, Kigali, juin 2016. <http://www.statistics.gov.rw/publication/pilot-labour-force-survey-report-february-2016>.

De nouveaux calculs similaires peuvent être effectués pour obtenir des estimations comparables d'autres indicateurs du marché du travail, tels que la main-d'œuvre, le chômage et le taux de participation à la main-d'œuvre, le ratio emploi/population et le taux de chômage.

7.4 Temps consacré à la production pour la consommation personnelle

Les normes internationales requièrent la collecte de données sur le temps de travail des producteurs pour la consommation personnelle associé à chaque groupe d'activités pertinent sur la base d'unités de temps brèves (telles que les minutes ou les heures, en fonction de la source). Les normes internationales précisent par ailleurs qu'en ce qui concerne la participation au travail de production pour la consom-

mation personnelle et l'évaluation de sa contribution à l'économie, les tableaux devraient être présentés par groupe d'activités et par tranches de temps de travail spécifiées.

La collecte de données sur le temps consacré au travail de production pour la consommation personnelle peut nécessiter l'utilisation de différentes unités de temps pour différents groupes d'activités, tel que suggéré dans la figure ci-dessous. Une distinction est faite entre le travail de production de denrées alimentaires de subsistance (généralement effectué plus ou moins uniformément chaque jour de la semaine) et les autres types de travail de production pour la consommation personnelle (souvent effectué de manière moins uniforme, probablement des jours spécifiques de la semaine).



Tableau 7.2

Collecte de données sur le temps consacré au travail de production pour la consommation personnelle, par groupe d'activités

Groupe d'activités	Temps de travail
<p>Travail de production de denrées alimentaires de subsistance</p> <p>- Travail principalement destiné à la consommation personnelle, comme la culture des terres de l'exploitation familiale ou d'un potager pour les cultures, les légumes ou les fruits, y compris la plantation, l'entretien, la récolte, etc. Il comprend également la culture de fourrage, les soins au bétail, à la volaille ou autres animaux pour la viande, les œufs, le lait, le miel, les peaux ou autres produits. Il comprend également la capture ou la prise au piège de poissons, de mollusques, ou d'autres produits de l'eau ou de la mer pour l'alimentation ou comme matière première. Il comprend aussi la cueillette de fruits sauvages, de racines, de plantes médicinales ou autres pour l'alimentation ou comme matière première. Il comprend également la préparation de denrées alimentaires destinées à la conservation, comme la farine, les crevettes/la pâte de crevettes, les aliments congelés, les conserves et autres aliments ou boissons.</p>	<p>Nombre de jours de travail de la semaine précédente ou des sept derniers jours</p> <p>Nombre type d'heures de travail par jour de la semaine précédente ou des sept derniers jours</p>
<p>Travail de production pour la consommation personnelle dans le cadre d'autres activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collecte de bois de chauffage pour le ménage, y compris le temps de déplacement; - aller chercher de l'eau pour le ménage, y compris le temps de déplacement; - construction d'une habitation personnelle ou familiale, réparations ou construction d'une ferme, d'un chemin privé à proximité ou de puits; - fabrication d'articles ménagers pour la consommation personnelle ou de la famille, comme les meubles, les textiles, les vêtements, les chaussures, la poterie, l'artisanat ou d'autres biens durables, à l'exclusion des denrées alimentaires ; - réalisation de tâches ménagères comme les courses, la préparation des repas, y compris le jardinage, la comptabilité et la gestion du ménage, l'élimination et le recyclage des déchets ménagers, le nettoyage, la décoration et l'entretien de l'habitation ou des locaux du ménage ou de la famille, les biens durables et autres biens; - prendre soin des enfants et des personnes âgées, y compris les soins aux enfants et leur éducation, transporter et prendre soin des membres âgés, dépendants ou des autres membres du ménage et des animaux domestiques, des animaux de compagnie, etc. 	<p>Nombre d'heures ou de minutes de travail de la semaine précédente ou des sept derniers jours, séparément, pour chaque groupe d'activités</p>

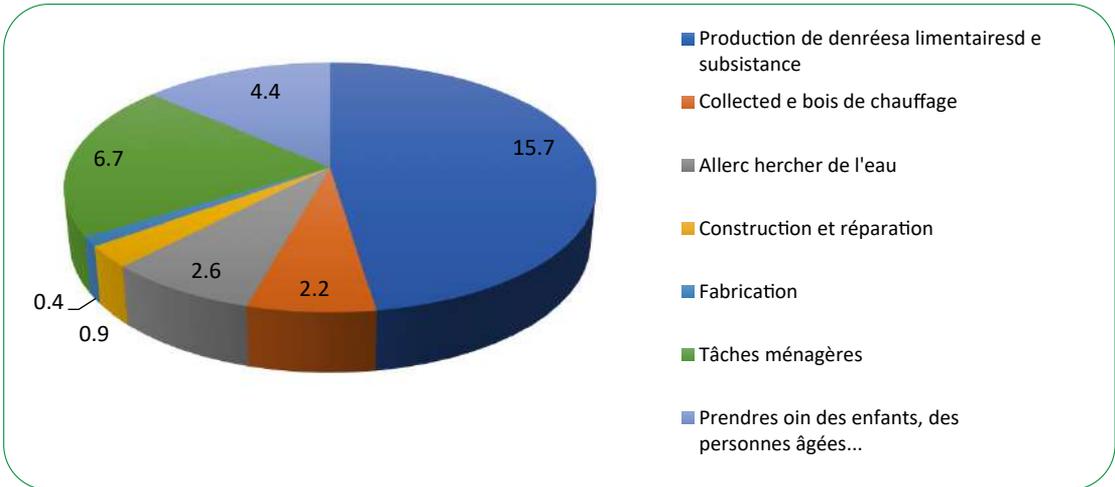
Les données collectées dans ce cadre peuvent être présentées sous forme de tableaux selon des tranches de temps de travail spécifiques, le cas échéant. À titre d'illustration, les heures moyennes

consacrées au travail de production pour la consommation personnelle, obtenues dans le cadre de l'Enquête pilote sur la population active du Rwanda en février 2016, sont présentées dans la figure ci-dessous.



Figure 7.3

Nombre moyen d'heures par semaine consacrées au travail de production pour la consommation personnelle par la population âgée de 16 ans et plus
Enquête pilote sur la population active du Rwanda de février 2016



Au total, une personne en âge de travailler, âgée de 16 ans ou plus, consacre en moyenne 33 heures par semaine à un travail de production pour la consommation personnelle au Rwanda, en février 2016. La plus grande part de ce nombre d'heures (15,7 heures) est consacrée à la production de denrées alimentaires de subsistance, suivie des tâches ménagères (6,7 heures) et du fait de prendre soin des enfants et des personnes âgées (4,4 heures). Le nombre d'heures le plus bas est consacré à la fabrication de produits pour la consommation personnelle (0,4 heure) et à la construction et à la réparation de l'habitation et de la structure (0,9 heure).

Le calcul du volume annuel total du travail de production pour la consommation personnelle, en supposant que la semaine de

référence de l'enquête était une semaine type de l'année, permet de constater que la population âgée de 16 ans et plus a consacré globalement :

11,3 milliards d'heures au travail de production pour la consommation personnelle au cours de l'année,

près de deux fois le volume de travail sur l'emploi dans les emplois principaux et secondaires,

5,7 milliards d'heures de travail sur l'emploi au cours de l'année.



7.5 Valeur de la production pour la consommation personnelle

Les normes internationales préconisent d'estimer la valeur de la production pour la consommation personnelle (c'est-à-dire, les biens et services) et/ou la quantité de biens, consommés ou conservés par le ménage et par les membres de la famille dans d'autres ménages. Les normes internationales requièrent également d'estimer la quantité et/ou toute partie ou tout excédent vendu(e) ou troqué(e), le cas échéant, ainsi que les dépenses encourues se rapportant à cette production.

La collecte de données pour l'estimation de la valeur de la production pour la consommation personnelle et, en particulier, de la production de denrées alimentaires de subsistance, requiert l'identification du principal décideur de l'unité de production. Par exemple, la production de l'exploitation familiale est généralement partagée avec tous les membres de la famille ou du ménage. Les informations sur la production et les autres caractéristiques de l'exploitation familiale ne devraient donc pas être collectées auprès de chaque

membre du ménage. Elles devraient être obtenues auprès du membre du ménage le mieux informé ou du principal décideur de l'exploitation. Il faut noter que le principal décideur de l'exploitation agricole n'est pas nécessairement le chef de ménage. S'il y a plus d'un décideur sur l'exploitation, il faudrait identifier une seule personne, par exemple, la personne la plus âgée ou la personne adulte qui se trouve en ce moment à la maison.

La collecte de données sur la valeur de la production de denrées alimentaires de subsistance devrait inclure des informations indiquant si, oui ou non, une partie des produits a été vendue sur le marché et le montant net que le ménage a obtenu de ces produits la saison précédente, ainsi que le nombre d'employés rémunérés exerçant ces activités en plus des membres de la famille. Il convient de noter qu'en raison des variations saisonnières des activités agricoles, la valeur nette de la production totale de l'exploitation familiale calculée pour la dernière saison peut ne pas représenter la valeur des autres périodes.



8. TEMPS DE TRAVAIL

8.1 INTRODUCTION

Le **temps de travail** (c'est-à-dire les **heures de travail**) est le temps associé aux activités de travail sous toutes les formes de travail (le travail dans l'emploi, le travail de production propre, le travail bénévole et le travail en formation non rémunéré). Les statistiques du temps de travail peuvent être calculées pour toutes ces formes de travail indépendamment de la légalité du travail, du type d'accord contractuel qui couvre ce travail ou de l'âge des personnes qui l'effectuent. Dans le cas du travail dans l'emploi, le temps de travail est mesuré en rapport avec l'**emploi** de la personne. Pour un employé, il s'agit de la période pendant laquelle la personne est disponible pour recevoir et exécuter les instructions de travail d'un employeur ou de personnes en position d'autorité concernant cet emploi. Pour un travailleur indépendant, il s'agit du temps pendant lequel la personne est disponible pour effectuer un travail en étant à la disposition des clients, prêt à recevoir des bons de commande, à faire des ventes, à organiser les affaires, à préparer des factures et des reçus, etc. Dans le cas d'autres formes de travail, le temps de travail est lié à l'**activité de travail** de la personne. Il s'agit du temps associé à la conduite de cette activité de travail.

Les statistiques sur le temps de travail sont utiles dans l'analyse des questions économiques et sociales. Elles servent de base pour la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques économiques, sociales et relatives au marché du travail et des programmes axés sur la

flexibilité du marché du travail, l'exclusion sociale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et la répartition du temps de travail dans les familles, etc. Elles servent en particulier à :

- i. obtenir une évaluation complète du facteur travail de toutes les formes de travail (emploi, production propre de biens, travail bénévole, travail en formation non rémunéré) dans la production relevant des rubriques de production du SCN à utiliser pour l'établissement de comptes de production nationaux et de comptes satellites ;
- ii. calculer le temps consacré à différentes formes de travail pour l'analyse de leurs effets économiques et sociaux individuels et composites ;
- iii. évaluer la demande de main-d'œuvre à travers différents secteurs ;
- iv. analyser les statistiques de l'emploi en profondeur, étant donné que l'emploi est défini comme un travail même pour une seule heure dans la semaine ;
- v. mesurer le sous-emploi lié à la durée du travail, composante importante de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, ainsi que la productivité de la main-d'œuvre, les taux de salaire, les taux d'accidents du travail, etc. ;
- vi. classer les personnes dans l'emploi dans des groupes de travail à plein temps et à mi-temps ;
- vii. calculer les indicateurs sur le suremploi lié à la durée du travail et l'équilibre travail-famille, des indicateurs clés pour la mesure du travail décent ; et
- viii. faciliter les négociations du dialogue



social se rapportant aux négociations collectives, etc.

Le temps de travail peut être mesuré dans n'importe quelle unité de temps mais la pratique consiste habituellement à utiliser les « heures » comme unité de référence. Le temps de travail peut également couvrir des périodes de référence brèves et des périodes de référence longues (par exemple dans le cadre des comptes nationaux dans lesquels la production est mesurée sur des périodes de référence longues).

La norme internationale en vigueur pour la mesure du temps de travail est la Résolution concernant la mesure du temps de travail adoptée par la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2008. Elle reconnaît sept concepts de temps de travail, dont chacun sert un objectif spécifique. Il s'agit des heures réellement effectuées, des heures rémunérées, des heures de travail normales, des heures

de travail contractuelles, des heures habituellement effectuées, des heures supplémentaires et des heures d'absence. Certaines de ces heures ne s'appliquent qu'à des formes particulières de travail et/ou à des types particuliers d'emplois comme expliqué ci-dessous.

La Résolution de la 19^e CIST sur les statistiques du travail a introduit un usage nuancé du terme « emploi ». Selon cette résolution, « l'emploi » se rapporte uniquement au travail dans l'emploi tandis que pour les autres formes de travail, la terminologie appropriée est « activité de travail ». La présentation de la Résolution de la 18^e CIST ci-après prend donc cette distinction en compte.

8.2 LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES

Selon la Résolution de la 18^e CIST²⁵, les heures de travail réellement effectuées sont

«le temps consacré, dans le cadre d'un emploi (ou d'une activité de travail), à des activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée...».

Ce temps de travail couvre toutes les heures effectuées dans la période de référence, y compris les heures supplémen-

taires, rémunérées ou non. La Résolution indique également que (voir la Figure 8.1):

²⁵ Organisation internationale du travail, *Résolution concernant la mesure du temps de travail*, para. 11, 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève, 2008.



«Les heures réellement effectuées...incluent...

A. «les heures directement consacrées»... aux tâches et fonctions d'un emploi (ou d'une activité de travail)...

B. «les heures indirectement consacrées »... à entretenir, faciliter ou développer les activités productives...

C. «les temps morts»... périodes au cours desquelles la personne dans son emploi ne peut pas travailler en raison... d'un incident technique ou d'une interruption des activités, d'un accident, ..., mais continue d'être disponible pour travailler...

D. «les périodes de repos»... de courtes pauses pour se détendre, prendre une collation... selon les normes établies ou les conditions nationales».

Les heures indirectes renvoient au temps consacré au nettoyage, à la réparation, à la préparation du lieu de travail lui-même et des outils, à la préparation des reçus, des factures, des rapports, etc., ainsi que le temps consacré au changement de vêtements (pour des vêtements de travail). La catégorie inclut également le temps consacré au transport de biens, au temps d'attente, au temps d'astreinte, aux déplacements liés au travail et aux activités de formation requises pour l'exercice de l'emploi.

Les temps morts sont les périodes non travaillées en raison de facteurs qui sont inévitables ou inhérents à la nature de l'emploi et impliquent des interruptions temporaires de nature technique, matérielle ou économique. Ainsi donc, les temps morts ne sont pertinents que dans le cadre du travail dans l'emploi.

Les périodes de repos couvrent les pauses café/thé, les pauses pour prier ou d'autres courtes pauses. La durée de la pause dépend des normes et des conditions nationales. Par exemple, certains pays autorisent 30 minutes de pause.

Les heures réellement effectuées excluent le temps non travaillé, tel que : le congé annuel, les jours fériés, le congé de maladie et autres absences, la participation aux devoirs civiques, la durée du trajet entre le lieu du travail et le domicile, les pauses plus longues telles que les pauses pour les repas et autres activités éducatives non requises par l'emploi. Concernant l'emploi rémunéré (autrefois dénommé emploi salarié – Chapitre 10), les exclusions sont indépendantes du fait que l'employeur ait payé ces heures ou non. L'exclusion de l'absence temporaire pour les personnes dans l'emploi signifie que les heures réellement effectuées pourraient représenter « 0 » pour ces personnes dans l'emploi qui n'étaient au travail pendant la période de référence.

Les heures réellement effectuées peuvent être mesurées pour toutes les formes de travail, le travail salarié (emploi) et le travail non salarié (production personnelle, travail bénévole et travail en formation non rémunéré). Dans le cadre du travail dans l'emploi, les heures réellement effectuées devraient être calculées pour l'emploi principal aussi bien que pour tous les



emplois secondaires occupés pendant la période de référence, mais certains pays ne recueillent les données que pour l'emploi principal et, parfois, pour l'emploi secondaire ou pour tous les autres emplois.

Pour les personnes qui occupent un emploi rémunéré²⁶ (en particulier celles qui travaillent pour leur propre compte), les travailleurs à domicile et pour le travail de production pour la consommation personnelle, **les heures réellement effectuées** devraient inclure le temps consacré à la gestion de l'entreprise ou à l'exécution de l'activité de travail, à la préparation de biens ou de services pour la vente ou pour la consommation personnelle, la supervision des personnes engagées dans la production de ces biens ou services, la mise en relation avec les clients, l'exécution de tâches administratives liées à la production, etc. Les autres moments qui ne sont directement liés à l'emploi ou à l'activité de travail devraient être exclus même si ces moments sont passés sur l'exploitation agricole/l'entreprise ou à domicile.

Pour certains métiers, comme l'enseignement, il faut noter que le travail s'étend au-delà de l'enseignement proprement dit des étudiants/élèves, et englobe la préparation des leçons, la notation des devoirs, la participation à des réunions ou conférences connexes, etc. Le temps consacré à ces autres activités devrait donc être inclus dans le temps de travail.

Les statistiques sur les **heures réellement effectuées** servent de base pour :

- i. le calcul des estimations de l'apport de travail dans la production (comptes nationaux) ;
- ii. le calcul des indicateurs de productivité de la main-d'œuvre ;
- iii. le calcul du temps de travail se rapportant à chaque forme de travail ;
- iv. la mesure du sous-emploi actuel résultant de facteurs saisonniers ou cycliques ;
- v. le suivi des conditions de travail ;
- vi. l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de politiques et programmes économiques, sociaux et concernant le marché du travail.

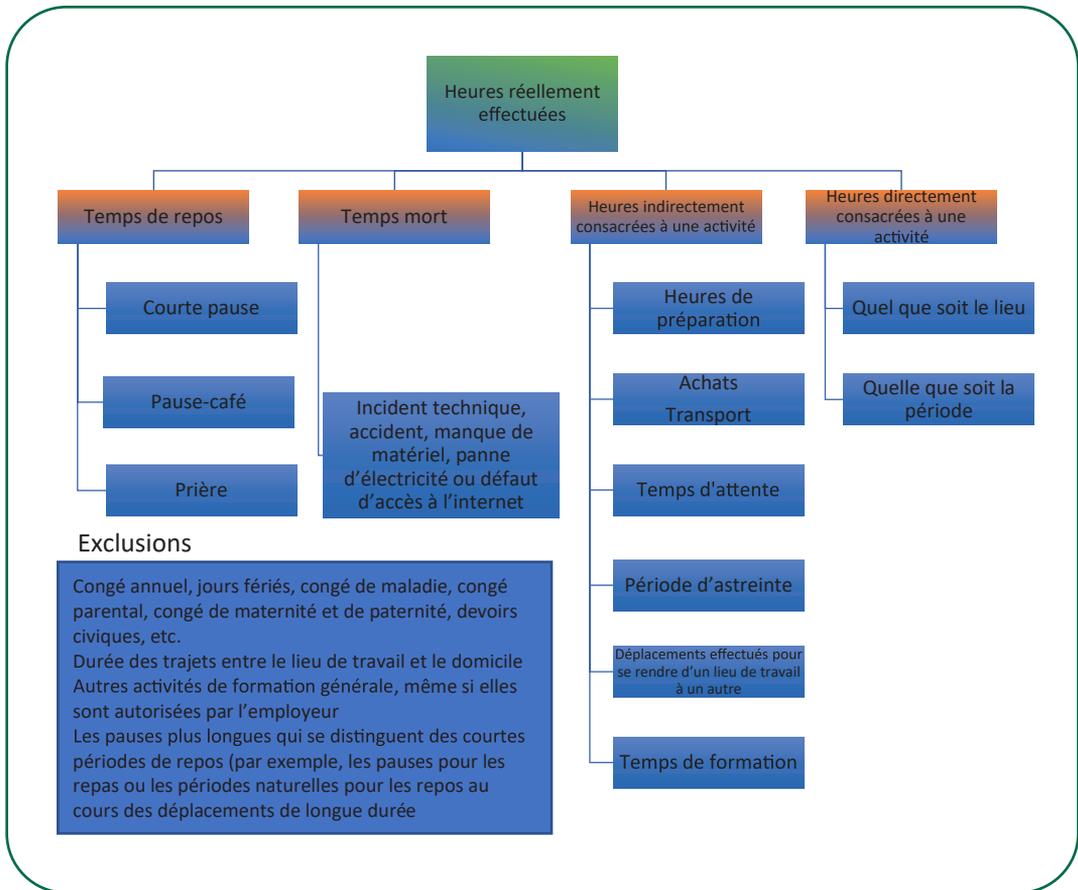
Pour les besoins susmentionnés, les statistiques des **heures réellement effectuées** devraient être calculées sur la même période de référence et pour le même groupe de travailleurs que pour les statistiques concernant la production, l'emploi, les gains, le coût de la main-d'œuvre, les revenus liés à l'emploi, les accidents du travail, etc., en fonction de la nature de l'analyse. Par exemple, de même que les statistiques sur la production sont générées sur une période de référence longue, les statistiques correspondantes sur les **heures réellement effectuées** à utiliser dans les comptes nationaux devraient également se rapporter à une période de référence longue. De même, le sous-emploi lié à la durée du travail étant mesuré sur une période de référence brève, les statistiques sur **les heures réellement effectuées** devraient être calculées sur une période de référence brève dans ce cas.

²⁶ Ces personnes étaient autrefois appelées «travailleurs indépendants», voir le Chapitre 10.



Les heures réellement effectuées ne sont pas liées à des concepts administratifs ou juridiques.

Figure 8.1
Les heures réellement effectuées



8.3 LES HEURES HABITUELLEMENT EFFECTUÉES

Les normes internationales définissent les **heures habituellement effectuées** comme :

«...la valeur type des heures réellement effectuées dans un emploi (ou une activité de travail) pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année...»



Les **heures habituellement effectuées** peuvent être calculées comme le nombre le plus fréquent d'heures qu'une personne a réellement effectuées par semaine sur une période d'observation récente comme le mois ou le trimestre passé ; ou comme le mode de répartition annuelle des **heures réellement effectuées** par semaine. Dans les deux cas, l'on suppose qu'un mode unique existe et que les données appropriées sont disponibles. Sinon, l'on pourrait utiliser le nombre moyen des **heures réellement effectuées** chaque semaine sur une période d'observation de 4 semaines plus toute **heure d'absence** sur la même période. Une autre alternative consiste à utiliser les **heures de travail contractuelles** dans la semaine de référence plus toute **heure supplémentaire normale**. Toutefois, dans la plupart des cas, le nombre d'**heures habituellement effectuées** est déterminé sur la base de l'auto-déclaration de la valeur type par le répondant.

Lorsqu'une personne est temporairement absente de son travail pendant la période d'observation longue, l'on devrait utiliser la situation qui précède immédiatement la période d'absence prolongée. Par exemple, pour une personne en congé de maternité prolongé, ses **heures habituellement effectuées** devraient être déterminées sur la base de la période précédant le début du congé. Pour les travailleurs saisonniers, les **heures habituellement effectuées** devraient être déterminées sur la base de leurs activités au cours de la saison d'activité.

Les **heures habituellement effectuées** s'appliquent à toutes les formes de travail (payé et non payé). La période de référence utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées devrait être la même que la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi, la production personnelle, le travail bénévole ou le travail en formation non rémunéré.

Les périodes exclues des **heures réellement effectuées** telles que le congé de maladie, les jours fériés, etc. peuvent n'avoir aucun effet sur les **heures habituellement effectuées** sur une période d'observation longue. Il en va de même pour les périodes inhabituelles de travail supplémentaire qui sont incluses dans les **heures réellement effectuées**. Ainsi, les valeurs des **heures réellement effectuées** et des **heures habituellement effectuées** peuvent être différentes.

Les statistiques concernant les **heures habituellement effectuées** servent à :

- i. compléter les statistiques de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre dans la production ;
- ii. calculer le temps de travail se rapportant à chaque forme de travail ;
- iii. mesurer les situations structurelles du sous-emploi lié à la durée du travail ;
- iv. surveiller les conditions de travail, par exemple le temps de travail excessif (les personnes qui travaillent plus de 48 heures par semaine) ; et
- v. élaborer, mettre en œuvre et surveiller les politiques et les programmes économiques, sociaux et concernant le marché du travail.



8.4 LES AUTRES CONCEPTS D'HEURES

Les deux concepts susmentionnés sont les principaux concepts d'heures de travail utilisés dans les enquêtes concernant la main-d'œuvre. Ils peuvent être calculés pour tous les types de travail. Toutefois, comme indiqué plus haut, il existe d'autres concepts concernant le temps de travail.

• Les heures rémunérées

Les heures rémunérées se rapportent uniquement au travail dans l'emploi, en particulier les emplois salariés et les emplois indépendants payés sur la base d'unités de temps. Pour un emploi salarié, les **heures rémunérées** représentent

« le temps consacré à un emploi salarié en contrepartie d'une rémunération versée par l'employeur ... pendant une période de référence donnée, courte ou longue, que les heures aient été réellement effectuées ou non. »

Elles incluent le congé annuel payé, les jours fériés payés et certaines absences comme le congé de maladie payé pendant lequel aucun travail n'a été réellement effectué. Elles excluent les périodes travaillées mais non rémunérées comme les heures supplémentaires non rémunérées,

le congé d'éducation et le congé de maternité non rémunérés par l'employeur.

Pour un emploi indépendant effectué sur la base d'unités de temps, les **heures rémunérées**

équivalent aux heures réellement effectuées.

Il faut noter que dans le cas d'emplois rémunérés, les **heures rémunérées** peuvent différer des **heures réellement effectuées** dans la mesure où il y a des heures rémunérées mais non effectuées dans le premier cas, de même que des heures effectuées mais non rémunérées dans le deuxième cas.

contrat, par négociations d'accords collectifs, soit octroyées) et les heures supplémentaires rémunérées, ou les heures rémunérées réellement effectuées et les heures rémunérées non effectuées.

Il est parfois utile, pour les besoins de l'analyse, de faire la distinction au niveau des **heures rémunérées** entre les heures normales rémunérées (soit convenues par

Les statistiques sur les **heures rémunérées** servent à l'analyse des statistiques sur les coûts de la main-d'œuvre, les salaires et les revenus. Elles devraient donc être recueillies pour la même période de référence et pour la même désagrégation ou pour les mêmes groupes d'emplois que



les statistiques collectées pour l'emploi, les salaires, les coûts de la main-d'œuvre, etc. Elles sont également utiles dans le dialogue social se rapportant aux négocia-

tiations collectives, etc. Ces statistiques sont généralement recueillies dans les enquêtes auprès des établissements ou obtenues à partir de sources administratives.

• Les heures normales de travail

Selon la Résolution de la 18^e CIST, les heures normales de travail sont

« ... les heures de travail fixées ou réglementées par la législation ou les règlements, par les accords collectifs, par les sentences arbitrales à effectuer dans des emplois rémunérés spécifiés au cours d'une période de référence donnée... »

Le concept est élargi pour s'appliquer aussi aux emplois indépendants lorsque les horaires sont en accord avec les horaires fixés pour tous les emplois d'une branche ou d'une profession donnée (par exemple, des heures normales peuvent être fixées pour les chauffeurs de taxi pour assurer la sécurité des usagers).

Les heures normales de travail peuvent varier d'un emploi à un autre pour différents groupes de travailleurs, en fonction de leur profession ou branche d'activité. Le concept s'applique aux emplois dans le cadre du travail dans l'emploi uniquement et non aux autres formes de travail. Les **heures normales de travail** standards diminuent de plus en plus au fil du temps²⁷, la valeur actuelle la plus courante se situant autour de 40 heures par semaine. Certains pays, la France par exemple, ont adopté des valeurs plus basses, à savoir 35 heures par semaine.

Le concept d'**heures normales de travail** est utile pour l'examen et le suivi des conditions de travail, reflétant des heures de

travail acceptables au plan social et pour l'analyse de l'emploi inapproprié lié à des heures de travail excessives. Elles peuvent également servir à classer les personnes pourvues d'un emploi dans le groupe de travail à plein temps et le groupe de travail à temps partiel.

• Les heures de travail contractuelles

Un autre concept concernant les heures de travail se rapporte aux **heures de travail contractuelles**. Il s'agit du temps de travail qu'une personne dans l'emploi est tenue d'effectuer soit par référence à un contrat, pour un emploi salarié, soit par référence à une prestation de biens et de services pour un emploi indépendant. Le dernier cas peut également être élargi pour s'appliquer à une activité de travail dans le cadre d'un travail bénévole. Les **heures contractuelles** sont parfois les mêmes que les **heures normales de travail** (équivalentes ou établies conformément à celles-ci) mais ne peuvent pas dépasser les **heures normales de travail** lorsque l'on inclut les heures supplémentaires contractuelles. Le nombre d'**heures**

²⁷ Sangheon Lee, Deirdre McCann et Jon C. Messenger: Working Time Around the World. Bureau international du travail, Genève, 2007.



contractuelles peut varier d'un emploi à un autre, en fonction de la variété de situations, y compris la profession, la branche d'activité et même la période.

Elles peuvent servir de repère pour calculer les heures supplémentaires telles que définies ci-dessous, pour surveiller les droits aux congés, les aménagements formalisés du temps de travail, etc.

● Les heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires correspondent au nombre d'heures réellement effectuées (a) en plus des **heures de travail contractuelles** ou des heures stipulées dans le contrat de travail ; ou (b) en plus des **heures habituellement effectuées** ou des **heures normales de travail**, lorsqu'il n'existe pas de contrat ou que celui-ci n'est pas applicable. La définition de l'option (a) s'applique à tous les emplois rémunérés et aux activités de travail dans le cadre du travail bénévole, où peuvent exister des contrats. La définition de l'option (b) peut s'appliquer à tous les emplois et toutes les activités de travail mais elle s'applique particulièrement aux emplois indépendants ainsi qu'aux activités de travail dans le cadre du travail de production pour la consommation personnelle et du travail en formation non rémunéré. Les heures supplémentaires résultant de périodes de roulement prévues dans l'aménagement du travail (horaires flexibles ou travail posté) sont exclues des **heures de travail supplémentaires**.

Pour les besoins de l'analyse, les **heures de travail supplémentaires** peuvent être

distinguées en heures supplémentaires rémunérées et en heures supplémentaires non rémunérées. Ces dernières incluent les heures réellement effectuées par un employé sans que l'employeur ne l'exige de manière explicite.

Les **heures supplémentaires de travail** entrent en compte dans l'analyse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et sont un indicateur clé du travail décent. Elles sont également utilisées pour analyser les charges de travail, les comptes nationaux et les besoins du marché du travail.

● Les heures d'absence

Au cours d'une période de référence brève, le temps pendant lequel un employé ou une personne faisant du travail bénévole ne travaille pas réellement alors que cette période fait partie des **heures de travail contractuelles**, par exemple les périodes de congé, est considéré comme **heures d'absence**. Lorsqu'il n'existe pas de contrat ou que le contrat n'est pas applicable, les **heures d'absence** sont définies comme les **heures habituellement effectuées** mais non réellement effectuées pendant la période de référence. Ceci s'applique en particulier aux emplois indépendants et aux activités de travail dans d'autres formes de travail. Les heures d'absence dues à des aménagements institués du temps de travail, tels que le temps libre flexible ou le temps posté, ne sont pas incluses dans les **heures d'absence**.

Pour les besoins de l'analyse, les **heures d'absence** peuvent être distinguées entre



celles qui sont rémunérées ou celles qui sont non rémunérées ainsi qu'entre celles qui relèvent de l'initiative du travailleur (pour répondre à des responsabilités familiales, par exemple) ou qui relèvent de l'initiative de l'employeur (suite à un incident technique, par exemple).

● **Les aménagements du temps de travail**

Un élément important du temps de travail est lié à l'**aménagement du temps de travail** qui se rapporte à l'organisation (durée et répartition) et à la programmation (stabilité ou flexibilité) des temps travaillés ou non travaillés au cours d'une période de référence donnée. Il s'applique à tous les types d'emploi et d'activités de travail. Il existe une grande variété d'aménagements du temps de travail, notamment le travail du week-end, le travail de nuit, le travail posté, le temps de travail flexible (des heures spécifiques où l'employé doit être au travail avec la flexibilité pour l'employé d'aménager le reste des heures à sa convenance), la capitalisation du temps de travail (par exemple, travailler 10 heures un jour de la semaine de façon à ne travailler que 4 jours la semaine suivante), etc.

8.5 Sources de données, collecte de données et indicateurs

● **Sources et collecte de données**

Les enquêtes sur la main-d'œuvre sont les meilleures sources de données pour les **heures réellement effectuées** et les **heures habituellement effectuées**. Il est conseillé, si l'on utilise cette source, de commencer par collecter les données sur les heures ha-

bituellement effectuées avant les heures réellement effectuées. Les répondants ont tendance à se rappeler facilement leurs heures de travail hebdomadaires types qui correspondent à leurs **heures habituellement effectuées**. Par ailleurs, les heures habituellement effectuées nécessitent un certain approfondissement et, éventuellement, une série de questions. Il est donc plus prudent de commencer par se renseigner sur les informations les plus faciles à obtenir avant les informations plus complexes. Pour les données concernant les heures réellement effectuées, la meilleure méthode consiste à :

- i. demander le nombre d'heures effectuées chaque jour de la période de référence, pour chaque emploi/activité de travail ;
- ii. totaliser le nombre de ces heures pour chaque emploi/activité de travail ;
- iii. en faire la somme pour tous les emplois/activités de travail ; puis
- iv. reconfirmer l'exactitude des données pour la période de référence.

Toutefois, dans certains cas (par exemple, pour le programme du Rwanda sur la population active et le questionnaire PAPI de l'OIT – Chapitre 12), les données sont collectées directement sur le nombre total d'heures effectuées sur la période de référence pour (a) l'emploi principal, et (b) pour l'emploi secondaire ou pour tous les autres emplois.

D'autres mesures qui peuvent être collectées à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre sont les **heures supplémentaires**



et les **heures d'absence** au cours de la période de référence. Ces mesures peuvent servir à déterminer les **heures réellement effectuées** de manière indirecte, étant donné que les **heures réellement effectuées** correspondent à la somme des **heures normales de travail** et des **heures supplémentaires** moins les **heures d'absence**. Lorsque l'on dispose des données concernant les **heures réellement effectuées** pour différentes périodes de référence sur une période d'observation longue (par exemple, les heures hebdomadaires réellement effectuées sur un trimestre), le mode de répartition de ces heures peut servir à déterminer les **heures habituellement effectuées**. Toutefois, la pratique courante consiste à demander directement ces informations aux répondants.

Il est également possible de se servir des enquêtes sur la main-d'œuvre pour collecter les données sur les **heures rémunérées**, les **heures de travail normales**, les **heures de travail contractuelles** et **l'aménagement du temps de travail** formalisé bien que ce ne soit pas la meilleure source pour effectuer ces mesures.

Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages sont particulièrement importantes pour collecter des données sur ces mesures qui sont pertinentes pour les types de travail autres que le travail dans l'emploi, par exemple le travail de production pour la consommation personnelle.

D'autres enquêtes auprès des ménages telles que les enquêtes sur les niveaux de vie, les enquêtes sur le revenu et les dépenses des ménages, les enquêtes mixtes ménage-entreprise et les enquêtes sur l'agriculture, peuvent être utilisées de la même manière que les enquêtes sur la main-d'œuvre pour collecter des données sur les **heures réellement effectuées** et les **heures habituellement effectuées**.

Les données relatives à ces mesures peuvent également être collectées par le biais des recensements de la population. L'avantage de cette source, c'est que les données peuvent alors être disponibles à des niveaux désagrégés détaillés comme les petites zones géographiques, les niveaux détaillés des professions et des branches d'activité ainsi que pour les petits groupes de population.

Mais du fait des demandes concurrentes et des exigences en matière de qualité des données, il n'est pas toujours possible de collecter les données de ces autres sources de manière aussi détaillée et rigoureuse que pour les enquêtes sur la main-d'œuvre.

Les enquêtes sur l'emploi du temps, si elles ont correctement organisées, peuvent produire des statistiques de qualité sur les **heures réellement effectuées**, les **heures d'absence**, et **l'aménagement du temps**.

Les enquêtes auprès des établissements conviennent tout à fait pour collecter des données sur les **heures rémunérées**, les



heures de travail normales, les *heures contractuelles*, les *heures supplémentaires* et les *heures d'absence*, en particulier pour les personnes pourvues d'emplois rémunérés. Elles peuvent également servir à collecter des données sur les *heures réellement effectuées* concernant ces personnes. Toutefois, ces données ne sont pas généralement disponibles au niveau du travailleur individuel mais plutôt pour différents groupes de population, par exemple pour les différents sexes.

Les registres administratifs tels que les dossiers des institutions de sécurité sociale et d'inspection du travail ou tirés des dossiers ou de la législation concernant les accords collectifs, les registres des revenus ou les registres fiscaux, sont utiles pour obtenir des informations sur les *heures contractuelles*, les *heures rémunérées*, les *heures d'absence* et les *heures de travail normales*.

● Indicateurs et tabulations

Un indicateur important utilisé dans l'analyse du temps de travail est le *total des heures réellement effectuées* défini comme le nombre agrégé des *heures réellement effectuées* par toutes les personnes dans tous les emplois (ou toutes les activités de travail) pendant une période d'observation précise, par exemple un mois ou un trimestre. Cet indicateur est également désigné sous le terme de *volume de travail* ou *apport de travail*. Il peut être calculé à partir d'enquêtes auprès des ménages continues en totalisant les heures hebdomadaires réellement effectuées pour chaque semaine sur la pé-

riode d'observation, par exemple un trimestre. Pour les autres enquêtes qui ne sont pas effectuées de manière continue sur la période d'observation, le *total des heures réellement effectuées* doit être estimé par extrapolation, en prenant en compte les effets calendaires possibles, par exemple les congés qui surviennent dans les semaines autres que la semaine de référence de l'enquête. La production brute d'une période d'observation divisée par le *nombre total d'heures réellement effectuées* sur la même période est utilisée pour le calcul des indicateurs de productivité de la main-d'œuvre. Le *total des heures réellement effectuées* peut également être réparti à travers différents sous-groupes tels que les professions et les branches d'activité.

Un indicateur connexe a trait à la *moyenne des heures annuelles réellement effectuées* définie comme le *total des heures réellement effectuées* au cours d'une année se rapportant à un dénominateur de référence tel que le nombre moyen des personnes dans l'emploi, le nombre moyen d'emplois sur l'année ou la taille moyenne de la population sur l'année. La *moyenne des heures réellement effectuées* par semaine est calculée au mieux en divisant la *moyenne des heures annuelles réellement effectuées* par le nombre total de semaines dans l'année.

Les statistiques et les indicateurs du temps de travail peuvent être analysés en les répartissant sur différents facteurs tels que le nombre d'emplois ou de personnes qui utilisent des tranches horaires différentes



et/ou en calculant le nombre moyen d'heures par emploi, par personne ou par unité économique. Par exemple, la distribution des **heures réellement effectuées** par branche d'activité et/ou le nombre moyen d'**heures supplémentaires** par profession. Dans la répartition à travers les emplois ou les unités économiques, le temps devrait se rapporter uniquement à l'emploi principal. Les statistiques et les indicateurs du temps de travail peuvent également être présentées sous forme de tableaux avec des variables telles que le sexe, l'état civil, des groupes d'âge spécifiés, le niveau d'instruction, le statut dans l'emploi, le groupe professionnel, le secteur institutionnel, la branche d'activité économique et, le cas échéant, par secteur formel/informel (ou emploi formel/informel). Pour ces derniers facteurs, en commençant par les statuts dans l'emploi, le temps devrait se rapporter uniquement à l'emploi principal.

8.6 Exemples

●Exemple 8.1 – Données artificielles sur les heures de travail

À partir des données présentées ci-dessous, nous pouvons conclure que selon le contrat de ces personnes, elles étaient supposées travailler 8 heures par jour du lundi au vendredi (soit une semaine de 40 heures). Ainsi donc, le nombre d'heures

contractuelles est de 40. Toutefois, au cours de la semaine de référence, la personne a réellement travaillé 30 heures du fait des 2 jours de congé. Sur la même période, la personne a eu 6 heures d'heures supplémentaires (1 heure de plus sur les 8 heures contractuelles chaque lundi et chaque mardi, plus 4 heures le samedi). Sur ces heures, 2 heures ont été payées en heures supplémentaires et les 4 heures du samedi ont été des heures supplémentaires non rémunérées. Il convient de noter que les heures réellement effectuées incluent les 6 heures supplémentaires, payées et non payées, mais excluent les 16 heures de congé bien qu'elles soient payées. La personne a été rémunérée pour 42 heures pendant la semaine de référence – les 40 heures contractuelles et les 2 heures supplémentaires. Cette personne a eu 16 heures d'absence sur ses heures de travail – les deux jours de congé. Elle a l'habitude de travailler 44 heures par semaine. Ainsi, les 4 heures supplémentaires du samedi constituent des heures supplémentaires régulières, bien qu'elles ne soient pas payées, et sont donc comptées comme heures habituelles. Les heures supplémentaires du lundi et du mardi de la semaine de référence ne sont pas régulières, bien qu'elles soient payées ; elles ne sont donc pas incluses dans les heures habituelles.



Tableau 8.1
Exemple artificiel de données sur les heures de travail

Heures habituellement effectuées								Heures rémunérées							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	-		9:00	9:00	9:00	Congé	9:00	-		
17:00	17:00	17:00	17:00	17:00	13:00	-		18:00	18:00	17:00	Congé	13:00	-		
8	8	8	8	8	4	0	44	9	9	8	8	8	0	0	42

2 hrs suppl. payées
16 hrs d'absence
Travail u samedi non payé:
4h rs suppl. non payées

● Exemple 8.2 (Heures effectuées – résumé des statistiques)

Le tableau ci-dessus présente les heures moyennes réellement effectuées au cours de la semaine de référence par les personnes pourvues d'un emploi dans les ménages appartenant à différents quintiles de consommation par type d'emploi. En dehors de la petite exploitation agricole, l'on note une tendance à la hausse du nombre d'heures réellement effectuées à mesure que les ménages deviennent plus riches pour chaque type d'emploi. Pour les ménages appartenant à chaque classe de quintile, les personnes qui travaillent dans des établissements autres que les établissements agricoles effectuent également davantage d'heures de travail que leurs

homologues. Les personnes pourvues d'un emploi appartenant à des ménages issus de la classe de quintile la plus élevée ont travaillé en moyenne 40 heures au cours de la semaine de référence, avec des valeurs se situant respectivement à 54 heures et 49 heures pour les personnes travaillant dans l'emploi salarié du secteur non agricole et les personnes travaillant dans l'emploi indépendant du secteur non agricole. Ils effectuent le nombre d'heures de travail le plus important en moyenne, indépendamment de la source de revenu. Il semblerait que leur consommation élevée résulte du fait qu'ils travaillent de longues heures, probablement dans plusieurs emplois, et pas nécessairement du fait qu'ils sont mieux payés que les autres.



Tableau 8.2

Heures moyennes réellement effectuées dans tous les emplois par quintile de consommation et type d'emploi, Rwanda 2012

Quintile de consommation	Emploi salarié dans le secteur agricole	Emploi salarié dans le secteur non agricole	Petit exploitant agricole	Emploi indépendant dans le secteur non agricole	Autre et n.i	Total
Quintile 1	24	34	22	31	29	24
Quintile 2	27	39	23	35	40	24
Quintile 3	28	38	23	36	27	25
Quintile 4	29	42	23	37	37	26
Quintile 5	37	54	24	49	41	40
Total	27	48	23	40	36	27

Source: Rapport thématique EICV3– Activité économique, Institut national des statistiques du Rwanda, 2012

• Exemple 8.3 (Répartition du temps de travail)

Tableau 8.3

Répartition (%) et nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement effectuées pour la population dans l'emploi, par secteur institutionnel de l'emploi principal et par sexe, les Seychelles, 2011/2012

Heures hebdomadaires habituellement effectuées dans l'emploi principal									
Secteur institutionnel (emploi principal)	< 15	15-34	35-39	40-49	50-59	60 ou plus	%	Toutes les personnes	Moyenne
Secteur gouvernemental	2,4	10,9	44,0	31,2	3,9	7,7	100,0	10,041	39,4
Secteur paraétatique	2,0	2,8	43,1	41,2	4,2	6,7	100,0	4,124	40,6
Secteur privé	3,6	9,2	22,1	41,6	11,5	11,9	100,0	22,773	43,5
Dans un ménage privé	6,7	25,5	12,3	31,0	13,0	11,4	100,0	1,617	38,4
Autres	15,1	14,8	25,8	29,0	7,2	8,2	100,0	1,397	36,3
Tous les secteurs	3,7	9,8	29,5	38,1	8,7	10,1	100,0	39,952	41,7
Sexe									
Hommes	4,1	8,8	24,4	36,7	11,6	14,3	100,0	20,267	43,9
Femmes	3,2	10,9	34,7	39,5	5,8	5,9	100,0	19,686	39,5

Source: Bureau national des statistiques, Les Seychelles, enquête sur la main-d'œuvre, 2011/2012



À partir du tableau ci-dessus, nous pouvons conclure que les personnes pourvues d'un emploi dans le secteur privé ont habituellement effectué des heures plus longues que les travailleurs des autres secteurs institutionnels. Près de 65% de ces personnes ont travaillé habituellement plus de 40 heures par semaine comparativement aux valeurs de 43%, 52%, 55% et 44% respectivement pour les travailleurs du secteur gouvernemental, des institutions paraétatiques, des ménages privés et d'autres catégories. Leur nombre moyen d'heures habituellement effectuées est également le plus élevé, soit 43,5 heures. Les hommes ont tendance à travailler davantage d'heures que les femmes avec plus de 62% d'hommes travaillant habituellement plus de 40 heures par semaine, comparativement à 51% de femmes. En moyenne, les hommes ont travaillé 4,4 heures de plus par semaine que les femmes.

De façon tout à fait surprenante, 10% des personnes dans l'emploi ont travail-

lé habituellement plus de 60 heures par semaine, avec des valeurs de 11,9% et de 11,4% pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs dans les ménages privés. C'est le cas également de 14,3% d'hommes, comparativement à 5,9% de femmes. Étant donné la relation étroite de ces chiffres avec l'indicateur de travail décent des heures de travail excessives, il semblerait que l'on doive s'inquiéter de la dimension de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée concernant le travail décent. Il semble y avoir un important volume de travail à temps partiel dans les ménages privés, avec environ 32% des personnes pourvues d'un emploi travaillant habituellement moins de 35 heures par semaine. Le pourcentage de femmes travaillant habituellement moins de 35 heures (14%) est légèrement plus élevé que celui des hommes (12,9%). Étant donné la nature de ce type de travail, ces résultats ne sont pas surprenants.



9. Emploi du secteur informel et emploi informel

9.1 Introduction

L'emploi du secteur informel et l'emploi informel représentent les deux aspects différents mais liés de l'« informalité » de l'emploi. Ils découlent du fait que les personnes dans l'emploi peuvent être classées selon

- i. les entreprises où sont localisés leurs emplois en fonction des caractéristiques liées à l'entreprise (secteur informel), et selon
- ii. les emplois qu'ils occupent en fonction des caractéristiques liées à l'emploi (emploi informel).

Le secteur informel est un concept basé sur l'entreprise, du point de vue des unités de production en tant qu'unités d'observation, qui fait référence à l'emploi et à la production qui ont lieu dans un sous-groupe d'entreprises des ménages non constituées en sociétés. L'emploi informel est un concept basé sur l'emploi, c'est-à-dire sur les emplois comme unités d'observation, reflétant l'emploi dans ces postes de travail qui ne bénéficient pas de protection juridique ou sociale, qu'il s'agisse d'entreprises informelles, d'entreprises formelles ou de ménages. Les deux concepts jouent de grands rôles importants dans les économies tant développées qu'en développement, qui affectent les sources majeures d'emploi et de moyens de subsistance. Le secteur informel est important dans la création d'emplois, la génération de revenus et la réduction du chômage véritable. L'emploi informel comporte une plus grande flexi-

bilité et des coûts moins élevés que l'emploi formel et se manifeste sous la forme de sous-traitance, de travail à domicile, de travail intérimaire, d'emploi occasionnel et ainsi de suite.

Le terme « économie informelle » est parfois utilisé pour faire référence à toutes les activités économiques des unités du secteur informel ainsi qu'aux activités économiques des travailleurs de l'emploi informel. Il recouvre « un large éventail de vulnérabilités, tels qu'un accès limité à la protection sociale, le déni des droits du travail, et le manque d'organisation et de représentation »²⁸.

Les statistiques sur le secteur informel et sur l'emploi informel sont nécessaires pour les politiques macro-économiques et les politiques connexes de développement, pour les politiques et analyses du marché du travail, pour les réglementations du travail, pour les politiques d'appui spécifiques au secteur informel et à l'emploi informel, pour les politiques sociales et de réduction de la pauvreté ainsi que pour les comptes nationaux, etc.²⁹ Ces statistiques sont dérivées de données relatives à la taille, la structure, les caractéristiques et la composition du secteur informel et de l'emploi informel. Les statistiques sont particulièrement requises sur :

- i. le nombre de personnes employées dans le secteur informel et dans l'emploi informel, leurs caractéristiques sociodémographiques et autres caractéristiques ainsi que leurs conditions de travail et d'emploi ;

²⁸ Organisation internationale du travail : *Women and Men in the Informal Economy, A statistical picture, 2nd edition*, OIT Genève, 2013.

²⁹ Organisation internationale du travail : *Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*, OIT Genève, 2013.



- ii. le nombre d'entreprises du secteur informel et leurs caractéristiques structurelles ;
- iii. la production et d'autres caractéristiques liées à la création et à la disparition des entreprises du secteur informel et à leur relation avec d'autres unités de production ;
- iv. les revenus générés par ces entreprises et dans l'emploi informel.

9.2 Emploi du secteur informel

Le secteur informel est un ensemble d'entreprises des ménages non constituées en sociétés qui ne disposent pas d'un ensemble complet de comptes. Les en-

treprises n'ont pas une personnalité juridique distincte de celle de leurs propriétaires, leurs actifs immobilisés et autres capitaux appartiennent aux propriétaires, leurs recettes et leurs dépenses sont la plupart du temps indissociables de celles des ménages des propriétaires. Ainsi, le fondement de leur qualification repose sur l'organisation juridique des entreprises, leur propriété et le type de comptabilité qu'elles tiennent. En conséquence, les normes internationales³⁰ ont défini le secteur informel comme comprenant les entreprises informelles de personnes travaillant pour leur propre compte et les entreprises d'employeurs informels comme suit :

« ... les entreprises informelles de personnes travaillant pour leur propre compte peuvent comprendre, selon les circonstances nationales, soit toutes les entreprises de personnes travaillant pour leur propre compte, soit seulement celles qui ne sont pas enregistrées selon des formes spécifiques de la législation nationale.

... les entreprises d'employeurs informels peuvent être définies, selon les circonstances nationales, selon un ou plusieurs des critères suivants :

- I. taille de l'unité inférieure à un niveau d'emploi déterminé ;**
- II. l'absence d'enregistrement de l'entreprise ou de ses salariés »**

Il existe donc une double approche pour identifier les entreprises du secteur informel. L'une de ces approches est celle du cadre juridique et administratif de l'entreprise, c'est-à-dire l'absence d'enregistrement, qui recouvre à la fois l'absence d'identité juridique et la tenue de comptes incomplète, l'autre approche étant relative à une forme particulière de production, c'est-à-dire concernant la manière dont les entreprises sont organisées et fonctionnent, comme l'indique la

mesure de la taille. Le Groupe de Delhi sur les statistiques du secteur informel recommande que pour l'utilisation de la mesure de la taille aux fins des rapports internationaux, les pays fournissent des données distinctes pour les entreprises de moins de cinq personnes³¹. Il faut noter qu'en ce qui concerne les entreprises de personnes travaillant pour leur propre compte, la taille n'est pas un critère pertinent car la plupart d'entre elles sont de petites entreprises. Lorsqu'une entreprise compte

³⁰Organisation internationale du travail : Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel. 15e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève 2013

³¹Organisation internationale du travail : Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel, OIT Genève, 2013



plusieurs établissements, le critère de la taille devrait être appliqué à chaque établissement. Ainsi, chaque établissement se situerait en deçà du seuil de la taille. L'entreprise est informelle si aucun de ses établissements n'excède ce seuil.

Dans la pratique, l'on utilise également d'autres critères, tels que la tenue de comptes distincts pour l'entreprise et le type de lieu de travail de l'entreprise. Le premier critère découle de la définition conceptuelle du secteur informel et le dernier critère, du fait que les entreprises du secteur informel ont tendance à travailler depuis le domicile de l'entrepreneur ou à proximité du domicile, depuis un étal de

marché, ou un emplacement provisoire. En ce qui concerne la production, la Résolution requiert que les entreprises du secteur informel soient des producteurs marchands.

Les entreprises détenues par des professionnels tels que des juristes ou des médecins ont souvent tendance à être de petite taille. Le fait de ne pas les compter au nombre des entreprises du secteur informel dépendra de leur enregistrement ou de la tenue de leurs comptes.

Le tableau 9.1 donne les définitions du secteur informel utilisées dans certains pays africains.



Tableau 9.1
Définitions du secteur informel dans certains pays africains

Pays / Organisation	Source	Définition
AFRISTAT*	Enquêtes 1-2-3	Entreprises des ménages non constituées en sociétés qui ne sont pas enregistrées auprès de l'institut national de statistiques ou d'autres administrations, et/ou qui ne disposent pas de comptabilité écrite formelle conforme au plan normalisé (à l'exclusion de l'agriculture)
Éthiopie*	Enquête sur l'emploi/le chômage urbains	Entreprises des ménages non constituées en sociétés de moins de 11 salariés qui n'ont pas de livre de comptes ou qui n'ont pas de licence (agriculture incluse)
Mali*	Enquête sur la main-d'œuvre	Entreprises privées de moins de 11 salariés qui ne sont pas enregistrées auprès de l'Institut national de protection sociale et n'ont pas de comptabilité (à l'exclusion de l'agriculture)
République-Unie de Tanzanie*	Enquête intégrée sur la main-d'œuvre	Entreprises des ménages non constituées en sociétés de moins de 10 salariés qui n'ont pas un ensemble complet de comptes (à l'exclusion de l'agriculture)
Rwanda	Enquête pilote sur la main-d'œuvre	Entreprises privées non enregistrées qui n'ont pas tenu de comptabilité écrite.
Les Seychelles	Enquête sur la main-d'œuvre	Entreprise de moins de 5 employés qui n'est pas enregistrée ou ne dispose pas d'un compte bancaire distinct.

* Tiré du Manuel de l'OIT sur la mesure du secteur informel et de l'emploi informel

La Résolution précise également que :

La population occupée dans le secteur informel est constituée de toutes les personnes qui, pendant une période de référence donnée, étaient pourvues d'un emploi dans au moins une entreprise du secteur informel, indépendamment de leur situation dans la profession, et du fait que cet emploi constitue leur activité principale ou secondaire.

Ainsi, l'emploi dans le secteur informel, est déterminé par les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle une personne travaille, c'est-à-dire la taille de cette entreprise, son enregistrement ou l'enregistrement ses employés.

Sur le plan opérationnel, les personnes employées par le secteur informel sont identifiées de la manière suivante :

- i. Un employé ou un travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale est un employé du secteur informel si :



- b. le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise où cette personne travaille est inférieur à un seuil déterminé (par exemple cinq) ; et
 - c. soit l'entreprise n'est pas officiellement enregistrée (aux fins de l'impôt, de la sécurité sociale ou d'une forme de licence commerciale nationale) ou qu'elle opère dans certains types d'emplacements informels comme à domicile ou à proximité du domicile, dans la rue ou dans une unité mobile.
- ii. Un employeur, travailleur pour son propre compte ou membre d'une coopérative de producteurs est occupé dans le secteur informel si l'entreprise qu'il détient n'est pas officiellement enregistrée (aux fins de l'impôt, de la sécurité sociale ou d'une forme de licence commerciale) ou ne dispose pas d'un compte bancaire distinct du compte personnel du propriétaire de l'entreprise.

Les personnes travaillant dans le secteur informel peuvent donc être classées de la manière suivante :

- i. Employeurs d'entreprises informelles ;
- ii. Salariés d'entreprises informelles ;
- iii. Personnes travaillant pour leur propre compte (travailleurs indépendants) dans leurs propres entreprises informelles ;
- iv. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale travaillant dans des entreprises informelles ; et
- v. Membres de coopératives informelles de producteurs.

Quelques pays incluent aussi les personnes travaillant pour leur propre compte impliquées dans la production de biens exclusivement pour la consommation de leur ménage, comme

l'agriculture de subsistance, la construction de leur propre habitation. Toutefois, la plupart des pays excluent ce type de travailleurs de la définition de l'emploi, une position désormais adoptée au niveau international dans la nouvelle résolution sur les statistiques du travail.

Les salariés exclus de l'emploi dans le secteur informel sont :

- i. Les personnes employées par le gouvernement et les organisations paraétatiques, les coopératives, les entreprises constituées en sociétés et les quasi-sociétés ;
- ii. Les personnes salariées des activités agricoles ; et
- iii. Les personnes employées dans les ménages comme travailleurs domestiques.

L'exclusion automatique des personnes engagées dans les activités agricoles relève de la pratique, et n'a pas de fondement conceptuel. Dans les faits, certains pays incluent ces personnes dans le secteur informel.

Une personne peut être salariée dans le secteur informel par le biais de son travail principal, secondaire ou autre. Lorsque deux ou plus de ces emplois relèvent du secteur informel, la Résolution recommande de comptabiliser cette per-



sonne comme appartenant au secteur informel une seule fois. En faisant le lien entre l'emploi dans le secteur informel et les caractéristiques des emplois, par exemple les professions, il convient alors de décider lequel/lesquels de ces emplois choisir. L'une des possibilités est d'utiliser le travail principal du secteur informel. Il n'est pas recommandé de comptabiliser la personne autant de fois que cette personne occupe un emploi dans le secteur informel. Cela pourrait induire une double comptabilisation et ainsi fausser le calcul des indicateurs avec l'emploi total comme dénominateur. Par exemple, une personne pourrait être chauffeur de taxi informel travaillant pour son propre compte et également vendeur dans un magasin informel, le premier emploi étant son emploi principal. Si l'on choisit l'emploi principal en rapportant l'emploi du secteur informel au secteur d'activité, cette personne devrait être comptabilisée une seule fois dans la catégorie des services. Il convient toutefois de noter que cela pourrait avoir pour conséquence de sous-estimer l'emploi du secteur informel dans le commerce. L'on est confronté au même problème lorsque l'analyse se rapporte à la profession.

Selon la 15^e Résolution de la CIST, le champ du secteur informel est limité aux producteurs marchands définis comme ceux ayant au moins une production marchande. Toutefois, les normes récentes concernant la mesure de l'emploi excluent

de l'emploi les personnes engagées dans la production pour leur consommation personnelle, définies comme des personnes produisant surtout pour leur consommation personnelle. Ainsi, les personnes produisant pour leur consommation personnelle, même lorsqu'il s'agit de production marchande, ne sont plus salariées et ne peuvent donc plus faire partie du secteur informel. Il pourrait donc en résulter une rupture dans les séries historiques des statistiques sur le secteur informel du fait des nouvelles normes de mesure de l'emploi. La définition ci-dessus du secteur informel n'implique pas que toutes les autres entreprises hors du secteur informel peuvent être considérées comme des entreprises du secteur formel. Par exemple, les ménages qui emploient un personnel domestique peuvent ne pas être des entreprises formelles et toutes les entreprises du secteur agricole ne sont pas forcément des entreprises formelles.

9.3 Emploi informel

L'emploi informel est déterminé par les caractéristiques du travail que la personne exerce en termes d'emploi qui n'offre pas de protection juridique ou sociale aux salariés, les exposant donc à de plus grands risques économiques que les autres salariés³² Ce concept diffère du concept précédent relatif à l'emploi du secteur informel, qui était basé sur les caractéristiques de l'entreprise.

³²Organisation internationale du travail : Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel. 17^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT, Genève, 2003



A. Les travailleurs à leur propre compte et les employeurs occupés dans leur propre entreprise du secteur informel ;

B. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, qu'ils travaillent ou non dans des entreprises du secteur formel ou informel ;

C. Les membres de coopératives informelles de producteurs ;

Les salariés occupant des emplois informels dans des entreprises du secteur formel, des entreprises du secteur informel, ou en qualité de travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages. Les salariés sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou dans la pratique, à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi (par exemple, préavis en cas de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou de maladie rémunérés, etc.) ;

Comme ces directives sont antérieures aux nouvelles normes concernant les statistiques sur l'emploi, les personnes travaillant pour leur propre compte engagées dans la production de biens exclusivement pour la consommation de leurs ménages étaient également incluses dans l'emploi informel. Toutefois, ces personnes ne sont plus traitées comme des salariés et ne peuvent donc pas faire partie de l'emploi informel.

Peu importe que ces emplois soient exercés dans les entreprises du secteur formel, les entreprises du secteur informel ou dans les ménages.

Sur le plan opérationnel, les personnes occupant des emplois informels sont identifiées comme suit :

- i. in salarié est dans l'emploi informel par rapport à son emploi (principal, secondaire ou autre emploi) si dans cet emploi
 - l'employeur ne paie pas de cotisation à la sécurité sociale pour cet

employé ; OU

- si les informations sur la cotisation à la sécurité sociale ne sont pas disponibles (la personne n'est pas informée ou les systèmes de sécurité sociale n'existent pas), la personne n'a pas droit aux congés annuels payés (ou d'une compensation en lieu et place) ni aux congés de maladie rémunérés, et n'en bénéficie pas effectivement³³.
- ii. Un travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale est toujours dans l'emploi informel.
- iii. Un employeur, un travailleur pour son propre compte ou un membre d'une coopérative de producteurs est dans l'emploi informel si son entreprise est une entreprise du secteur informel.

En raison des nouvelles normes de mesure de l'emploi, comme précédemment mentionné, les personnes qui produisent des biens exclusivement pour leur consommation personnelle (par exemple, l'agriculture de subsistance, la construction de sa propre habitation, la fabrication de vê-

³³ Bureau international du travail. Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique (troisième édition). BIT, Genève



tements, de meubles, la collecte d'eau et de combustible, etc.) ne peuvent plus être incluses dans l'emploi informel car elles ne sont plus salariées. Il en va de même pour les « travailleurs bénévoles ».

Contrairement à l'emploi du secteur informel, les salariés des activités agricoles ainsi que ceux qui travaillent dans des ménages privés en tant que travailleurs domestiques sont inclus dans l'emploi informel, si leurs emplois présentent les caractéristiques distinctives pertinentes. La situation des personnes travaillant pour leur propre compte, des employeurs et des membres de coopératives de producteurs qui exercent des activités agricoles pose problème, car leurs entreprises ne peuvent pas être considérées comme appartenant au secteur informel. Des définitions particulières sont nécessaires pour pouvoir les classer dans l'emploi informel. Le cas des auxiliaires familiaux est également problématique. Il s'agit de personnes qui aident un membre de la famille à faire son travail et elles sont

considérées comme salariées selon les nouvelles normes. Contrairement aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale qui travaillent pour une entreprise clairement définie, ce n'est pas le cas des auxiliaires familiaux, sauf par le biais du membre de la famille qu'elles aident. Il est donc difficile de décider si elles devraient être considérées comme employées du secteur informel ou non. Toutefois, comme pour les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, les auxiliaires familiaux sont employés de manière informelle.

Les directives internationales de 2003 ont inclus le cadre permettant de désagréger l'emploi selon le type d'unité de production et le type d'emploi (Tableau 9.2). Le type d'unité de production (les lignes du tableau) est défini en termes d'organisation juridique de l'entreprise et d'autres caractéristiques liées à l'entreprise, tandis que le type d'emploi (les colonnes) est défini en termes de statut dans l'emploi et d'autres caractéristiques liées à l'emploi.



Tableau 9.2
Cadre conceptuel de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel^(a)

Type d'unité de production	Emplois selon la situation dans la profession								
	Travailleurs à leur propre compte		Employeurs		Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	Salariés		Membres de coopératives de producteurs	
	Informel	Formel	Informel	Formel		Informel	Formel	Informel	Formel
Entreprises du secteur formel					1	2			
Entreprises du secteur informel ^(b)	3		4		5	6	7	8	
Ménages ^(c)	9					10			

Source: Directives de la 17^e CIST.

Notes :

(a) Les cellules teintées en gris foncé représentent les emplois qui, par définition, n'existent pas dans le type d'unité de production en question. Les cellules teintées en gris clair représentent les emplois formels. Les cellules non grisées représentent les différents types d'emplois informels.

(b) Selon la définition de la Résolution de la 15^e CIST (à l'exclusion des ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés).

(c) Ménages produisant des biens exclusivement pour leur usage final propre (cellule 9) et ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés (cellule 10). **Il convient cependant de noter que les premiers ne sont plus considérés comme salariés selon les nouvelles normes, alors la cellule 9 devrait maintenant être teintée en gris foncé.**

Emploi informel : Cellules 1 à 6 et 8 à 10 (**sauf la 9**).

Emploi dans le secteur informel : Cellules 3 à 8.

Emploi informel en dehors du secteur informel : Cellules 1, 2, 9 (**sauf la 9 désormais exclue**) et 10.

D'après ce cadre, il est clair que la différence entre l'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel est une conséquence de l'existence d'un emploi informel en dehors du secteur informel (cases 1, 2 et 10) et d'un emploi formel dans le secteur informel (case 7). Dans la plupart des cas, les chiffres de la case 7 seront négligeables.

Les travailleurs pour leur compte propre engagés dans la production de biens destinés uniquement à la consommation finale personnelle du ménage (case 9), comme l'agriculture de subsistance, la construction d'habitations personnelles, la fabrication de vêtements, de meubles, la collecte d'eau et de combustible, etc., ne sont plus considérés comme des salariés selon les



nouvelles normes de mesure de l'emploi. Par conséquent, ils ne peuvent plus être comptabilisés dans l'emploi informel.

ayant deux emplois ou plus devraient être comptabilisés au titre de l'emploi informel autant de fois que ces emplois sont informels.

Puisque l'emploi informel est un concept fondé sur l'emploi lui-même, les salariés

Tableau 9.3
Définitions des emplois informels des salariés dans certains pays africains

Pays / Organisation	Source	Définition
Mali*	Enquête sur la main-d'œuvre	Les salariés au nom desquels l'employeur ne paie pas de cotisations sociales et qui n'ont pas droit à un congé payé annuel ni au congé de maladie rémunéré
Afrique du Sud*	Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre	Les salariés sans contrat d'emploi écrit ou au nom desquels l'employeur ne cotise pas à une caisse de retraite ou aux prestations d'assistance médicale
Zambie*	Enquête sur la main-d'œuvre	Un emploi exercé par un salarié est considéré comme informel, si l'employeur ne paie pas les cotisations de sécurité sociale, et qu'il n'a pas droit au congé de maladie ni au congé annuel payés.
Rwanda	Programme pilote d'enquête sur la main-d'œuvre	Un emploi exercé par un salarié est considéré comme informel, si l'employeur ne paie pas les cotisations de sécurité sociale, et qu'il n'a pas droit au congé de maladie ni au congé annuel payés.
Les Seychelles	Enquête sur la main-d'œuvre	Un salarié exerce un emploi informel si cette personne (a) n'a pas de contrat écrit ou de lettre officielle d'engagement ; (b) n'a pas droit au congé annuel payé ni au congé de maladie ; ou (c) si son employeur ne paye pas de cotisation en son nom à la Commission des recettes des Seychelles (ce qui garantit le droit à une protection en matière de sécurité sociale).

*Tiré du manuel de l'OIT sur la mesure du secteur informel et de l'emploi informel



9.4 Sources de données, collecte de données et indicateurs

• Sources et collecte de données

Les enquêtes auprès des ménages telles que les enquêtes sur la main-d'œuvre sont particulièrement adaptées à la mesure de l'emploi du secteur informel et de l'emploi informel. Elles peuvent couvrir tous les types d'emploi de manière globale, y compris le travail domestique, le cas échéant. Elles peuvent générer des statistiques sur:

- i. le nombre et les caractéristiques des personnes employées dans le secteur informel et/ou dans l'emploi informel ainsi que sur leur ménage ;
- ii. certaines caractéristiques liées à leur emploi et à l'entreprise dans laquelle elles sont employées ;
- iii. le nombre et les caractéristiques des propriétaires d'entreprises du secteur informel.

Cependant, l'identification des entreprises du secteur informel, en particulier en prenant en compte l'organisation juridique, la tenue de comptes et l'enregistrement de l'entreprise, peut s'avérer difficile pour certains salariés, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les personnes qui répondent par procuration. En plus, les statistiques peuvent ne pas s'étendre au nombre et aux caractéristiques des entreprises du secteur informel telles que leur production, le revenu créé et le capital fixe.

D'autre part, les enquêtes et les recensements auprès des établissements sont

parfaitement adaptés à la production de ces statistiques ainsi qu'à l'emploi dans ces unités. Les autres avantages à utiliser ces sources, si elles sont bien définies, sont le fait d'éviter les réponses par procuration, la possibilité de réaliser une analyse comparative des entreprises dans les secteurs formel et informel ainsi qu'une bonne couverture. Toutefois, l'inconvénient majeur se rapporte à la qualité du cadre d'échantillonnage qui pourrait être incomplet, présenter d'importants doublons et être obsolète. Bien qu'un échantillonnage par zone puisse atténuer certaines de ces difficultés, il s'avère coûteux. En outre, ces sources ne produisent pas de statistiques sur les personnes ayant un emploi dans le secteur informel, mais sur les emplois, et pourraient ne pas couvrir correctement l'emploi informel. En effet, du fait que les entreprises sont les répondants et que l'emploi informel est associé à de mauvaises conditions de travail, elles peuvent éprouver une certaine réticence à donner des informations complètes et précises.

La combinaison d'une enquête auprès des ménages et d'une enquête auprès des entreprises, appelée enquête mixte auprès des ménages et des entreprises, offre la possibilité d'avoir les aspects positifs des deux types d'enquêtes présentés ci-dessus tout en évitant leurs inconvénients. Dans la première étape, la composante ménage est mise en œuvre comme un exercice de listage visant à identifier les propriétaires d'entreprises informelles. Ces propriétaires constituent ensuite le cadre d'échantillonnage pour la deuxième enquête auprès des entreprises concer-



nant les entreprises informelles. Une alternative consiste à utiliser une enquête auprès des ménages comportant un module sur l'emploi comme première étape pour identifier les opérateurs du secteur informel. Cette approche a l'avantage de produire des statistiques de qualité sur l'emploi informel tandis que la seconde étape de l'enquête sur les entreprises informelles est alors utilisée pour collecter des données sur le secteur informel. La difficulté associée à l'utilisation de cette combinaison est que l'échantillon des unités du secteur informel pourrait s'avérer insuffisant ou inefficace du fait de la nature de l'échantillonnage de la première étape.

Les enquêtes mixtes peuvent produire des statistiques sur :

- i. le nombre et les caractéristiques des entreprises ou des unités du secteur informel ;
- ii. le nombre et les caractéristiques des entrepreneurs du secteur informel ;
- iii. le nombre de travailleurs des unités du secteur informel et leurs caractéristiques personnelles, et celles de leur travail et de leur ménage ;
- iv. le nombre de travailleurs dans l'emploi informel et leurs caractéristiques personnelles, celles de leur emploi et de leur ménage, dans une certaine mesure.

Les données relatives à l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel devraient être produites une fois par an afin de suivre l'évolution de ces phénomènes

et ainsi déceler les changements au niveau de leur taille et au niveau de leurs principales composantes. Les données relatives à la production et aux autres caractéristiques similaires des unités du secteur informel et relatives aux caractéristiques et aux conditions de travail détaillées des travailleurs du secteur informel pourraient faire l'objet d'une collecte moins fréquente, disons une fois tous les 5 ans.

• Indicateurs et tabulations

Les statistiques sur le nombre de personnes pourvues d'un emploi informel et des personnes pourvues d'un emploi dans le secteur informel peuvent être désagrégées selon des caractéristiques sociodémographiques (le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau d'instruction, le type de formation, le lieu de résidence, le statut migratoire, etc.), des caractéristiques liées à l'emploi (la profession, la situation dans la profession, la durée du travail, le revenu, l'emploi principal/secondaire, etc.) et des caractéristiques liées à l'entreprise (le secteur d'activité, le secteur institutionnel, la taille de l'unité, le type de lieu de travail, etc.). Parmi toutes ces caractéristiques, la série de statistiques minimum recommandées sur l'emploi dans le secteur informel se rapporte aux tableaux par situation dans la profession et par secteur d'activité. Le sexe et la situation dans la profession sont les variables de classification minimum pour l'emploi informel.

Le nombre total d'unités du secteur informel peut être classé selon les caractéristiques des entreprises (secteur d'activité, secteur institutionnel, production, revenu,



source de financement ou de crédit, revenu, type d'entreprise du secteur informel, etc.). Le nombre d'emplois informels peut être tabulé selon les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise. Les statistiques sur le nombre de personnes dans l'emploi informel ainsi que sur le nombre d'emplois informels peuvent être produites selon le type d'unité de production (entreprise du secteur formel, entreprise du secteur informel, ménage).

Les indicateurs de base sont le **taux d'emploi informel** et le **taux d'emploi du secteur informel**, tous les deux calculés en exprimant les chiffres correspondants en proportion de l'emploi total. Un autre indicateur est le rapport entre **l'emploi du secteur informel et l'emploi informel**. Le premier de ces trois indicateurs, le **taux d'emploi informel**, est l'un des indicateurs du travail décent proposés par l'OIT. Il re-

flète la qualité de l'emploi dans une économie dans le sens où une valeur en baisse indique une progression par rapport par rapport à la proportion de travailleurs qui manquent généralement de protection sociale et juridique de base et d'avantages sociaux. Tous ces indicateurs peuvent être ventilés comme précédemment en ce qui concerne les statistiques et les nombres. Il convient d'apporter un soin particulier à la définition du dénominateur. Par exemple, il convient d'exclure l'emploi agricole de l'emploi total si l'agriculture n'a pas été utilisée pour calculer l'emploi du secteur informel et/ou l'emploi informel. Dans tous les cas, la couverture du dénominateur doit être la même que celle du numérateur de l'indicateur. Par exemple, le taux d'emploi informel des femmes devrait être basé uniquement sur les femmes lors du calcul du numérateur et du dénominateur.

● **Exemple 9.1**



Tableau 9.4

Répartition (%) des personnes pourvues d'un emploi formel/informel selon que leur emploi principal se situe dans le secteur formel/informel ; taux d'emploi informel et pourcentage des personnes pourvues d'un emploi dans le secteur informel

	Personnes pourvues d'un emploi dans le secteur informel	Personnes pourvues d'un emploi dans le secteur formel	Population dans l'emploi
Emploi informel	100	33,3	44,5
Emploi formel	0	66,7	55,5
Totalité des emplois	100,0 6.380	100,0 31.690	100,0 38.070
Taux d'emploi informel	Hommes dans l'emploi	Femmes dans l'emploi	Population dans l'emploi
Entreprises du secteur formel	33,7	32,9	33,3
Totalité des entreprises	49,4	39,4	44,5
% des salariés du secteur informel	23,7	9,7	16,8

Source: Les Seychelles, Enquête sur la main-d'œuvre, 2011/2012

Environ 44% des personnes pourvues d'un emploi ont été employées de manière informelle dans leur emploi principal, avec environ un tiers d'entre elles ayant un emploi dans des entreprises du secteur formel dans l'emploi informel. Par définition, toutes les personnes employées dans le secteur informel sont également employées de manière informelle. L'emploi informel est plus élevé chez les hommes que chez leurs homologues féminines avec des taux s'élevant respectivement

à 49% et 39%, mais dans les entreprises du secteur formel les taux sont à peu près identiques (33%). Étonnamment, un pourcentage plus élevé d'hommes travaillaient dans le secteur informel (24%) contre environ 10% seulement de femmes. Ceci pourrait s'expliquer par le taux élevé de pêche artisanale à petite échelle pratiquée dans le pays, presque entièrement par les hommes. Il serait intéressant d'étudier la question plus en détail.



10. Classifications

10.1 Introduction aux classifications

• Classifications générales

Une classification est une répartition d'objets (y compris de personnes et d'autres organismes vivants), d'évènements et d'idées en groupes mutuellement exclusifs et exhaustifs sur la base de certaines caractéristiques de similarité entre eux. L'objectif du regroupement peut être d'ordre administratif, descriptif, analytique, et ainsi de suite.

Lorsque les groupes au sein d'une classification sont bien établis et généralement acceptés, on parle de «classification standard». Les sous-ensembles de ces classifications qui sont utilisés à des fins de description et d'analyse statistiques présentent un intérêt particulier en statistiques. On parle de «classifications statistiques standard». L'acceptation des classifications peut se faire à un niveau international (elles sont généralement conçues, élaborées et financées par une ou plusieurs organisation(s) internationale(s)). On parle alors de «classification statistique standard internationale». Les classifications sont également déterminées à d'autres niveaux comme au niveau national, par exemple.

Quatre grandes classifications sont utilisées pour la description et l'analyse des statistiques du travail, à savoir :

i. la classification des personnes dans l'emploi selon le genre d'activité qu'elles exercent dans le cadre de leur

emploi, comme les gestionnaires, les professionnels, les employés de bureau, les personnels qualifiés, ... – on parle de **classification des professions** ;

ii. la classification des personnes dans l'emploi selon l'activité économique de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, comme l'agriculture, l'industrie manufacturière, les services, ... – on parle de **classification industrielle des activités économiques** ;

iii. la classification des personnes dans l'emploi selon leur relation de travail avec l'entreprise dans laquelle elles travaillent, comme les employeurs, les employés, ... – on parle de **classification d'après la situation dans la profession** ;

iv. la classification des personnes appartenant à la main-d'œuvre selon leur niveau d'instruction le plus élevé, comme le primaire, le secondaire, l'université, ... – on parle de **classification de l'éducation**.

Les trois premières classifications se rattachent directement ou indirectement à un emploi, défini comme «un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, pour une seule unité économique».³⁴

Pour les personnes ayant plus d'un emploi, la classification devrait être déterminée pour chaque emploi. Toutefois, dans la présentation des résultats et/ou du fait de ressources insuffisantes pour collecter des informations sur tous les emplois, un

³⁴ Organisation internationale du travail : Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, paragraphe 12b, 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT Genève 2013



seul emploi est parfois retenu comme **emploi principal**.

L'emploi principal est défini comme celui dans lequel la personne passe généralement le plus de temps, mesuré sur une longue période d'observation comme une année ou une saison. Toutefois, à certains moments, surtout lorsque les critères de sélection pour l'emploi principal ne peuvent être mis en œuvre avec succès, il est défini comme celui qui apporte le plus de revenus ou celui qui est considéré par la personne dans l'emploi comme l'emploi principal.

Les emplois pris en compte sont généralement ceux exercés au cours de la période de référence par les personnes dans l'emploi au cours de cette même période, y compris les personnes temporairement absentes du travail. Si au cours de la période de référence une personne est temporairement absente d'un ou plusieurs emplois qu'elle exerce habituellement, ces emplois doivent également être pris en compte dans l'identification de l'emploi principal. Par exemple, si la période de référence tombe pendant les vacances scolaires pour une personne qui est enseignante, l'emploi d'enseignant devrait être considéré comme candidat pour l'emploi principal même si la personne est temporairement absente de cet emploi.

Dans certains cas, on prend également en compte **un emploi secondaire**, défini comme l'emploi dans lequel la personne employée passe généralement le plus de temps, après l'emploi principal.

Les emplois multiples ont tendance à être sous-déclarés dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et les enquêtes auprès des ménages lorsque : i) plusieurs des emplois sont exercés sur un court espace de temps comme la période de référence; ii) les répondants et/ou les agents recenseurs considèrent certaines activités génératrices de revenus comme insignifiantes ou problématiques à rapporter. Dans le cas du i), les emplois multiples posent problème à la fois pour la collecte des données et pour le choix des emplois à considérer comme emplois principaux, emplois secondaires, etc. Par exemple, un ouvrier du bâtiment qui ne parvient pas à trouver tous les jours du travail sur des sites de construction pendant la période de référence peut exercer diverses autres occupations professionnelles au cours de cette période, comme homme à tout faire, agriculteur, revendeur de petits articles, par exemple.

Ces classifications peuvent s'étendre aux autres personnes de la main-d'œuvre (ou main-d'œuvre élargie) en se basant sur leurs emplois précédents ou sur les emplois qu'ils recherchent.

Bien qu'elles soient utilisées principalement dans le cadre des statistiques sur la main-d'œuvre, certaines de ces classifications peuvent également être adaptées à d'autres formes de statistiques sur l'emploi. Dans ce cas, la notion d'emploi est remplacée par **activité professionnelle**, mais avec exactement la même définition.



Ces classifications sont hiérarchiques au niveau de leur structure de regroupement, en commençant par des classifications très globales qui sont ensuite subdivisées à chaque étape suivante en sous-groupes plus petits, en sous-sous-groupes plus petits, etc.

Certaines des classifications sont également ordonnées, en particulier au niveau le plus élevé. Par exemple, dans la classification des professions, au niveau le plus élevé, le deuxième grand groupe, les «Professionnels», est considéré comme «plus élevé» que le troisième groupe (les «Techniciens»), qui à son tour est «plus élevé» que les «Employés de bureau» et ainsi de suite jusqu'au grand groupe des «Travailleurs peu qualifiés».

Étant donné que ces trois classifications se rapportent aux emplois, aux activités de travail et/ou aux activités des unités économiques, une personne peut être classée autant de fois que les emplois, les activités de travail et/ou les unités économiques dans lesquels elle exerce. Par exemple, une personne peut être classée comme employeur dans l'emploi principal, comme personne travaillant pour son propre compte dans un emploi secondaire et comme aide familiale dans le cadre d'une activité de production pour la consommation personnelle.

Dans ce chapitre nous présentons les versions internationales de ces quatre classifications. Dans certains pays, elles ont servi de base à la création de classifications nationales reflétant mieux les situations

nationales tout en restant conformes aux classifications internationales. Il s'agit en fait de la procédure recommandée. Les classifications nationales devraient pleinement refléter à la fois la structure du marché du travail national et les besoins en information pertinents à l'échelle nationale. En fait, elles vont souvent plus loin que les classifications internationales en termes de niveaux de classification. D'autres pays cependant, qui ne sont pas encore en position d'élaborer leurs propres classifications nationales, utilisent directement les classifications internationales. C'est le cas de nombreux pays en Afrique.

Il existe bien sûr d'autres classifications qui sont utilisées dans les statistiques du travail, comme le sexe, les groupes d'âge et les régions. Elles sont cependant toutes simples et, par conséquent, ne sont pas abordées dans ce chapitre.

10.2 La Classification internationale type des professions (CITP)

• Structure

La CITP regroupe les emplois en fonction des tâches et des fonctions habituellement exercées dans le cadre de l'emploi, en tenant compte de la similitude des compétences requises pour l'emploi. La dernière version (CITP 08) a été établie en 2008 par le Conseil d'administration du BIT.³⁵ Elle a ensuite été approuvée la même année par la Conférence internationale des statisticiens du travail et la Commission de statistique des Nations unies. Dans cette classification,

³⁵ Organisation internationale du travail: Résolution sur la mise à jour de la Classification internationale type des professions, 18^e Conférence des statisticiens du travail, OIT, Genève 2008.



- i. **Une profession** est définie comme un «ensemble d’emplois dont les tâches et les tâches principales sont caractérisées par un degré élevé de similitude»²
- ii. Les emplois sont classés dans un **groupe de professions** sur la base de la similitude des compétences requises pour les exercer.

La classification suit une structure hiérarchisée de quatre (4) niveaux. À son échelon le plus désagrégé (niveau de 4 chiffres), les emplois sont classés en 463 groupes de base qui sont ensuite regroupés à un niveau supérieur en 130 sous-groupes (niveau de 3 chiffres). Ces derniers sont à leur tour regroupés en 43 sous grands groupes (niveau de 2 chiffres) qui sont également regroupés en 10 grands groupes (niveau de 1 chiffre).

Les 10 grands groupes sont classés par niveau de compétences comme suit :

- i. 1^{er} niveau de compétences : prestation de tâches physiques ou manuelles simples et routinières correspondant généralement tout au plus au niveau de l’enseignement primaire (Niveau 1 de la CITE-97)
- ii. 2^e niveau de compétences : capacités à lire des instructions, à rédiger des

rapports simples et à effectuer des calculs arithmétiques simples correspondant généralement au niveau acquis à l’issue de l’enseignement secondaire ou professionnel (niveaux 2, 3 et 4 de la CITE 97).

- iii. 3^e niveau de compétences : exécution de tâches complexes d’ordre technique et pratique correspondant généralement aux compétences acquises dans l’enseignement supérieur durant 1 à 3 ans (1^{er} cycle de l’enseignement supérieur de cycle court - niveau 5b de la CITE-97).
- iv. 4^e niveau de compétences : accomplissement de tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions correspondant généralement à un niveau d’études dans un établissement d’enseignement supérieur durant une longue période de 3 à 6 ans (1^{er} cycle de l’enseignement supérieur de durée moyenne et 2^e cycle de l’enseignement supérieur - niveau 5a et niveau 6 de la CITE-97).

Les dix (10) grands groupes assortis de leur niveau de compétences sont énumérés dans le tableau suivant :



Tableau 10.1
Classification internationale type des professions (2008)

ISCO 08 (Major Groups)		
Code	Titre	Niveau de compétences
1	Directeurs, cadres de direction et gérants	3 + 4
2	Professions intellectuelles et scientifiques	4
3	Professions intermédiaires	3
4	Employés de type administratif	2
5	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	
6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	
7	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	
8	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	
9	Professions élémentaires	1
0	Professions militaires	1 + 2 + 4

Comme l'indique le tableau, à l'exception des professions militaires, les autres grands groupes sont classés par ordre de compétences :

• **Exemple 10.1 (Classification d'un emploi)**

L'emploi, «**directeur et cadre de direction, développement de produits**», est classé de manière suivante :

- i. Premièrement, l'emploi est classé dans le groupe de base des professions «**Directeurs et cadres de direction, recherche-développement**» (code de 4 chiffres «1223») sur la base des fonctions et des tâches à accomplir.
- ii. Deuxièmement, il est regroupé avec d'autres emplois similaires en termes de compétences (niveau et spéciali-

sation) au niveau supérieur dans le sous-groupe des professions «**Directeurs et cadre de direction, ventes et commercialisation**» (code de 3 chiffres «122»).

- iii. En remontant dans la hiérarchie, il est encore regroupé avec d'autres emplois similaires au niveau supérieur dans le sous-grand groupe «**Directeurs de services administratifs et commerciaux**» (code de 2 chiffres «12»).
- iv. Fiv. Enfin, l'emploi est classé au niveau supérieur dans le grand groupe «**Directeurs, cadres de direction et gérants**» (code d'un chiffre «1») avec d'autres emplois en fonction du niveau de compétences.



En plus de La structure, la CITP-08³⁶ fournit également :

- i. Des définitions détaillées de chaque groupe à tous les niveaux, y compris des descriptions des tâches et des fonctions des emplois du groupe, appelées **Dictionnaire des professions**; et
- ii. **Un index des titres des professions** qui associe les titres d'emplois réels utilisés sur le marché du travail aux catégories de la structure de classification, par ordre alphabétique et par ordre de codes professionnels.

L'index est utilisé pour établir une correspondance un système de classification et un autre (voir par exemple les tables de correspondance pour la CITP-08 et la CITP-88).³⁷ Il contribue également à l'élaboration de systèmes nationaux de classification des professions de manière à ce qu'ils concordent avec la CITP 08.

La CITP-08 peut également être utilisée pour classer les activités qui ne sont pas des activités relevant de l'emploi, telles que le travail de production pour compte propre, le travail bénévole et le travail destinée à la formation. Par exemple, le sous-grand groupe 63 : Agriculteurs, pêcheurs, chasseurs et cueilleurs pratiquant une agriculture de subsistance peut s'appliquer aux activités de production de subsistance pour propre usage.

• Collecte des données

Les données sur les emplois utilisées pour la classification des professions peuvent

être obtenues à partir d'enquêtes auprès des ménages (notamment, les enquêtes sur la population active), de recensements de la population, d'enquêtes et de recensements auprès des établissements et de sources administratives.

Pour les enquêtes et les recensements auprès des ménages, il est recommandé de recueillir des données descriptives ou textuelles sur les tâches et les fonctions habituellement exercées dans le cadre d'un emploi à l'aide des deux questions portant sur :

- i. le titre ou le nom de la profession et
- ii. les principales tâches ou fonctions habituellement exercées dans le cadre de l'emploi.

Ces informations sont ensuite utilisées pour classer l'emploi au niveau le plus bas du groupe de professions dans le système de classification (pour la CITP 08, il s'agit du niveau de 4 chiffres). Pourvu qu'elles soient bien formulées, ces questions ouvertes d'une enquête ou d'un recensement peuvent permettre de recueillir suffisamment d'informations pour cet exercice. L'utilisation d'une seule question peut ne pas donner de réponses satisfaisantes pour certains répondants, car parfois seul le titre de l'emploi est fourni, par exemple «directeur». Par conséquent, cette approche n'est pas recommandée. Il convient d'éviter les questions pré-codées utilisant des titres d'emplois, car les termes utilisés sur le marché du travail ne correspondent pas souvent aux noms des groupes dans la structure des professions.

³⁶ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

³⁷ Organisation internationale du travail. *Classification internationale type des professions : Structure, définitions des groupes et tableaux de correspondance*. Partie IV paragraphe 363. OIT, Genève, 2012.



De plus, il n'est pas recommandé de classer un emploi directement à des niveaux supérieurs dans la structure de classification. Même si cette démarche peut sembler plus facile, surtout dans un contexte de rareté des ressources, elle peut inutilement compromettre la qualité de la classification des professions.

Les enquêtes auprès des établissements permettent de recueillir des données sur l'emploi, bien que ces données soient généralement limitées à l'emploi salarié. Des sources administratives basées notamment sur les systèmes fiscaux, les services de l'emploi, les régimes de retraite ou la sécurité sociale sont également utilisées pour mesurer l'emploi. Ces deux sources peuvent être utilisées pour générer des données sur les professions. Lorsque ces données sont disponibles pour des emplois spécifiques, elles peuvent être codées en utilisant les descriptions détaillées des postes et les énoncés de fonction au niveau de quatre (4) chiffres ou à un échelon encore inférieur de la structure de classification.

Le Dictionnaire des professions et l'*Index des titres des professions* sont des outils précieux dans le codage des réponses ouvertes sur les fonctions et les tâches des emplois. Avec leur utilisation, le codage est largement simplifié et la précision est accrue. Ceci est valable, que le codage soit effectué manuellement, automatiquement ou assisté par ordinateur.

• Utilisations

La classification des professions est importante pour la description et l'analyse statistiques du marché du travail et de la structure sociale et économique de la société comme les modèles professionnels dans le temps, pour un pays ou un lieu donné, et entre les lieux pour une période donnée. Il s'agit d'une variable statistique ayant pour valeurs les codes des professions. La classification des professions permet notamment :

- i. De comprendre les différentes répartitions des professions dans un pays
 - b. a. entre les groupes de population; entre les différentes branches d'activité économique, les régions, les niveaux d'éducation atteint, etc.
 - c. b. au fil du temps.
- ii. De comprendre les différences entre les structures des professions des pays.
- iii. D'étudier l'inadéquation en termes de niveau et de domaine entre les emplois sur le marché du travail et les compétences fournies par le système éducatif. Cette étude pourrait contribuer à l'élaboration de stratégies du marché du travail et de politiques d'éducation appropriées.
- iv. D'effectuer une analyse sexospécifique en étudiant la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes - en examinant dans quelle mesure certaines professions sont dominées par un sexe ou par un autre ;
- v. D'explorer l'accès des jeunes, des femmes, etc. aux emplois de haut niveau.



D'ordinaire, les statistiques sur les professions dans la plupart des rapports d'enquête sur la population active portent sur l'échelon du grand groupe. À ce niveau, les répartitions des professions entre les groupes de population employée sont comparées en fonction notamment du sexe, de la région, de la branche d'activité, des groupes de salaires, du lieu et du temps de travail (voir l'exemple 10.2 ci-dessous). Les statistiques à un niveau plus désagrégé, comme les niveaux à deux chiffres ou les niveaux encore inférieurs, sont utilisées dans des analyses plus approfondies de la main-d'œuvre comme l'analyse de la désagrégation des professions (chapitre 21).

Cette structure est également utilisée dans certains cas à des fins administratives, comme la classification des emplois, la mise en correspondance des emplois dans les services de l'emploi, etc. La description et les titres de l'index des professions peuvent être adaptés et utilisés dans des domaines tels que la détermination des salaires, l'élaboration de programmes de formation, le placement et l'orientation professionnelle.

• **Exemple 10.2 (Répartition des professions)**

Dans le tableau 10.2, le groupe de professions largement prédominant dans l'économie est celle des travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (61%), et ce, chez les hommes et parmi les femmes (55% et 68% respectivement). Par rapport à leurs homologues féminins, un pourcentage nettement plus élevé de travailleurs masculins sont des directeurs et cadres de direction (1,5% contre 0,6%), des travailleurs exerçant des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (9,5 % contre 2,2%) et des conducteurs d'installations et de machines, ainsi que des ouvriers de l'assemblage (5,4% contre 0,3%). Les pourcentages de femmes sont plus élevés dans le groupe des travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (68% contre 55%) et dans le groupe du personnel des services et vendeurs (12% à 9,8%). Ces chiffres suggèrent une possible ségrégation entre les sexes dans la main-d'œuvre. Cette ségrégation pourrait être étudiée plus en profondeur en utilisant des catégories plus détaillées des professions.



Tableau 10.3
Répartition (%) des personnes actuellement employées
par profession et par sexe, Zimbabwe 2014

Profession	Male	Femmes	Total
Professions militaires	0,3	0	0,1
Directeurs, cadres de direction et gérants	1,5	0,6	1,1
Professions intellectuelles et scientifiques	3,5	3,5	3,5
Professions intermédiaires	2,1	1,1	1,6
Employés de type administratif	0,9	1	0,9
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	9,8	12	10,9
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	54,7	67,9	61,4
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	9,5	2,2	5,8
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	5,4	0,3	2,9
Professions élémentaires	12,3	11,4	11,8
	100,0	100,0	100,0
Pourcentage total	6 265 869	6 265 869	6 265 869
Nombre total			

Source: Tableau 4.8(a), Enquête 2014 sur la main-d'œuvre, Central Statistics Office, septembre 2015, www.zamstats.gov.zm

• **Exemple 10.3 (Accès des femmes aux emplois de haut niveau)**

Tableau 10.3
Pourcentage de femmes employées dans chaque groupe de professions,
Zimbabwe 2014

Profession	Femmes	Total
Directeurs, cadres de direction et gérants	29,1	65 417
Professions intellectuelles et scientifiques	5,7	219 305
Professions intermédiaires	35,0	99 838
Postes de direction et de professionnel	42,9	384 560
Employés de type administratif	53,3	59 567
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	55,7	683 895
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	5,0	3 846 471
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	19,2	363 515
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	5,4	176 455
Professions élémentaires	48,8	742 131
Pourcentage total	50,7	6 265 869
Nombre total		

Source : Calculé à partir du tableau 4.8(a), Enquête 2014 sur la main-d'œuvre, Central Statistics Office, septembre 2015, www.zamstats.gov.zm,



Le tableau 10.3 indique le pourcentage de femmes employées dans chaque groupe de professions. L'accès des femmes aux emplois de haut niveau, c'est-à-dire aux postes de direction et de professionnel, présente un intérêt particulier dans l'analyse sexospécifique. Bien que les femmes employées représentent 50,7% de tous les emplois, seuls 42,9% des emplois de haut niveau parmi ces emplois sont occupés par des femmes. Plus particulièrement, elles ne représentent que 29,1% des emplois de direction, le tiers inférieur de tous les groupes de professions. Cette situation illustre la difficulté que les femmes éprouvent à «briser le plafond de verre».

10.3 La Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)

• Introduction

La Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) classe les unités de production d'une économie, telles que définies dans le système de comptabilité nationale (SCN), en fonction des activités économiques exercées dans l'unité. Ces activités concernent l'utilisation d'intrants (travail, capital, etc.) pour produire des extrants. Les unités de production sont classées en fonction des similitudes de leurs activités économiques. La classification tient compte des intrants, des processus et des technologies de production, ainsi que des caractéristiques et de l'utilisation des articles produits. L'objectif principal

est de produire des catégories d'activités économiques à utiliser dans la collecte et la présentation de statistiques.

Dans le cadre des statistiques du travail, les unités de production sont les établissements, tels que définis dans le SCN³⁸, dans lesquels travaillent les personnes employées. La classification se fonde sur l'activité principale de l'établissement, considéré en principe comme l'activité qui contribue le plus à la valeur ajoutée de l'établissement. Dans la pratique, cette activité est déterminée sur la base des principaux biens et services produits dans l'établissement, parfois en prenant en considération les intrants et les technologies utilisés dans la production. La classification regroupe ainsi les établissements en industries de détails.

• Structure de la CITI

La structure de la version la plus récente de cette classification, CITI, Rév. 4, a été approuvée par la Commission de statistique des Nations unies en mars 2006.³⁹ La CITI, Rév. 4 utilise une structure hiérarchisée de quatre (4) niveaux comprenant :

• **21 sections** au niveau le plus élevé, classées par ordre alphabétique (voir annexe 10.A), puis structurées en catégories successives plus détaillées, se distinguant par un code chiffré :

- 88 **divisions** (niveau de 2 chiffres),
- 238 **groupes** (niveau de 3 chiffres) et
- 419 **classes** (niveau de 4 chiffres).

³⁸ «Un établissement : une entreprise, ou une partie d'entreprise, située en un lieu unique, et dans laquelle une seule activité de production est exercée, ou dans laquelle la majeure partie de la valeur ajoutée provient de l'activité de production principale».



Cette structure couvre de manière exhaustive toutes les activités économiques de l'économie, depuis les niveaux détaillés des industries (classes) et des groupements d'industries (groupes) jusqu'aux niveaux les plus agrégés de divisions et de sections. Il facilite ainsi la collecte, la présentation et l'analyse de données à des niveaux détaillés de l'économie, selon une méthode normalisée sur le plan international.

Bien que la nouvelle version CITI, Rév. 4 soit de plus en plus utilisée, la plupart des pays utilisent encore la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, CITI, Rév. 3.1. Il importe donc de disposer d'une table de correspondance entre les deux versions. Les détails sont fournis à l'annexe 10.B sur les niveaux de regroupement.

• Collecte des données

L'unité statistique utilisée pour la collecte des données en vue de l'établissement d'une classification des industries peut être un établissement, une entreprise, une unité fondée sur le type d'activité, une unité locale, etc.⁴⁰. Comme cela a été déjà indiqué, dans le domaine des statistiques du travail, l'unité de préférence pour la collecte des données est l'établissement. Pour réaliser la classification, des informations sont requises sur le type d'activité économique (principale) que l'établissement mène. Les meilleures sources pour ce type de données sont les enquêtes/recensements auprès des établissements et les registres administratifs, car les don-

nées de ces sources proviennent directement de l'unité elle-même.

Les enquêtes sur la main-d'œuvre et les autres enquêtes et recensements auprès des ménages sont aussi invariablement utilisées pour collecter ces données. Dans ce cas, les informations sont collectées auprès de la personne concernée par l'enquête et non auprès de l'établissement. Il est à noter que la classification s'effectue par rapport aux activités de l'établissement et non en fonction du type de travail effectué par la personne. Par exemple, une personne peut être un menuisier travaillant dans une école ou un enseignant exerçant dans une école. La classification porte alors sur l'école. Dans le cadre d'une enquête sur la population active, il est recommandé de formuler une question à deux volets portant sur :

- i. le nom de l'établissement (ou du lieu de travail) ; et
- ii. les principaux biens et services produits dans cet établissement.

De nombreux systèmes statistiques disposent déjà d'un registre des établissements dans lequel le code de la CITI de l'établissement est inclus seul ou dans le cadre d'un code d'identification unique de l'établissement. Ainsi, dès la première réponse, il devrait être possible d'obtenir le code de la CITI de l'établissement à partir d'un tel registre.

À défaut, ou simplement pour confirmer à nouveau les informations du registre,

³⁹ Division des statistiques du Département des affaires économiques et sociales, *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, Révision 4*, Nations unies, New York, 2008.

⁴⁰ Division des statistiques du Département des affaires économiques et sociales, *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, Révision 4*, Nations unies, New York, 2008.



les détails des principaux biens et services produits par l'établissement, tels que déclarés par le répondant, sont utilisés pour trouver les codes appropriés. Pour ce faire, les notes explicatives détaillées qui accompagnent chaque catégorie de la classification sont utiles. Comme dans le cas des professions, les industries doivent être codées au niveau le plus désagrégé de la classification. L'utilisation d'un index de codage bien organisé et complet facilite grandement ce processus. L'index doit être classé par ordre alphabétique et numérique. Cet index pour la CITI, Rév. 4 est disponible auprès de la Division des statistiques des Nations unies⁴¹. Cet index peut également être utilisé pour établir une correspondance entre deux versions de la CITI afin d'élaborer des classifications nationales comparables à la CITI.

• Utilisations

La CITI est utilisée en économie et en statistique pour fournir des informations sur les activités économiques (c'est-à-dire les industries) qui servent à décrire et à évaluer les résultats d'une économie à un moment donné et à comparer ces résultats au cours du temps, entre les lieux et les pays. Les catégories de la classification, en particulier les sections et les divisions, sont bien établies comme une façon de décrire l'économie et servent à l'analyse et à la présentation des statistiques économiques et sociales. La CITI est notamment utilisée dans l'analyse des statistiques de l'emploi. L'on affirme souvent qu'au cours

du développement économique, il y a un flux de main-d'œuvre de l'agriculture et d'autres activités primaires à forte intensité de main-d'œuvre vers l'industrie, puis les services. Ainsi, la compréhension de la répartition des personnes employées dans ces branches d'activité pourrait servir à suivre ce mouvement de la main-d'œuvre.

La CITI peut également être utilisée dans l'analyse d'autres formes de travail comme les activités de production pour usage propre, le travail bénévole et le travail destiné à la formation. Bien que, globalement, la CITI couvre les activités productives entrant dans le domaine de la production du SCN, elle prévoit des dispositions pour la classification de certaines activités qui n'entrent pas dans ce domaine. Elle comporte notamment des catégories pour certaines activités liées au ménage, telles que

- i. les activités de production de biens et services pour usage propre, lorsque celles-ci ne sont pas suffisamment séparables pour identifier une activité principale (code de division 98) ;
- ii. les activités d'emploi de personnel de maison (code de division 97).

L'application de la CITI s'étend également aux domaines administratifs tels que les systèmes de négociation collective, la délivrance de licences d'exploitation et la fiscalité.

⁴¹ <http://unstats.un.org/unsd/class>



Dans certains cas, les sections de la CITI sont regroupées pour la description, l'analyse et la présentation. Les 21 sections sont regroupées en 10 catégories pour être utilisées avec le SCN et en trois grands domaines pour faciliter la présentation et/ou éviter de nombreuses cellules vides ou n'ayant que quelques valeurs (annexe 10.C).

De même, si une activité économique, identifiable uniquement au niveau du groupe ou de la classe, présente un intérêt particulier dans l'économie ou l'analyse, elle doit être retirée en tant qu'élément distinct de l'ensemble de sa section ou division.

Par exemple, dans une analyse des entreprises du secteur informel, si les salons de coiffure sont considérés comme importants, le tableau pourrait avoir une valeur identifiée séparément pour « Coiffure et autres soins esthétiques » (code de classe 9602) sous l'ensemble « Autres activités de services personnels » (code

de section S). Un traitement similaire est préconisé pour les activités économiques aux niveaux du groupe ou de la classe qui ont une fréquence élevée en termes de nombre de personnes employées.

• **Exemple 10.4 (Répartition des travailleurs employés) par branche d'activité économique**

Dans l'exemple 10.4, le plus grand nombre de personnes employées travaillait dans le secteur de la fabrication (976 000), y compris près de la moitié dans la fabrication de textiles. Un peu plus de la moitié des personnes employées étaient des hommes (539 000), contre 437 000 femmes. Parmi tous les secteurs, le plus grand nombre de femmes travaillait dans le secteur de la fabrication, tandis que les hommes dominaient dans le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles et de motocyclettes (617 000).



Tableau 10.4
Emploi par industrie et par sexe, Maurice 2017 (000)¹

Groupe d'industrie	Sexe		Les deux Sexes
	Hommes	Femmes	
Agriculture, sylviculture et pêche	27,9	13,3	41,2
Dont la production de canne à sucre	8,9	3,3	12,2
Autres que la production de canne à sucre	18,9	10,1	29,0
Activités extractives	2,1	0,1	2,2
Activités de fabrication	53,9	43,7	97,6
Dont fabrication de sucre	1,4	0,0	1,4
Fabrication de produits alimentaires	10,5	7,8	18,3
Fabrication de textiles	19,3	27,4	46,7
Autres	22,7	8,5	31,2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	2,1	0,1	2,2
Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets et remise en état	3,1	0,2	3,3
Construction	36,3	3,8	40,1
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles	61,7	34,4	96,1
Transport et entreposage	31,8	7,6	39,4
Activités d'hébergement et de restauration	26,8	14,8	41,6
Information et communication	9,9	7,7	17,6
Activités financières et d'assurances	6,5	7,0	13,5
Activités immobilières	1,2	0,3	1,5
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	7,7	4,9	12,6
Activités de services administratifs et d'appui	16,0	9,3	25,3
Administration publique et défense, sécurité sociale et obligatoire	30,8	11,5	42,3
Éducation	14,3	17,7	32,0
Santé et action sociale	9,5	10,3	19,8
Arts, spectacles et loisirs	8,9	3,4	12,3
Autres activités de services	9,1	23,8	32,9
Total	359,4	214,1	573,5

¹ Provisoire

Source : Digest of labour Statistics, Maurice 2017



Ce secteur constituait également le deuxième plus important en termes de personnes employées. Suivaient ensuite les secteurs de l'agriculture, de la construction, du transport et de l'entreposage et de l'administration publique avec environ 400 000 employés. Cette tendance se vérifie parmi les hommes employés. Chez les femmes par contre, le deuxième secteur le plus important était celui des autres activités de services : éducation, activités d'hébergement et de restauration, et agriculture. Plus des deux tiers de l'ensemble des personnes employées travaillaient dans le secteur des services, une tendance qui se vérifie tant chez les hommes que chez les femmes. L'agriculture ne représente qu'en-

viron 7% de l'ensemble des personnes employées (femmes et hommes compris). On peut donc dire que l'économie de Maurice est sur la bonne voie en vue du développement économique compte tenu de la répartition de sa population employée.

Le tableau illustre la manière dont certains secteurs particuliers peuvent être identifiés séparément. La fabrication de textiles et la production de canne à sucre font notamment parmi de ces secteurs. Ce sont des secteurs particulièrement importants dans l'économie de Maurice. Comme le tableau l'indique, ils emploient une bonne partie de la population au sein de leurs principaux groupes d'industrie.

• **Exemple 10.5 (Groupes d'industries - Revenu moyen)**

Tableau 10.5
Revenu horaire moyen (en roupie) des travailleurs indépendants par groupe d'industrie et par sexe, Seychelles 2011/2012

Secteurs	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Nombre de travailleurs indépendants
Agriculture, sylviculture et pêche	47	...	46	540
Secteur industriel	54	22	46	1 653
Services	47	38	44	2 528
Ensemble des secteurs ^(a)	50	32	45	
	3 409	1 323		4 732

Note 1 : ... Non publiable en raison du faible nombre de cellules
 Note (a) : Comprend les cas dont l'industrie n'est pas identifiable
 Source : National Bureau of Statistics, Seychelles LFS 2011/2012

En raison du faible nombre de travailleurs indépendants (4732), il n'était pas indiqué d'utiliser les 21 sections de la CITI, Rév. 4 pour analyser les écarts entre les revenus. De façon générale, les hommes avaient des revenus horaires moyens plus élevés

que leurs homologues féminins, et ce de manière constante dans tous les secteurs. Il n'y avait pas de différences réelles dans les revenus moyens entre les trois groupes d'industries. Cependant, les hommes employés dans le secteur de la transforma-



tion gagnent en moyenne plus que dans les autres groupes d'industries où ils travaillent, tandis que les femmes perçoivent plus dans les services.

10.4 La Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18)

Le statut d'emploi d'une personne est la nature de la relation de travail entre la personne et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elle effectue un travail. La Classification internationale des statuts d'emploi (CISE) évalue cette situation en fonction a) des relations d'autorité entre la personne et l'unité économique ; et b) des risques économiques auxquels la personne est exposée du fait des conditions d'ordre contractuel ou autre du travail. La version la plus récente (CISE-18) a été adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail en novembre 2018⁴².

Étant donné que l'adoption de la CISE-18 est récente, de nombreux pays utilisent encore l'ancienne version, la Classification internationale d'après la situation dans la profession, **CISP-93**.

La **CISE-18** classe les emplois dont la rémunération dépend d'un profit ou les emplois rémunérés par un salaire en dix (10) catégories détaillées, fondées sur les concepts du type d'autorité et du type de risque économique.

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

A Employeurs

- 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
- 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

B Travailleurs indépendants sans salaires

- 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salaires
- 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

TRAVAILLEURS DÉPENDANTS

C Non-salariés dépendants

- 30 – Non-salariés dépendants

D Salariés

- 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
- 42 Salariés occupant un emploi à durée limitée
- 43 – Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel
- 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunéré

E Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

- 51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

La **CISE-18** fournit des définitions détaillées et des notes explicatives sur toutes les catégories ci-dessus. Toutefois, pour les catégories du deuxième niveau, celles-ci peuvent être résumées comme suit :

⁴² Organisation internationale du travail. *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT, Genève 2018.



- i. **Les employeurs** sont propriétaires des unités économiques dans laquelle ils travaillent et ont des employés de façon régulière. Il est recommandé que, lorsqu'enécessaire, la régularité pourrait être déterminée par l'existence d'un ou plusieurs employés au cours de la période de référence et pendant deux à trois semaines précédant cette période. La détermination de la régularité doit être effectuée avec minutie pour certaines économies en développement, car elle pourrait sinon avoir un effet d'expansion sur le nombre d'employeurs identifiés par rapport à la situation historique.
- ii. **Les travailleurs indépendants** sans salariés sont les propriétaires de leurs unités économiques qui n'emploient régulièrement personne.
- iii. **Les non-salariés dépendants** sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit dans une unité économique qui exerce un contrôle sur leurs activités productives et bénéficie directement de leur travail. Contrairement aux salariés, ils ne perçoivent pas de salaire. Ils sont plutôt rémunérés pour leur travail sous forme de profit dans le cadre d'une transaction commerciale. L'unité économique dans laquelle ils travaillent peut être une société ou une entreprise individuelle. Il convient de noter que le non-salarié dépendant exploite une entreprise familiale non constituée en société.
- iv. Les salariés reçoivent une rémunération en espèces ou en nature :
 - a. en fonction du temps travaillé,
 - b. à la tâche ou à la pièce, OU done, OR
 - c. pour les services fournis, y compris la vente (paiement à la pièce ou à la commission).
 - v. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale aident un membre de la famille ou du ménage qui gère une entreprise marchande ou exerce une activité de salarié ou de non-salarié dépendant. Ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, mais peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés en espèces pour cette activité. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise ou le travail.

La résolution regroupe ces 10 catégories détaillées de trois (3) échelons en deux nomenclatures pour être utilisés dans l'analyse des statistiques sur l'emploi, à savoir :

La Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A) et

La Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R)

La **CISE-18-A** regroupe les catégories de deuxième échelon en deux groupes de premier niveau : les travailleurs indépendants (A, B) et les travailleurs dépendants (C, D et E). La classification repose sur l'autorité que la personne exerce sur l'unité économique pour laquelle elle travaille.



- i. Les travailleurs indépendants sont propriétaires de l'unité économique, contrôlent ses activités et prennent de décisions importantes en ce qui la concerne.
- ii. Les travailleurs dépendants n'exercent pas d'autorité ou de contrôle total sur l'unité économique et ne prennent pas de décisions importantes à son sujet.

En ce qui concerne la **CISE-18-R**, le regroupement est basée sur l'étendue du risque économique auquel la personne est exposée dans l'exercice des activités de l'unité économique et la dépendance de la rémunération de cette personne par rapport au profit ou autre de cette unité. Deux nouvelles catégories de deux niveaux sont créées à partir des catégories détaillées de manière suivante :

- i. Entrepreneurs individuels (catégories de troisième niveau, 11 et 22)
- ii. Propriétaires-gérants de sociétés (catégories de troisième niveau, 11 et 21)

La **CISE-18-R** regroupe ensuite certaines des catégories de premier niveau ainsi que les nouvelles comme suit :

Travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit (F, C, and E) : «personnes occupées dont la rémunération dépend directement et entièrement des profits ou des pertes réalisés par l'unité économique dans laquelle elles sont employées».

Travailleurs rémunérés par un salaire (G, D) : «personnes ayant un emploi qui reçoivent ou sont censées recevoir une rémunération monétaire ou en nature en

contrepartie du temps travaillé ou pour chacune des pièces produites ou chacun des services fournis».

La distinction entre ces deux nouvelles catégories de premier niveau est analogue à la distinction entre travail indépendant et travail rémunéré utilisée dans les normes précédentes.

Les normes internationales fournissent également une classification de toutes les activités professionnelles⁴³ appelée **Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18)**. Cette classification est une structure pour organiser les données statistiques classées par statut au regard du travail qui permet de couvrir les activités qui n'entrent pas le cadre du travail salarié, telles que le travail de production pour la consommation personnelle, le travail bénévole et le travail destiné à la formation.

La CISaT- 18 crée dix (10) autres catégories de troisième niveau qui sont utilisées avec celles de la CISE-18 pour tenir compte des activités professionnelles qui prennent d'autres formes que l'emploi (annexe 10.D).

La CISaT-18 est particulièrement utile pour les pays dans lesquels le travail de production pour compte propre, notamment de biens, est important et pris en compte dans les comptes nationaux et les statistiques économiques ainsi que dans l'analyse de la sécurité alimentaire et de la pauvreté.

⁴³ Les activités professionnelles sont celles entrant dans le domaine global de la production du SCN.



• Collecte des données

Toutes les sources de données qui produisent des données statistiques sur l'emploi peuvent également servir pour établir la classification des statuts d'emploi et, dans une certaine mesure, celle du statut à l'égard du travail. Il s'agit notamment des enquêtes auprès des ménages (par exemple, les enquêtes sur la main-d'œuvre), des recensements de la population, des enquêtes et des recensements auprès des établissements ainsi que des sources administratives.

Les données sont nécessaires au troisième niveau des catégories afin de déterminer objectivement la classification des statuts d'emploi. Ceux-ci peuvent ensuite être agrégés à des niveaux plus élevés. En principe, ces données peuvent être obtenues pour la CISE-18 à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et, éventuellement, d'autres enquêtes auprès des ménages. Toutefois, la méthodologie requise pour produire des données aussi précises exige des ressources importantes.⁴⁴

En guise de première étape de collecte des données, un questionnaire initial est proposé pour l'auto-identification des répondants en tant qu'employeurs, travailleurs indépendants sans employés, non-salariés dépendants, employés et travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Si cela est jugé nécessaire dans le contexte national, d'autres catégories supplémentaires peuvent être ajoutées, telles que membres de coopératives de producteurs, apprentis, stagiaires ou employés de maison.

Une proposition⁴⁵ de questionnaire pourrait se présenter ainsi :

« Est-ce que vous exercez... ?

- 1) dans votre propre activité économique qui emploient des salariés réguliers ?
- 2) dans votre propre activité économique sur lequel vous exercer un contrôle, qui n'emploient pas salariés réguliers ?
- 3) dans votre propre activité économique sans salariés réguliers, mais qui est sous le contrôle d'une autre unité économique
- 4) dans une entreprise gérée par un membre du ménage ou de la famille
- 5) en aidant un ménage ou un membre de la famille qui travaille pour quelqu'un d'autre ?
- 6) en tant que salarié pour quelqu'un d'autre ?
- 7) En tant qu'apprenti, stagiaire et travailleur en formation rémunéré ?
- 8) dans d'autres catégories d'intérêts nationaux particuliers.

La proposition faite à la première étape est similaire à la méthodologie inspirée de la classification antérieure, la **CISP-93**, qui reste encore largement utilisée (voir l'annexe 10.E pour les catégories de la **CISP- 93**). Il est probable que dans l'avenir immédiat, même si ce sera avec moins de précision, la plupart des pays continuent à n'utiliser que cette proposition de la première étape dans leurs enquêtes sur la main-d'œuvre, leurs autres enquêtes auprès des ménages et leurs recensements de la population pour établir la **CISE-18**, en particulier la **CISE- 18A**. Pour ce faire, des directives claires doivent être élaborées

⁴⁴ Organisation internationale du travail. Lignes directrices pour la collecte de données pour la CISE-18, Document 4, Flowchart 5, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, OIT, Genève 2018

⁴⁵ Basé sur le questionnaire type CAPI du BIT : *Main job part 1* (<https://ilo.org/ifsresources/Tools/CAPI>) et l'exemple de la page 14 de la référence ci-dessus.



à l'intention des recenseurs/enquêteurs et aux répondants sur la signification des termes «salariés réguliers» et «contrôle de l'activité économique» qui seront utilisés pour identifier correctement les employeurs, les travailleurs pour leur propre compte et les non-salariés dépendants.

Les étapes suivantes sont censées évaluer «objectivement» les réponses fournies par les répondants eux-mêmes à cette première étape, en vérifiant correctement qui contrôle l'activité économique. Ces étapes peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'une enquête sur la population active, en particulier si les entretiens assistés par ordinateur (CAPI) sont utilisés pour la collecte des données ([voir https://ilo.org/lfsresources/Tools](https://ilo.org/lfsresources/Tools)). Toutefois, certaines des informations requises pour mettre en œuvre la classification peuvent déjà être disponibles dans d'autres parties du questionnaire, par exemple sur le temps de travail, l'informalité, etc.

En théorie, il devrait être possible de collecter des données sur les catégories du troisième niveau par le biais d'une enquête auprès des établissements, à condition d'utiliser une méthode de sélection d'échantillon en deux étapes. Cette méthode permet de procéder à un échantillonnage des établissements dans un premier temps, et de disposer ensuite d'un sous-échantillon des employés au sein des établissements. Toutefois, les données obtenues de cette manière auront des li-

mites en raison du fait que ces enquêtes ne couvrent pas suffisamment les entreprises et les salariés.

Des sources administratives basées par exemple sur les systèmes fiscaux, les services de l'emploi, les régimes de retraite ou la sécurité sociale sont utilisées dans certains pays pour mesurer l'emploi. Il est peu probable qu'une de ces sources suffise à elle seule pour établir des catégories de troisième niveau pour les statuts d'emploi. Ce serait un défi même en les combinant, sauf dans les pays qui disposent d'un système de registre bien établi.

Des expériences et des tests pilotes sont encore menés par le BIT pour déterminer les meilleurs moyens de collecter des données relatives à la plupart des formes de travail, en dehors du travail salarié, afin de générer les catégories complémentaires de la CISat-1⁴⁶. Le travail de production de biens pour compte propre, en particulier de produits alimentaires, revêt une importance singulière pour les pays africains. Les questionnaires types et les tests pilotes du BIT couvrent actuellement le volume de travail consacré à cette activité de production, mais pas le statut à l'égard du travail.

• Utilisations

La **CISE-18-A** et la **CISE- 18-R** sont toutes deux utiles pour les statistiques du travail: la première pour l'analyse statistique du marché du travail et la classification du statut socio-économique, la seconde pour



l'analyse des statistiques sur les salaires, les rémunérations et le coût du travail et sur l'emploi salarié. La CISE-18-R est également utilisée dans les comptes nationaux et l'analyse économique.

Des indicateurs tels que les effectifs et le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées peuvent être produits pour divers groupes visés (en fonction de la démographie, du lieu, du niveau d'éducation, etc.) et pour chacune des catégories de la CISE-18 ou des versions agrégées de celles-ci, ainsi que pour leur diffusion relativement à l'emploi total.

Les personnes appartenant à certaines catégories de la **CISE-18**, telles que les travailleurs pour compte propre, les non-salariés dépendants et les travailleurs

familiaux contribuant à l'entreprise familiale, présentent généralement un niveau élevé d'insécurité et d'instabilité dans leur situation professionnelle. La taille relative de ce groupe pourrait être un bon indicateur de l'informalité de l'emploi.

L'évolution du rapport entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant reflète les changements dans le modèle de développement économique et pourrait être importante dans les politiques de création d'emplois. Pour les systèmes de comptabilité nationale, il convient d'identifier séparément les salariés et les travailleurs indépendants, car ces catégories sont traitées différemment dans les comptes (rémunération salariale pour les premiers et revenu mixte pour les seconds).

• **Exemple 10.6 (Répartition d'après la situation dans la profession – ancienne norme)**

⁴⁶ <https://ilo.org/lfsresources/MethodologicalWork> et <https://ilo.org/lfsresources/Publication>



Tableau 10.6

Répartition (%) des personnes occupées par situation dans la profession et par sexe, Zimbabwe 2014

situation dans la profession	Hommes	Femmes	Ensemble des personnes occupées
Employé salarié	32,4	16,7	24,5
Employeur	1,1	0,4	0,7
Travailleur pour compte propre	64,9	8,9	73,0
Travailleur contribuant à l'entreprise familiale	1,2	1,8	1,5
Membre de coopérative de producteur	0,3	0,1	0,2
Non déclaré	0,0	0,1	0,1
Pourcentage total	100,0	100,0	100,0
Tous les statuts (No.)	3 091 318	3 174 551	6 265 869

Source: Adapté du tableau 4.5(a), page 68, 2014, Enquête sur la population active, Zimbabwe, www.zimstat.co.zw

Dans l'exemple ci-dessus, plus de 80% des femmes employées étaient à leur propre compte contre 65% chez les hommes, ce qui indique une plus grande vulnérabilité des femmes par rapport aux hommes. En outre, près d'un tiers des hommes employés étaient des salariés, contre seulement 17% de femmes. Dans l'ensemble de l'économie, les travailleurs pour compte propre sont prédominants, ce qui indique généralement un faible niveau de développement économique.

10.5 La Classification internationale type de l'éducation (CITE)

• Introduction

La Classification internationale type de l'éducation (CITE) classe les programmes

d'éducation en catégories⁴⁷ et classe une population séparément en fonction de son niveau et de son domaine d'éducation.⁴⁸ . Il s'agit donc d'un ensemble de trois classifications. La classification selon le niveau d'éducation, **CITE-A**, et celle selon le programme, **CITE-P**, ont été adoptées officiellement par la Conférence générale des États membres de l'UNESCO en 2011, tandis que la classification selon le domaine d'éducation, **CITE-F**, a été adoptée en 2013. La **CITE** a également été présentée à la Commission de statistique des Nations unies, car elle fait partie de la famille internationale des classifications économiques et sociales des Nations unies.

⁴⁷ Institut de statistique de l'UNESCO. *Classification internationale type de l'éducation*, CITE 2011. UNESCO 2012.

⁴⁸ UNESCO 2015 Institut de statistique de l'UNESCO. *Classification internationale type de l'éducation : Domaines de l'éducation et de la formation*, 2013 (CITE-F 2013), UNESCO 2015.



Le **domaine d'études** est déterminé comme le domaine d'études unique ou comme le domaine dans lequel la personne a passé le plus de temps si elle a étudié dans plusieurs domaines.

• Structure

Le niveau d'éducation dans la **CITE-A** est généralement évalué comme le niveau le plus élevé que la personne a achevé, tel que prouvé soit par une certification reconnue, ou par la possibilité de passer à un niveau supérieur. Ce niveau est désigné niveau d'éducation atteint. Pour les personnes encore scolarisées, il importe de noter que le niveau d'éducation ne renvoie pas nécessairement au niveau auquel la personne se trouve mais au niveau le plus élevé qu'elle a déjà achevé.

La CITE-A classe le niveau d'éducation d'une population en ces neuf (9) niveaux distincts :

0. Inférieur au primaire
1. Enseignement primaire
2. Premier cycle de l'enseignement secondaire
3. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire
4. Enseignement post-secondaire non-supérieur
5. Enseignement supérieur de cycle court
6. Licence ou niveau équivalent
7. Master ou niveau équivalent
8. Doctorat ou niveau équivalent

En outre, un code résiduel, 9, est attribué aux niveaux non classés ailleurs. Ces niveaux sont classés par ordre croissant de 0 à 8 sur la base d'une combinaison de la durée cumulée et du niveau de certification.

Chacun de ces niveaux est ensuite subdivisé en catégories et sous-catégories. Pour les catégories, une distinction est établie par rapport au premier niveau (inférieur au primaire) considéré comme une absence de scolarité et de scolarité pré-primaire partielle sous une forme ou une autre. Les autres niveaux sont différenciés en termes d'orientation - générale/académique par rapport à vocationnelle/professionnelle. Les sous-catégories sont déterminées en fonction du degré d'achèvement du niveau. Une liste complète de ces catégories figure dans la publication CITE 2011.

La CITE-F utilise dix catégories pour classer les domaines d'études au premier niveau, comme suit :

Programmes généraux

- 00 Programmes de base
- 01 Éducation
- 02 Arts et lettres
- 03 Sciences sociales, journalisme et information
- 04 Commerce, administration et droit
- 05 Sciences naturelles, mathématiques et statistiques
- 06 Technologies de l'information et de la communication (TIC)
- 07 Ingénierie, industries de transformation et production



- 08 Agriculture, sylviculture et sciences vétérinaires
- 09 Santé et protection sociale
- 10 Services
- 99 Domaine inconnu

Les catégories ne sont pas dans un ordre hiérarchisé. Elles sont encore subdivisées en environ 56 domaines précis et en un grand nombre de domaines détaillés.⁴⁹

• Collecte des données

Les données sur le niveau d'éducation atteint et les domaines d'études peuvent être obtenues à partir d'une enquête auprès des ménages, telle qu'une enquête sur la population active, un recensement de la population, des enquêtes auprès des établissements et des sources administratives.

Les données sur le niveau d'éducation sont généralement collectées directement à l'aide d'un seul questionnaire précodé en utilisant les codes indiqués au paragraphe 2 de cette section (ou une variante nationale de celle-ci) dans :

- a. les enquêtes auprès des ménages;
- b. les recensements de la population;
- c. les enquêtes en deux étapes auprès des établissements (d'abord les établissements, puis les travailleurs au sein de l'établissement).

Dans cet exercice, le niveau 0 (inférieur au primaire) est utilisé pour les personnes sans niveau d'éducation, celles qui n'ont suivi que des programmes d'enseignement pré-primaire ou qui ont suivi mais n'ont pas terminé le cycle primaire. Comme cela a été déjà mentionné, la valeur doit représenter le niveau d'éducation le plus élevé que la personne a achevé. Ainsi, une personne qui prépare un diplôme de Master, mais qui ne l'a pas encore terminé portera le code du niveau qu'elle a achevé avant l'entrée dans le programme de Master. Il peut s'agir du niveau de la licence si la personne a suivi un programme de licence ou un autre niveau inférieur au Master.

La **CITE-A** fournit une cartographie permettant de codifier correctement chaque programme national d'éducation dans ses catégories. Cette cartographie devrait s'avérer utile lors de la collecte de données sur le niveau d'éducation à partir d'enquêtes et de recensements.

Pour les domaines d'études, il est préférable de collecter les données à un niveau aussi détaillé que possible. C'est-à-dire au niveau du domaine d'études précis. La CITE-F dispose d'une liste de codes numériques et d'une liste de codes alphabétiques (annexes 2 et 3 respectivement) qui peuvent ensuite être utilisées pour attribuer des codes aux domaines d'enseigne-

⁴⁹UNESCO 2015 Institut de statistique de l'UNESCO. Classification internationale type de l'éducation : Domaines de l'éducation et de la formation 2013 (CITE-F 2013), Annexe 1 : Liste des codes possibles, UNESCO 2015.



ment à ce niveau. Une fois cette opération effectuée, les classifications aux niveaux supérieurs sont obtenues par regroupement vers le haut.

Les archives des établissements d'enseignement peuvent fournir des données sur le niveau d'éducation atteint ainsi que sur les domaines d'études, tant pour les personnes qui suivent actuellement des programmes que, dans une certaine mesure, pour celles qui les ont suivis avant. Les données peuvent également être disponibles sous forme de tableaux.

Quand ils sont bien organisés, les registres de population peuvent être utilisés pour la collecte des données sur le niveau d'éducation atteint et le domaine d'études.

• Utilisations

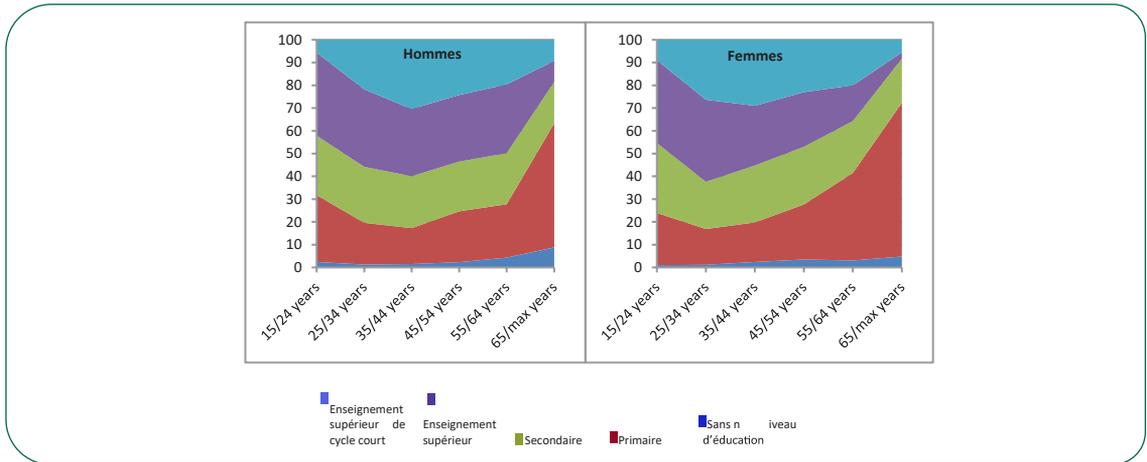
La **CITE-A** et la **CITE-F** revêtent une importance particulière pour la description et l'analyse du marché du travail. Le niveau

d'éducation atteint est une composante essentielle de la gamme des compétences de la main-d'œuvre, bien qu'elle ne soit pas la seule. Le niveau d'éducation ne donne qu'une idée approximative des aptitudes, des connaissances et des compétences de la personne. Néanmoins, alors que le marché du travail continue d'évoluer vers une demande de main-d'œuvre axée sur les hautes technologies, le niveau d'éducation de la main-d'œuvre est un indicateur clé de la préparation de l'économie à répondre à cette demande. L'analyse des différences spatiales, temporelles et de groupe du niveau d'éducation contribue à la compréhension de l'accès au marché du travail. Relier le niveau d'éducation au domaine de l'éducation peut permettre de mieux cibler les politiques visant à minimiser l'inadéquation des compétences dans l'économie.



• **Exemple 10.7 (Répartition des niveaux d'éducation atteints)**

Figure 10.1
Répartition (%) des personnes employées par niveau d'éducation atteint, par âge et par sexe, Swaziland 2013



Source: Enquête sur la population active 2013, Central Statistics Office et ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Swaziland

Dans cet exemple, parmi les deux sexes et comparativement à leurs homologues jeunes, les personnes les plus âgées représentent les proportions les plus élevées possédant des niveaux de compétences faibles (primaires ou inférieures). D'un autre côté, les proportions de personnes ayant un niveau d'études secondaires ou supérieures est en augmentation, passant des niveaux faibles chez les populations plus âgées à des valeurs plus élevées parmi les plus jeunes. Un pourcentage élevé de personnes en emploi (entre 25-55 ans) ont des certifications universitaires ou supérieures, environ 20% à 30% (les personnes de moins de 25 ans étant susceptibles d'être encore à l'université, ce qui explique les faibles valeurs enregistrées pour le niveau d'éducation atteint dans cette tranche d'âge). Il y a donc un effet

d'âge. La tendance montre que les jeunes possèdent des compétences plus élevées que les plus âgés. Des différences apparaissent également entre les hommes et les femmes. Une proportion élevée de femmes plus âgées (55 ans et plus) pourvues d'emploi n'ont atteint que le niveau primaire (environ 58%), tandis que le pourcentage des hommes qui se limite à ce niveau est plus faible (45%). En ce qui concerne les jeunes employés (moins de 35 ans), une proportion légèrement plus importante de femmes ont des compétences élevées (niveau universitaire ou supérieur) par rapport aux hommes. Ainsi, s'agissant de la disponibilité des compétences, mesurée par le niveau d'éducation atteint, la population plus jeune est plus qualifiée que la plus âgée, avec un peu plus de femmes que d'hommes.



Annexe 10. A

Sections, divisions et descriptions (CITI, Rév. 4)

Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (2008)

CITI, Rév. 4 (Sections, divisions et descriptions)

Section	Divisions	Description
A	01–03	Agriculture, sylviculture et pêche
B	05–09	Activités extractives
C	10–33	Activités de fabrication
D	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
E	36–39	Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
F	41–43	Construction
G	45–47	Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles
H	49–53	Transport et entreposage
I	55–56	Activités d'hébergement et de restauration
J	58–63	Information et communication
K	64–66	Activités financières et d'assurances
L	68	Activités immobilières
M	69–75	Activités professionnelles, scientifiques et techniques
N	77–82	Administration et activités d'appui administratif
O	84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
P	85	Éducation
Q	86–88	Santé et activités d'action sociale
R	90–93	Arts, spectacles et loisirs
S	94–96	Autres activités de services
T	97–98	Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
U	99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux



Annex 10. B

Correspondance entre les classifications internationales types, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Rév. 3.1 et CITI, Rév. 4)

CITI Rév3.1	CITI Rév4
<p>A. Agriculture, Chasse et Sylviculture</p> <p>B. Pêche</p>	<p>A. Agriculture, Sylviculture et pêche</p>
<p>C. Activités extractives</p> <p>D. Activités de fabrications</p> <p>E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau</p> <p>F. Construction</p>	<p>B. Activités extractives</p> <p>C. Activités de fabrication</p> <p>D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation</p> <p>E. Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état</p> <p>F. Construction</p>
<p>G. Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques</p> <p>H. Hotels et restaurants</p> <p>I. Transports, entreposage et communications</p> <p>J. Intermédiation financière</p> <p>K. Immobilier, locations et activités de services aux entreprises</p> <p>L. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire</p> <p>M. Education</p> <p>N. Santé et action sociale</p> <p>O. Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels</p> <p>P. Ménages privés employant du personnel domestique</p> <p>Q. Organisations et organigrammes extraterritoriaux</p>	<p>G. Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles</p> <p>H. Transport et entreposage</p> <p>I. Activités d'hébergement et de restauration</p> <p>J. Information et communication</p> <p>K. Activités financières et d'assurances</p> <p>L. Activités immobilières</p> <p>M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques</p> <p>N. Administration et activités d'appui administratif</p> <p>O. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire</p> <p>P. Éducation</p> <p>Q. Santé et activités d'action sociale</p> <p>R. Arts, spectacles et loisirs</p> <p>S. Autres activités de services</p> <p>T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique ; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre</p> <p>U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux</p>



Annexe 10. C

Agrégats de haut niveau de la CITI, Rév. 4 (pour les statistiques du travail et dans le SCN)

Statistiques du travail	SNA	Sections	Description
	1	A	Agriculture, sylviculture et pêche
Industrie	2	B, C, D, E	Activités de fabrication, activités extractives et autres activités industrielles
	3	F	Construction
Services	4	G, H, I	Commerce de gros et de détail, transport et entreposage, activités d'hébergement et de restauration
	5	J	Information et communication
	6	K	Activités financières et d'assurances
	7	L	Activités immobilières
	8	M, N	Activités professionnelles, scientifiques et techniques, administration et appui administratif
	9	O, P, Q	Administration publique et défense, éducation, santé humaine et activités d'action sociale
	10	R, S, T, U	Autres activités de services



Annexe 10. D

Catégories complémentaires de 3^e niveau de la CISaT-18

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

1 Employeurs

13 –Employeurs fournissant des services pour compte propre

14 –Employeurs produisant des biens pour compte propre

2 Travailleurs indépendants sans salariés

23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés

24 –Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés

25 –Travailleurs bénévoles directs

TRAVAILLEURS DÉPENDANTS

3 Non-salariés dépendants

4 Salariés

5 Travailleurs familiaux

52 –Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre.

53 –Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre.

6 Travailleurs en formation non rémunérés

60 –Travailleurs en formation non rémunérés.

7 Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation

70 –Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation.

9 Autres travailleurs non rémunérés

90 –Autres travailleurs non rémunérés.



Annexe 10. E

Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-1993)

Les cinq catégories de la CISP-1993 sont les suivantes:⁵⁰

- Salariés
 - o Les personnes qui occupent des «emplois rémunérés», c'est-à-dire qui sont titulaires de contrats de travail explicites (écrits ou oraux) ou implicites qui leur donne droit à une rémunération qui n'est pas dépendante directement du revenu de l'unité pour laquelle elles travaillent. La rémunération peut prendre la forme de salaires ou de traitements, de commissions sur les ventes, de rémunération à la pièce, de primes ou de paiements en nature (par exemple nourriture, logement ou formation).
- Employeurs
 - o Les personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme «emploi indépendant», dont a) la rémunération dépend directement des profits (ou du potentiel de profits) provenant des biens et services produits ou destinés à la consommation propre et qui b) engagent un ou plusieurs «salariés» sur une période continue.
- Personnes travaillant à leur propre compte
 - o Les personnes, qui travaillant à leur propre compte ou avec un ou quelques associés, occupent un emploi défini comme «emploi de type indépendant», et qui n'engagent aucun «salarié», sur une période continue.
- Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale
 - o Personnes qui, dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, occupent «un emploi indépendant» n'engageant aucun «salarié» sur une période continue.
- Membres de coopératives de producteurs
 - o Personnes travaillant dans une coopérative de production de biens et de services, dans un «emploi indépendant», qui n'engage aucun «salarié» sur une période continue

⁵⁰ OIT. *Classification internationale d'après la situation dans la profession, ICSE-93*, Quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, <http://laborsta.ilo.org>.



11. Revenu de l'emploi

Les normes internationales en matière de statistiques du travail, d'emploi et de sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre renvoient au concept de revenu lié à l'emploi dans divers contextes. Elles font référence au concept de revenu lié à l'emploi en précisant l'expression «en échange de rémunération ou pour un bénéfice» dans l'identification des personnes en emploi. Face à la sous-utilisation de la main-d'œuvre, les normes internationales proposent plusieurs autres indicateurs du marché du travail pour une évaluation plus complète du marché et, en particulier, de l'emploi inadéquat lié au revenu. Dans le cadre de l'analyse descriptive de la participation au marché du travail, les normes internationales recommandent de présenter sous forme de tableau les personnes pourvues d'emploi, au chômage et hors de la population active selon les caractéristiques de leur emploi principal actuel ou de leur dernier emploi principal, et en particulier selon le type de rémunération et les tranches spécifiques de revenu lié à l'emploi.

La section suivante décrit les concepts et les définitions des revenus liés à l'emploi selon les dernières normes internationales sur le sujet adoptées par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998). Elle aborde également les principaux problèmes de mesure. Le concept d'emploi inadéquat lié au revenu est présenté dans le cadre des normes internationales sur la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat adoptées également par la seizième Conférence internationale des sta-

tisticiens du travail (octobre 1998). Des exemples assortis de codes numériques du type d'analyse qui peut être effectué avec des données sur les revenus de l'emploi figurent au chapitre 23.

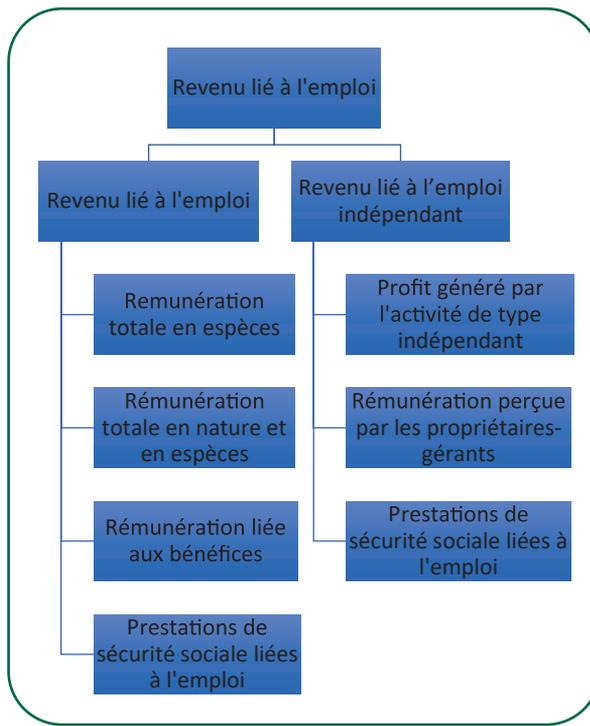
11.1 Revenu lié à l'emploi

Le revenu de l'emploi peut être appréhendé de différentes manières. Pour désigner le concept, la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (16^e CIST, 1998) a adopté la notion plus large de *revenu lié à l'emploi*.⁵¹ Ce revenu est composé de paiements, en espèces, en nature ou sous forme de services, que reçoivent les personnes, pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation présente ou antérieure à une activité salariée ou indépendante. Le revenu lié à l'emploi ne comprend pas le revenu d'autres sources telles que la propriété, l'assistance sociale, les transferts, etc., non lié à l'emploi. La figure 11.1 présente de façon schématique les composantes du revenu lié à l'emploi. En raison de la différence de nature entre les revenus générés par les emplois indépendants et ceux des emplois salariés, la définition du *revenu lié à l'emploi* établit une distinction entre ces deux types d'emploi. La définition du revenu lié à l'emploi salarié englobe ses composantes, à savoir la rémunération en espèces et en nature, la rémunération liée aux bénéficiaires et les recettes courantes provenant des prestations de sécurité sociale liées à l'emploi. Quant au revenu lié à l'emploi indépendant, sa composante essentielle correspond à la valeur brute de la production après déduction des frais d'exploitation.

⁵¹ Par souci de simplicité, l'expression «revenu de l'emploi» est utilisée de manière interchangeable avec l'expression plus exacte «revenu lié à l'emploi» adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail, Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi, (seizième CIST, octobre 1998).



Figure 11.1
Représentation schématique des revenus liés à l'emploi



La rémunération totale en espèces comprend : a) les salaires et traitements directs en espèces pour les heures travaillées et le travail effectué ; b) la rémunération des heures non travaillées telles que les congés annuels et autres congés payés ; et c) les primes et gratifications en espèces, y compris les primes de fin d'année et les primes saisonnières (13^e, 14^e ou 15^e mois de salaire).

La rémunération en nature et en services comprend : a) les éléments traditionnels tels que nourriture, boissons, combustible, habillement, etc. ; b) la valeur locative imputée des logements fournis gratuitement ou subventionnés, l'allocation de carburant ou l'indemnité kilométrique, ou la valeur imputée de prestations similaires

fournies gratuitement ou subventionnées ; c) la valeur imputée des véhicules d'entreprise destinés à l'usage privé des salariés, le téléphone, l'électricité et les services analogues ; le transport gratuit ou subventionné entre le domicile et le lieu de travail et le stationnement gratuit pour les automobiles ; d) la participation de l'employeur aux cotisations syndicales, aux redevances aux associations et aux clubs, aux crèches et garderies pour les enfants du personnel, aux prêts sans intérêt ou assortis d'un faible taux d'intérêt, aux prêts hypothécaires subventionnés, etc. ; la part de la production de l'employeur⁵²; et e) la valeur d'autres paiements en nature, y compris les prestations modulées et autres types de rémunération globale des salariés.

⁵² Dans la mesure où l'octroi de ce type d'avantages est conforme à la recommandation contenue dans la convention (n° 95) de l'OIT sur la protection du salaire, 1949.



La rémunération liée aux bénéfices englobe: a) les primes d'intéressement traditionnelles; b) les recettes courantes provenant des systèmes de rémunération liée aux bénéfices, des régimes de participation, des plans d'épargne-options sur titres et des régimes analogues ; c) la valeur boursière initiale des actions distribuées aux salariés ; et d) les autres recettes liées aux bénéfices.

Les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi comprennent : a) les recettes courantes provenant de l'employeur; b) les prestations courantes de sécurité sociale liées à l'emploi versées par les régimes de sécurité sociale ou d'assurance de l'État ; et c) les prestations courantes de sécurité sociale reçues en raison de l'emploi antérieur.

Le revenu lié à l'emploi de type indépendant est défini comme le revenu que reçoivent, pendant une période de référence donnée, les personnes pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation actuelle ou antérieure à une activité indépendante. Le revenu brut lié à l'emploi indépendant comprend : a) Les bénéfices (ou la part des bénéfices) bruts des entreprises individuelles générés par l'activité indépendante ; b) la rémunération reçue par les propriétaires-gérants de sociétés et de quasi-sociétés ; et c) le montant des prestations de sécurité sociale liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants dans le cadre de régimes auxquels l'appartenance est subordonnée à la situation dans la profession.

Les bénéfices bruts correspondent à la valeur de la production brute diminuée des frais d'exploitation. La valeur de la production brute se définit comme la valeur de l'ensemble des biens et services produits pour le marché. La production commercialisée correspond à la valeur des biens et services vendus, échangés ou fournis gratuitement ou à prix réduits à titre de paiements en nature aux travailleurs salariés. Les frais d'exploitation comprennent trois types de dépenses des entreprises : a) la consommation intermédiaire (à l'exclusion, dans la mesure du possible, des dépenses purement personnelles ou du ménage) ; b) la rémunération des salariés; c) les impôts à payer sur la production après déduction des subventions à la production à recevoir, le cas échéant, telles que définies dans le Système de comptabilité nationale.

À la lumière des normes internationales en matière de statistiques du travail, de d'emploi et de sous-utilisation de la main-d'œuvre, la valeur de l'ensemble des biens et services produits «pour usage final propre» doit être comprise comme se rapportant à la partie de la production consommée par le ménage ou la famille de personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens destinés principalement à être vendus ou échangés. Étant donné que la production destinée entièrement à un usage final propre n'est pas considérée comme un emploi, la valeur correspondante des biens et services consommés par le ménage ne doit pas être considérée comme un revenu d'emploi.



Il convient également de noter que le revenu lié à l'emploi est mesuré dans la pratique en termes de valeurs brutes tant pour l'emploi salarié que pour l'emploi indépendant. Le revenu net lié à l'emploi salarié peut être obtenu en déduisant du revenu brut les impôts directs, les cotisations syndicales et autres obligations des salariés. De même, le revenu net lié à l'emploi indépendant peut être obtenu en déduisant du revenu brut lié à l'emploi indépendant les impôts directs personnels et autres obligations liées à l'emploi.

11.2 Problèmes de mesure

La mesure du revenu lié à l'emploi nécessite une attention particulière pour certains aspects, notamment le choix de l'unité statistique, la période de référence, le lien entre les données sur le revenu et l'emploi, la mesure des paiements en nature et des dépenses professionnelles dans le cas d'un emploi salarié, et la mesure de la production à des fins propres, du revenu mixte et du revenu négatif dans le cas d'un emploi indépendant.

- Unité statistique. Si l'objectif est de mesurer la capacité de formation de revenu de différentes activités économiques, l'unité statistique doit être l'emploi, de sorte que le revenu provenant de différents emplois puisse être caractérisé par la branche d'activité, la profession et le statut d'emploi et codifiés au niveau le plus détaillé des classifications nationales ou internationales. Si l'on cherche à analyser le bien-être économique lié à l'emploi de la population concernée, la personne devrait constituer

l'unité de référence. La personne est également une bonne base de référence pour analyser la relation entre le revenu lié à l'emploi et le niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'emploi, la durée du travail, etc.

- Période de référence. En raison du caractère saisonnier de la perception de revenu, des variations de l'intensité de travail des personnes et de la combinaison possible de plusieurs activités et l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité de la population concernée, le revenu lié à l'emploi devrait en principe être mesuré sur une longue période de référence (une année entière par exemple). Dans la pratique toutefois des périodes de références plus courtes, par exemple un mois ou un trimestre, peuvent servir pour la collecte des données. La détermination de la période de référence pour la collecte de données sur le revenu de l'emploi dépend également de l'élaboration de l'enquête, ainsi que de la capacité des personnes interrogées à fournir des réponses précises et de la possibilité de relier les informations sur le revenu qui en découlent aux données correspondantes sur l'emploi.

- Établir un lien entre les données sur le revenu et les données sur l'emploi. L'analyse des données sur le revenu de l'emploi exige que la partie du revenu directement générée par un emploi corresponde au volume de travail consacré à celui-ci. Les données sur le revenu et celles sur l'emploi devraient donc se référer les unes aux autres, ou être convertibles entre elles, à la même période de référence.



Toutefois, de façon concrète, répondre à cette exigence implique que pour chaque emploi, le volume de travail devrait être évalué en termes de durée de travail, exprimée en nombre d'heures, de jours, de semaines, etc. pendant lesquels l'activité a été effectuée. Lorsque l'activité est exercée par plusieurs travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale et que le revenu est le résultat d'un travail effectué conjointement (comme dans le cas des entreprises familiales), il convient de s'efforcer de mesurer la part d'heures, de jours, de semaines, etc. travaillés par chaque membre.

- Distinction entre les emplois salariés et les emplois indépendants.⁵³ Le statut d'emploi de certaines catégories de travailleurs en tant que salarié ou indépendant peut être différent de leur traitement statistique en ce qui concerne la mesure du revenu lié à l'emploi. Peuvent être notamment concernés les propriétaires-gérants de sociétés et de quasi-sociétés, les travailleurs à domicile, les sous-traitants, les franchisés, la main-d'œuvre dépendante en sous-traitance, les employés de maison, etc. qui, dans certains pays, peuvent être classés dans la catégorie des emplois rémunérés ou des emplois indépendants aux fins de la détermination de leur statut d'emploi. Quand le revenu reçu par ces travailleurs est similaire à celui obtenu par d'autres catégories de travailleurs en emploi salarié, il devrait être mesuré selon les directives formulées pour la mesure du revenu lié à l'emploi salarié. Dans le cas contraire, il doit être mesuré conformément aux directrices élaborées

pour la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant.

- Prestations en nature. Les prestations en nature devraient être valorisées en fonction du revenu perçu par les personnes exerçant une activité salariée, et évalués sur la base des prix de vente de détail. La valeur du revenu en nature, lorsqu'il est fourni gratuitement, correspond à la valeur intégrale des biens et services en question. Lorsqu'il est fourni à prix réduit, sa valeur correspond à la différence entre la valeur intégrale et le montant payé par le bénéficiaire.

- Dépenses professionnelles des salariés. En dépit du fait que les salariés peuvent supporter des dépenses spécifiques associées à leur travail, qui contrebalancent une partie des salaires et prestations reçus, le revenu lié à l'emploi salarié devrait être enregistré brut, sans déduction des dépenses professionnelles des salariés.

- Revenu mixte de l'emploi indépendant. Le concept de mesure du revenu de l'emploi indépendant est difficile à cerner en raison notamment du fait que le revenu que les travailleurs indépendants perçoivent combine généralement le résultat de leur apport de travail et de la rémunération du capital et d'autres intrants utilisés dans la production de biens et de services de l'entreprise. Les normes internationales proposent donc une mise en œuvre graduelle de cette mesure en commençant par deux groupes de travailleurs indépendants : a) Les indépendants qui gèrent leur entreprise avec un apport de capital faible ou

⁵³ Par souci de simplicité, le travail rémunéré par un salaire est désigné ici «emploi salarié» et le travail exercé pour un profit est appelé «emploi indépendant».



négligeable et qui produisent des biens et des services de la même manière que le feraient les salariés (tels les artisans et les prestataires de services tant dans le secteur structuré que dans le secteur informel) ; b) les travailleurs indépendants dont l'activité suppose un montant identifiable de capital, nécessaire à la production et à la formation de revenu (comme les travailleurs professionnels du secteur formel ou de ceux qui exploitent des ateliers dans le secteur informel).

Concernant le premier groupe (a), le revenu perçu par les travailleurs indépendants est essentiellement le résultat de leur apport de travail et le revenu mixte brut de l'entreprise est une estimation proche du revenu mixte net.

Pour le deuxième groupe (b), des données supplémentaires devraient être collectées sur la consommation d'actifs productifs (structures, machines ou outillage, les actifs cultivés tels que des arbres ou des animaux utilisés pour produire d'autres biens tels que les fruits ou produits laitiers, etc.) en estimant l'amortissement, conformément aux règles en vigueur.

- Pertes liées au travail indépendant. Les activités indépendantes peuvent, sur une période de référence donnée, engendrer une perte financière au lieu d'un revenu ou d'un profit. Les pertes doivent transparaître dans la mesure du revenu lié à l'activité de type indépendant et être évaluées comme un revenu négatif.

- Méthode d'enregistrement du revenu lié à l'emploi indépendant. Les deux grandes méthodes d'enregistrement du revenu lié à l'emploi indépendant sont : la comptabilité d'engagements, qui mesure les bénéfices acquis pendant la période de référence, en tenant compte des recettes et des dépenses correspondant à cette période, qu'elles aient ou non été effectivement perçues ou assumées ; et ii) la technique des flux de trésorerie, qui mesure les liquidités effectivement reçues (y compris la valeur de la production destinée à l'usage personnel du travailleur indépendant) et versées (comprenant la valeur de la production cédée gratuitement ou à un prix réduit) pendant la période de référence. La technique des flux de trésorerie est plus adaptée aux enquêtes sur la population active dans lesquels les données sur le revenu de l'emploi sont fournies par les travailleurs indépendants eux-mêmes en l'absence d'une comptabilité, il est généralement plus facile pour eux de fournir un simple état récapitulatif des espèces reçues et versées au cours de la période d'évaluation (c'est-à-dire des recettes brutes diminuées des dépenses). Cette technique fournit un meilleur indicateur des montants dont disposent effectivement les travailleurs indépendants pour subvenir à leurs frais de subsistance.

⁵⁴ For the sake of simplicity, employment for pay is referred to here as "paid employment" and employment for profit as "self-employment."



11.3 Emploi inadéquat lié au revenu

L'emploi inadéquat lié au revenu est reconnu comme un indicateur complémentaire aux indicateurs de mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre devant être utilisé dans l'analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Selon les normes internationales sur la mesure du sous-emploi et de la situation d'emploi inadéquat, les personnes dans cette catégorie pourraient être comprises comme «toutes les personnes pourvues d'un emploi qui, durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle en vue d'accroître leur revenu limité par des facteurs tels que (une organisation du travail insuffisante ou d'une faible productivité, d'outillage, d'équipements ou de formation insuffisants, ou d'une infrastructure déficiente) et étaient disponibles pour le faire».⁵⁴

Ces normes internationales stipulent en outre que les pays «souhaiteront peut-être déterminer un seuil, choisi en fonction du contexte national, au-dessus duquel les personnes n'ont pas qualité à être incluses».

Pour déterminer de façon pratique un seuil de revenu approprié, il convient de se référer au concept de rémunérations faibles dans la dernière version du Cadre des indicateurs du travail décent du BIT.⁵⁵ Le seuil des rémunérations faibles est fixé à deux tiers de la médiane de la distribution des gains horaires pour tous les emplois au cours de la période de référence (ou à un minimum absolu, si celui-ci est plus élevé). La formulation de l'indicateur en termes de pourcentage de la médiane le rend indépendant des monnaies nationales et facilite la comparaison sur le plan international. Le choix de deux tiers présente l'avantage de la simplicité et d'une large applicabilité, y compris dans les pays qui n'ont pas adopté de législation sur le salaire minimum ou qui ont fixé le salaire minimum légal bien en dessous du salaire du marché en vigueur.

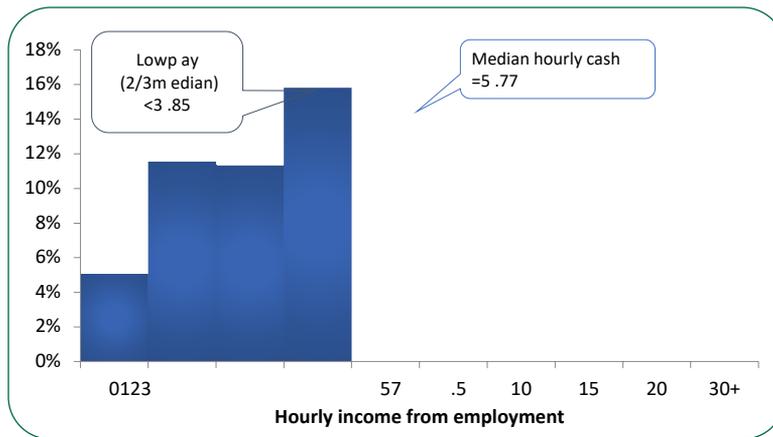
Dans ce sillage, l'emploi inadéquat lié au revenu est défini en fonction de trois critères : a) le revenu horaire de l'emploi dans tous les emplois inférieur aux deux tiers de la médiane de la répartition nationale ; b) le fait de désirer ou de chercher à changer la situation actuelle de l'emploi ; et c) le fait d'être disponible pour le faire. La figure 11.2 présente un exemple numérique de la détermination du seuil des deux tiers du revenu horaire de l'emploi.

⁵⁵ OIT. *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquates*, adoptée par la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998).

⁵⁶ OIT. *Groupe de travail sur les indicateurs du travail décent*, dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (novembre-décembre 2008).



Figure 11.2
Distribution of hourly income from employment



La figure montre la répartition groupée du revenu horaire de l'emploi pour tous les emplois des personnes en emploi au cours de la période de référence spécifiée. La médiane de la répartition est de 5,77. Ce chiffre signifie qu'il y avait autant de personnes employées dont le revenu horaire de l'emploi dans tous les emplois était inférieur à 5,77 que de personnes occupées dont le revenu horaire de l'emploi pour tous les emplois était supérieur à 5,77.

L'étape suivante consiste à calculer le seuil des deux tiers. Il est obtenu en multipliant la médiane de 5,77 par le facteur 2/3. Le résultat obtenu dans cet exemple est de 3,85, ce qui constitue le seuil permettant d'identifier les personnes faiblement rémunérées. Ainsi, les personnes employées dont le revenu horaire de l'emploi, tous emplois confondus, est inférieur ou égal à 3,85 seraient considérées comme des personnes faiblement rémunérées. De façon schématique, le nombre relatif des personnes faiblement rémunérées cor-

respond à la zone de la répartition des revenus représentée en bleu foncé. Il peut être calculé par interpolation linéaire. Il en résulte ici un taux de 34,6%. Parmi ces personnes faiblement rémunérés, ceux qui désiraient ou cherchaient à changer leur situation professionnelle actuelle et étaient disponibles pour le faire sont les personnes ayant un emploi inadéquat lié au revenu

Étant donné que dans la pratique la mesure du revenu en nature et du revenu du travail indépendant ainsi que du revenu provenant de la détention de plusieurs emplois est souvent difficile à réaliser dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et que le lien entre le temps de travail et le revenu de l'emploi indépendant est complexe à déterminer, de nombreux pays limitent la mesure de l'emploi inadéquat lié au revenu à la rémunération horaire en espèces de l'emploi des salariés dans leur poste principal.



11.4 Élaboration du questionnaire

L'élaboration du questionnaire destiné à mesurer le revenu de l'emploi doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs susceptibles d'affecter les variables fondamentales de l'enquête sur la population active.

- La façon de placer les questions

Premièrement, il se pose le problème du caractère sensible du sujet. Étant donné que peu de répondants sont enclins à fournir des informations sur leurs rémunérations, il est important de faciliter dans la mesure du possible les réponses aux questions et de veiller à ce que la façon de placer les questions n'influent pas négativement sur la qualité des réponses aux questions de l'enquête sur la population active, qui constituent par ailleurs les principaux objectifs de l'enquête.

Pour résoudre ce problème, il convient notamment de placer les questions sur le revenu de l'emploi à la fin du questionnaire ou de réserver ces questions pour les seuls ménages de l'échantillon du groupe de renouvellement sortant, si le plan de l'enquête prévoit un système de renouvellement. Dans cette éventualité, le nombre d'observations tirés de l'échantillon sur le revenu de l'emploi sera réduit d'un facteur en fonction du plan de renouvellement des groupes de l'enquête. Pour compenser cette perte, les estimations de l'enquête sur le revenu de l'emploi peuvent être obtenues en regroupant plusieurs séries de l'enquête et en publiant moins fréquem-

ment les résultats par rapport à ceux de l'enquête de base sur la population active.

- Champ d'application des questions

D'autres questions déterminant l'élaboration du questionnaire concernent l'étendue de la mesure du revenu de l'emploi. Devrait-elle couvrir tous les emplois pendant la période de référence ou seulement les emplois principaux ? Devrait-elle couvrir toutes les formes d'emploi ou seulement les emplois rémunérés ? Devrait-elle couvrir tous les types de revenu ou seulement le revenu en espèces ? Ces questions sont examinées ci-dessous dans le cadre du questionnaire de l'enquête sur la population active du Rwanda, 2017. Une série de questions similaires, mais plus élaborées, pour mesurer le revenu de l'emploi, extraites du questionnaire 2013 de l'enquête du Malawi sur la population active, figure à l'annexe 11.A.

- Réponses par procuration

Enfin, il convient de mentionner que la réponse par procuration peut grandement entamer la qualité des données obtenues à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre, en particulier sur les questions traitant du revenu de l'emploi. Les membres du ménage peuvent ne pas savoir les revenus des autres membres, surtout s'ils n'ont pas de lien à ce sujet. C'est pourquoi il convient de prévoir dans le questionnaire des dispositions pour les situations où le répondant n'a pas connaissance des rémunérations des autres membres du ménage.



• **Revenu de l'emploi salarié à l'emploi principal**

Les revenus d'un emploi salarié comprennent les salaires et traitements directs en espèces pour les heures travaillées et le travail effectué, la rémunération pour les heures non travaillées, les primes et gratifications en espèces, ainsi que les rémunérations en nature et en services, les rémunérations liées aux bénéfices et les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi.⁵⁶ L'exemple suivant a pour référence l'enquête du Rwanda. Il comprend

six questions permettant de mesurer les revenus des salariés. Deux questions sur les rémunérations en espèces (D12 et D13), trois questions sur les rémunérations en nature (D14, D15 et D16) et une question pour le cas où le répondant ne sait pas ou refuse de déclarer le montant exact des rémunérations (D17). Le manuel d'instructions à l'intention des enquêteurs fournit des directives sur la méthode d'administration des questions.

The instruction manual for interviewers provides guidelines on how to administer the questions.⁵⁷

o **Revenu en espèces**

D12	Combien (NOM) a-t-il gagné dans son emploi principal la dernière fois que (NOM) a été rémunéré en espèces (avant impôts et autres déductions) ?	1. D12A <input type="text"/> <input type="text"/> 8. Refus >>> D17 9. Ne sait pas >>> D17	_
D13	Quelle était la période couverte ?	1. Mois 2. Deux semaines 3. Une semaine 4. Un jour 5. Autre, précisez _____	_

Le manuel précise la procédure à suivre pour formuler les questions :

Commencez par demander à la personne combien elle a gagné dans son emploi principal la dernière fois qu'elle a été rémunérée. Assurez-vous que les composantes requises du revenu sont incluses dans la valeur déclarée. Inscrivez la valeur déclarée dans l'espace prévu à cet effet et marquez 1 dans la colonne de droite de D12.

Administrez ensuite la question D13 sur la période couverte par la valeur déclarée. Notez qu'il existe des travailleurs tels que certains ouvriers d'usine, enseignants, employés de maison dont la rémunération est déterminée sur une base horaire ou journalière mais qui sont payés par mois ou par semaine. Si la personne refuse de répondre ou n'a pas connaissance du montant, indiquez 8 ou 9 dans la colonne de droite de D12 et passez à la question D17.

⁵⁷ OIT. *Résolution sur la mesure du revenu lié à l'emploi*, 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998.

⁵⁸ Institut national de la statistique du Rwanda (INSR). *Rwanda Labour Force Survey Interviewer's Manual*. Kigali, novembre 2015.



o Revenu en nature

D14	Est-ce que (NOM) reçoit des paiements en nature dans son emploi principal, tels que nourriture, produits agricoles, bétail, ... ?	1. Oui 2. Non >>> D20	_										
D15	Quelle est la valeur de ces paiements en nature ?	1. D15A <table border="1" data-bbox="692 541 1152 588"> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> </tr> </table> 8. Refus >>> D17 9. Ne sait pas >>> D17											_
D16	Quelle était la période couverte ?	1. Mois 2. Deux semaines 3. Une semaine 4. Un jour 5. Autre, précisez	_										

Posez la question D14 pour vérifier si la personne a reçu des paiements en nature dans le cadre de son emploi principal, tels que nourriture, boissons, combustible, habillement, etc. Les paiements en nature comprennent également les logements fournis gratuitement ou subventionnés, l'allocation de carburant ou l'indemnité kilométrique et les avantages similaires. Marquez 2 dans la colonne de droite de D14 si la personne n'a reçu aucun paiement en nature et passez à la question D20. Si elle en a reçu, Cochez 1 dans la colonne de droite de D14 et poursuivez avec la question D15.

En principe, les prestations en nature que reçoivent les salariés devraient être valorisées sur la base des prix de vente de détail. Dans la pratique, elles sont généralement évaluées par la personne interrogée

elle-même. La valeur du revenu en nature, lorsqu'il est fourni gratuitement, correspond à la valeur intégrale des biens et services en question. Lorsqu'il est fourni à prix réduit, sa valeur correspond à la différence entre la valeur intégrale et le montant payé par le bénéficiaire. Inscrivez la valeur déclarée des paiements en nature dans l'espace prévu à cet effet et marquez 1 dans la colonne de droite de D15.

Posez ensuite la question D16 sur la période couverte par la valeur déclarée, et marquez la catégorie appropriée dans la colonne de droite de D16. Si la personne refuse de répondre ou ne sait pas le montant des paiements en nature, marquez 8 ou 9 dans la colonne de droite de D15 et passez à la question D17.



o Ne sait pas ou refus

D17	En tenant compte des paiements en espèces et en nature, diriez-vous que le montant mensuel des rémunérations de (NOM) se situe dans la fourchette de ... ?	1. 0 – 19 999 RWF 2. 20 000 – 29 999 RWF 3. 30 000 – 49 999 RWF 4. 50 000 – 99 999 RWF 5. 100 000 RWF et plus 8. Refus >>> FIN 9. Ne sait pas >>> FIN	_
-----	--	---	---

La question D17 est adressée aux salariés qui ne savaient pas ou ne voulaient pas déclarer leurs revenus en espèces ou qui ne savaient pas ou refusaient de déclarer la valeur des paiements en nature qu'ils ont reçus. Dans ces cas, l'enquêteur doit expliquer que le répondant peut donner une estimation des paiements mensuels en espèces et en nature reçus en utilisant différentes fourchettes de valeurs. Par exemple, l'enquêteur peut demander: «En tenant compte des paiements en espèces et en nature, diriez-vous que le montant mensuel des rémunérations de (NOM) était inférieur à 30 000 RWF ? Si la réponse est «Oui», l'enquêteur peut poursuivre en demandant à la personne « Était-ce inférieur à 20 000 RWF ?».

Par ailleurs, si la réponse à la question initiale était « non », l'enquêteur pourrait continuer en demandant, par exemple, « Était-ce inférieur à 50 000 RWF ? ». Le processus se poursuivra jusqu'à ce que la fourchette de revenus appropriée soit déterminée et que le code correspondant soit indiqué dans la colonne de droite de D17. Si la personne interrogée persiste dans son refus de fournir la réponse ou continue à dire qu'elle ne sait pas la fourchette de ses rémunérations, inscrivez 8 ou 9 dans la colonne de droite de D17. Peu importe le code marqué dans D17, la

série de questions sur le revenu d'emploi est alors terminée.

• Revenu des travailleurs indépendants dans leur emploi principal

Le revenu de l'emploi indépendant des employeurs et des travailleurs à leur propre compte est défini comme les bénéfices (ou la part des bénéfices) bruts des entreprises individuelles générés par l'activité indépendante. Il est calculé comme la valeur de la production brute de l'activité minorée des frais d'exploitation. Le revenu de l'emploi indépendant comprend la rémunération reçue par les propriétaires-gérants de sociétés et de quasi-sociétés lorsqu'ils sont considérés comme des travailleurs indépendants. Il comprend également le montant des prestations de sécurité sociale liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants. Pour les personnes employées dans l'agriculture qui utilisent une partie de la production pour leur propre consommation, la production pour l'usage personnel devrait être valorisée en se fondant sur les prix de base des produits similaires vendus sur le marché ou sur leur prix de revient si l'on ne dispose pas des prix de base appropriés, et devrait être déduite de leur revenu, car le travail de production pour usage propre n'est pas considéré comme un emploi.



L'objectif de la question D19 est de déterminer si le montant des revenus mensuels déclarés est supérieur ou inférieur ou proche de la moyenne annuelle. Inscrivez la réponse avec la catégorie correspondante dans la colonne de droite de la question D19, et passez à la question D20 quelle que soit la réponse à D19.

• Revenu de l'emploi aux postes de travail secondaires

La détention de plusieurs emplois est chose courante dans de nombreux pays en développement. Les personnes qui combinent leur emploi principal à une ou plusieurs activités secondaires cherchent avant tout à obtenir un revenu d'appoint, car souvent le revenu qu'elles tirent de leur emploi principal ne suffit pas pour assurer leur bien-être et celui des autres membres de la famille.

Une attention particulière devrait être

portée à la mesure du revenu de l'occupation dans des emplois secondaires dans une enquête sur la population active. Elle peut accroître le taux de non-réponse, car les questions approfondies sur les emplois secondaires sont souvent interprétées comme sensibles et les répondants sont réticents à y répondre dans les enquêtes. En outre, les questions d'approfondissement nécessaires augmentent la taille du questionnaire et donc la charge de travail pour les enquêtes. Si l'enquête comprend déjà une ou plusieurs question(s) sur la pluri-activité, une seule question supplémentaire permettant de couvrir le revenu provenant d'emplois ou d'activités secondaires peut suffire. L'enquête du Rwanda sur la population active ne comporte pas de questions sur le revenu d'emplois ou d'activités secondaires. Un ensemble possible de questions sur ce sujet à titre d'exemples est fourni ci-dessous :

D20. Quel était le montant des rémunérations mensuelles de (NOM) provenant d'autres emplois ou activités que (NOM) avait la semaine dernière ?
1. 0 – 19 999
2. 20 000 – 29 999
3. 30 000 – 49,999
4. 000 – 99 999
5. 100 000 et plus
6. Pas de rémunérations, activité secondaire exercée en tant que travailleur collaborant à l'entreprise familiale
8. Refus
9. Ne sait pas
>>> FIN

Si l'enquête sur la population active ne comporte pas déjà de questions sur la détention de plusieurs emplois, il convient

d'en ajouter en modifiant l'ordre des questions. On pourrait avoir des questions comme :



D20. Quel était le montant des rémunérations mensuelles de (NOM) provenant d'autres emplois ou activités que (NOM) a eu à exercer la semaine dernière ?

1. 1 – 9 999
2. 10,000 – 49 999
3. 100 000 – 249 999
4. 100 000 – 249 999
5. 250 000 et plus
6. Pas de rémunérations, activité secondaire exercée en tant que travailleur contribuant à l'entreprise familiale >>> FIN
7. Pas de rémunérations, pas d'activités ou d'emplois secondaires la semaine dernière >>> FIN
8. Refus >>> FIN
9. Ne sait pas >>> FIN

D21. Combien d'heures environ (NOM) a-t-il(elle) habituellement travaillées par semaine à l'autre (aux autres) emploi(s) ou activité(s) ?

Entrez le nombre (Heures hebdomadaires) _____ >>> FIN

Enquêteur : Additionner les heures déclarées ci-dessus et les heures hebdomadaires habituellement travaillées dans l'emploi/activité principal(e) de la partie du questionnaire y afférente. Lisez le nombre total au répondant et demandez-lui de confirmer si les chiffres sont corrects.

La prudence doit être observée dans la mesure du revenu lié aux emplois ou aux activités secondaires des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale. Ces travailleurs ne sont pas rémunérés dans leur emploi principal, mais peuvent percevoir un revenu dans leurs emplois ou activités secondaires. Le questionnaire devrait donc tenir compte de cette éventualité et être élaboré de telle manière que les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale soient interrogés sur leur revenu dans leurs emplois ou activités secondaires. Un traitement particulier analogue devrait également s'appliquer au cas des travailleurs agricoles de subsistance qui peuvent recevoir un revenu de leurs emplois ou activités secondaire.

• Calcul du revenu de l'emploi

Le revenu mensuel total d'une personne employée correspond à la somme du revenu mensuel de l'emploi au poste de travail principal et du revenu mensuel de l'emploi dans tout poste de travail ou activité secondaire. Le revenu mensuel de l'emploi au poste principal d'un salarié correspond à la somme des rémunérations mensuelles en espèces et en nature provenant d'un emploi salarié. Pour les employeurs et les travailleurs à leur propre compte, le revenu mensuel de l'emploi au poste de travail principal correspond à la somme des rémunérations mensuelles provenant du travail indépendant dans l'emploi principal.



Le tableau 11.1 ci-dessous présente le calcul du revenu mensuel en espèces de l'emploi des salariés dans leur emploi principal sur la base des réponses aux questions de l'enquête évoquées plus haut. La colonne D05 renvoie à la question sur le statut dans l'emploi principal dans le questionnaire de l'enquête du Rwanda sur la population active et les catégories

de réponse D05 = 1, 2, 7 correspondent respectivement aux statuts «salarié», «stagiaire» et «autre». Les calculs du tableau 11.1 comportent deux aspects : a) la conversion du revenu déclaré en revenu mensuel ; et b) le traitement statistique des réponses sous forme d'intervalles de revenus.

Tableau 11.1
Calcul du revenu mensuel en espèces des salariés dans leur emploi principal

Statut dans l'emploi		Réponse	Revenu mensuel en espèces des salariés dans leur emploi principal			
(1)	(2)	(3)	(4)			
Salarié ou Stagiaire ou Autre	D05=1,2,7	D12=1	D12A x 1	si D13=1		
			D12A x 26/12	si D13=2		
			D12A x 52/12	si D13=3		
			D12A x 52/2	si D13=4		
			D12A x 10	si D13=5		
		D12=8,9 Refus, Ne sait pas	$2 * 20,000 / 3 = 13,333$	$2 * 20,000 / 3 = 13,333$	si D17=1	
			$2 / (1/20,000 + 1/30,000) = 24,000$	$2 / (1/20,000 + 1/30,000) = 24,000$	si D17=2	
			$2 / (1/30,000 + 1/50,000) = 37,500$	$2 / (1/30,000 + 1/50,000) = 37,500$	si D17=3	
			$2 / (1/50,000 + 1/100,000) = 66,667$	$2 / (1/50,000 + 1/100,000) = 66,667$	si D17=4	
			$2 * 100,000 = 200,000$	$2 * 100,000 = 200,000$	si D17=5	



La conversion du revenu déclaré en revenu mensuel est effectuée sur la base des réponses à la question D13 sur la période de référence du revenu déclaré. Si la période de référence n'est pas précisée (D13=5), la conversion est effectuée en se basant sur la moyenne des périodes de référence déclarées qui est fixée à 3 jours, ce qui correspond à un facteur de conversion de $10 = 30 \text{ jours} / 3 \text{ jours}$.

Pour les réponses à intervalle à la question D17, le traitement statistique diffère en fonction de la répartition des revenus. À l'extrémité inférieure de la répartition, le revenu moyen correspond au $2/3$ de la valeur haute de l'intervalle ($2/3 * 5\ 000$). À l'extrémité supérieure de la répartition, le revenu moyen correspond au double de la valeur basse de l'intervalle ($2 * 100\ 000$). Pour les autres intervalles de revenus, le revenu moyen correspond à la moyenne harmonique des valeurs basse et haute de l'intervalle. Cette méthode a été obtenue en regroupant les valeurs de revenu décl-

rées en D12 selon les intervalles de revenus de D17 et en calculant les moyennes au sein de chaque groupe.

Des calculs similaires peuvent être effectués pour le calcul du revenu mensuel en nature de l'emploi des salariés (D15 et D16) et le revenu mensuel du travail de type indépendant dans l'emploi principal des employeurs et des travailleurs à leur propre compte (D18). Pour les revenus provenant d'emplois ou d'activités secondaires (D20), les calculs peuvent être basés sur la moyenne arithmétique des intervalles de revenus à l'extrémité inférieure de la répartition, la moyenne géométrique au milieu de la répartition et la moyenne harmonique à l'extrémité supérieure de la répartition.⁵⁸ Enfin, il convient de mentionner que pour éviter les imputations à valeur unique dans les intervalles de revenus, de petits nombres aléatoires peuvent être ajoutés aux valeurs médianes à chaque imputation.

⁵⁸ Mehran, Farhad. Dealing with Grouped Income Distribution Data. *Programme mondial pour l'emploi, document de travail* WP 23-20. Bureau international du travail, Genève, août 1975.



12. Élaboration des questionnaires

Il est établi dans les normes internationales que les enquêtes sur la population active « sont la principale source de statistiques pour le suivi des marchés du travail, de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, y compris le chômage, et de la qualité des emplois et des conditions de travail des personnes pourvues d'emploi et des travailleurs en formation non rémunérés »⁵⁹. Ces normes précisent en outre que les enquêtes sur la main-d'œuvre « sont également une source utile lorsque l'objectif est de saisir les tendances générales de la participation de la population dans différentes formes de travail ».

Le BIT a élaboré un questionnaire type pour les enquêtes sur la population active pour réaliser les entretiens « stylos-papiers » (PAPI) et un autre pour les entretiens assistés par ordinateur (CAPI). Les questionnaires et les guides d'adaptation nationaux qui les accompagnent sont disponibles sur le site web de l'OIT. Le site web contient également une documentation sur les indicateurs clés et les définitions relatives aux questionnaires types du BIT et les résultats des études pilotes menées dans dix pays dont quatre en Afrique, à savoir le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la Namibie et la Tunisie.

En s'inspirant de l'un des cinq questionnaires types du BIT élaborés pour les études pilotes, l'Institut national de la statistique du Rwanda (INRS) a élaboré son propre questionnaire à utiliser dans le cadre de son programme régulier d'enquêtes sur la population active. Ce questionnaire a été testé pendant une vaste

enquête menée en février 2016 et a été mis en œuvre, après que des modifications aient y été apportées, dans l'enquête semestrielle sur la population active du Rwanda depuis août 2016. Le programme d'enquête a été conçu pour être réalisé de façon trimestrielle à compter de 2019. Le questionnaire est accompagné d'un manuel de l'enquêteur et d'une documentation sur les principaux concepts et définitions (annexe A du rapport de l'enquête du Rwanda sur la population active) et sur les variables dérivées correspondantes élaborées à partir des réponses à l'enquête (annexe B du rapport de l'enquête du Rwanda sur la population active)

Dans ce chapitre, le questionnaire type du BIT (PAPI) et le questionnaire du Rwanda sont examinés et comparés en détail. On espère que cette démarche fournira des informations pertinentes et des guides pratiques aux Offices nationaux de statistiques qui envisagent d'élaborer ou de réviser leurs questionnaires pour les enquêtes sur la population active conformément aux normes internationales adoptées par la dix-neuvième Conférence des statisticiens du travail (2013).

La figure 12.1 compare la structure et le nombre de questions du questionnaire du BIT pour les enquêtes sur la population active et à ceux du questionnaire du Rwanda. Le questionnaire du BIT comprend 10 modules de 91 questions. Le questionnaire du Rwanda est composé de neuf (9) sections, de A à I, comportant 124 questions. La section C contient l'élément central de l'enquête élaboré pour mesurer les prin-

⁵⁹ OIT. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée par la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013 (paragraphe 67a).



cipaux indicateurs couverts par l'enquête, à savoir l'emploi, le sous-emploi lié à la durée du travail, le chômage et la main-d'œuvre potentielle. Cette conception a été adoptée afin que les éléments de base du questionnaire ne dépendent pas

des autres parties du questionnaire qui, eux, peuvent varier d'une série d'enquête à l'autre, à mesure que de nouveaux sujets sont ajoutés et que d'autres sont omis dans le cours du programme d'enquête.

Figure 12.1
Structure of two LFS questionnaires

ILO LFS resources (PAPI)			Rwanda LFS		
	Module	Number of questions		Section	Number of questions
1	Respondent Status	5	A	Household roster	20
2	Employed at Work	3	B	Education	15
3	Temporary Absence	4	C	Identification of employed, time-related underemployed, unemployed, potential labour force	24
4	Agricultural Work and Market Orientation	8	D	Characteristics of main job/activity	25
5	Characteristics of Main Job	13	E	Characteristics of secondary job/activity	11
6	Characteristics of Secondary Job	7	F	Past employment of persons not currently employed	5
7	Working time in Employment	19	G	Subsistence foodstuff production	10
8	Own use production of foodstuff among Employed persons	4	H	Own-use production of goods and services	7
9	Job search and availability	14	I	Housing and household assets	7
10	Own use production of other goods	14		Total	124
	Total	91			

En comparant le nombre de questions, l'on devrait garder à l'esprit que le questionnaire de l'enquête du Rwanda sur la population active a été élaboré pour recueillir également des informations détaillées sur le travail des enfants et les travailleurs souffrant de handicaps, ainsi que sur l'éducation et la participation aux programmes de formation. C'est pour cette raison que les sections A et B comportent un nombre important de questions. L'enquête visait également à mesurer les rémunérations mensuelles des personnes pourvues d'un emploi et l'emploi antérieur des personnes qui n'occupaient pas un emploi à la période spécifiée. L'enquête se termi-

nait par un certain nombre de questions sur le logement et les biens des ménages, qui n'entraient pas dans le champ du questionnaire du BIT pour les enquêtes sur la population active. Il devrait aussi être mentionné que le décompte du nombre de questions dans les questionnaires du BIT et du Rwanda ne prend pas en compte les sous-questions portant des codes alphanumériques.

Dans la suite, les parties comparables des deux questionnaires pour les enquêtes sur la population active (modules 2 à 10 du questionnaire du BIT et sections C à H du questionnaire du Rwanda) sont exami-



nées partie par partie en suivant l'ordre de la structure du questionnaire du Rwanda. Il convient d'indiquer que, dans leur forme originale, l'agencement des deux questionnaires est quelque peu différent. Dans le questionnaire du Rwanda, toutes les questions destinées à identifier les personnes pourvues d'emploi, le chômage et d'autres formes de sous-utilisation de la main-d'œuvre, y compris les questions sur le temps de travail, sont regroupées dans une seule section (section C). En revanche, dans le questionnaire du BIT, elles sont réparties entre différentes parties du questionnaire. L'ordre des questions diffère également d'un questionnaire à l'autre. Dans le questionnaire du Rwanda, les questions concernant la branche d'activité économique précèdent celles relatives à la profession. La raison évoquée c'est que même si les questions sur la branche d'activité économique apparaissent dans un ordre inverse, elles sont tout de même utilisées dans le questionnaire du BIT. De même, dans le questionnaire du Rwanda, les questions portant sur l'exercice d'un emploi secondaire se trouvent au début du questionnaire, tandis que dans celui du BIT, elles viennent après celles portant sur l'emploi principal.

12.1 Personnes en emploi «au travail»

La partie substantielle du questionnaire du BIT et du questionnaire du Rwanda pour les enquêtes sur la population active s'ouvre sur l'identification des personnes en emploi « au travail », comme l'illustre

l'ordre des questions à la figure 12.2. Le questionnaire du BIT pour les enquêtes sur la population active commence par trois questions visant à identifier les personnes en emploi « au travail ». La première question (2.1) vise à identifier les personnes en emploi « au travail » en échange d'une rémunération, la deuxième question (2.2) à identifier les personnes « au travail » qui dirigent ou exercent une quelconque activité économique, agricole ou autre pour générer des revenus, et la troisième (2.3) à identifier les personnes « au travail » qui collaborent dans le cadre d'un emploi rémunéré du ménage ou des membres de la famille. Le questionnaire du Rwanda suit une structuration similaire, à la différence que la deuxième question (C02) combine l'essentiel des deux dernières questions du questionnaire du BIT et prévoit des catégories de réponses précises pour le traitement ultérieur des données de l'enquête.

Une distinction est établie entre le travail en échange de rémunération et les autres formes de travail (question 2.1 du questionnaire du BIT et C01 du questionnaire du Rwanda), car « l'emploi rémunéré » est considéré comme un emploi dans tous les cas. Par contre, les autres formes permettant de produire des biens ou services ne sont considérées comme emploi que si elles sont orientées vers le marché. Les questionnaires de l'OIT et du Rwanda sont élaborées de manière à faciliter l'enchaînement des questions visant à vérifier la nature « orientée vers le marché » du travail, en particulier du travail agricole.



Figure 12.2
Employed at work

ILO LFS Resources (PAPI)					Rwanda LFS			
Module 2: Employment work					C01	During the last 7 days, did (NAME) do any work for wage, salary, commission, tips or any other pay, in cash or in kind, even if only for one hour?	1. Yes	C09
2.1	Last week, that is from [DATE] to [DATE] did [you/NAME] do any work for wage, salary or any other pay, even if for only one hour?	YES NO	01 02	->5.1			2. No	C02
2.2	Last week, did [you/NAME] run any business, farming or other activity to generate income, even if for only one hour? READ IF NEEDED: For example: [Making things for sale, growing produce for sale, buying or reselling things, provided services for pay, raising animals or catching fish for sale]	YES NO	01 02	->4.2	C02	During the last 7 days, did (NAME) do any of the following activities to generate an income, if only for one hour? {READ}		
						a. Run own business (examples...) b. Make things for sale, buying and reselling products c. Provide services for pay (example...) d. Help without pay in a household or family business e. Help a member of household in his/her job f. Work for pay as an apprentice, intern or trainee g. Any other activity for pay	Yes at least one a-g	C09
							No	C03
2.3	Last week, did [you/NAME] help with the job or business of a household or family member?	YES NO	01 02	->4.2				

De fait, les résultats de l'enquête du Rwanda révèlent que nombreux sont les participants à l'enquête qui ont répondu par l'affirmative à la première question concernant le travail rémunéré (C01), même quand ils exerçaient un travail pour générer un revenu différent de la rémunération. Parmi les personnes ayant un seul emploi au cours de la période de référence qui ont répondu par « oui » à la question C01, un nombre significatif (13 pour cent) se sont révélées, d'après les réponses à la question sur le statut dans l'emploi (D05), être des employeurs, des travailleurs à leur propre compte, des membres de coopératives de producteurs ou des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Il semble donc plus logique de considérer la question C01 comme la question principale sur le travail effectué en échange de rémunération et, plus généralement, sur le travail effectué pour générer des revenus, et la question C02 comme une question d'approfondissement pour avoir des informations complémentaires à celles

captées dans les réponses à la question principale.

12.2 Absence temporaire au travail

Le questionnaire du BIT et celui du Rwanda continuent avec des questions supplémentaires visant à identifier les personnes pourvues d'emploi qui ne sont « pas au travail » en raison d'une absence temporaire et les personnes occupant un emploi agricole orienté vers le marché. Il se dégage des réponses au questionnaire du Rwanda que les personnes tendent à considérer le travail rémunéré ou effectué pour générer des revenus et, généralement, le fait d'occuper un emploi ou de gérer une entreprise « au travail » ou en étant temporairement absent comme une activité d'emploi distincte. Le travail agricole dont la production est entièrement destinée à la vente est considéré ainsi.



Cependant, lorsque, toute ou partie, du travail agricole est effectué pour sa propre consommation, une confusion se crée dans l'esprit des répondants quant à la distinction entre l'activité relevant de l'emploi et celle qui ne l'est pas. C'est pour lever cette confusion que le questionnaire du Rwanda traite l'absence temporaire au poste de travail avant la question de l'orientation vers le marché de tout travail agricole.

La figure 12.3 présente l'ordre des questions sur l'absence temporaire « au travail » spécifiée dans le questionnaire du BIT et le questionnaire du Rwanda pour les enquêtes sur la population active. Dans le fond, les deux questionnaires sont identiques en ce qui concerne la mesure de l'absence temporaire « au travail ». Tous les deux obéissent scrupuleusement aux normes internationales, selon lesquelles

les personnes qui ont déjà occupé leur emploi actuel mais qui sont temporairement absentes de leur travail pendant la période de référence pour raison de maladie ou d'accident, de jours fériés, de vacances ou congés annuels ou de congé-maternité ou parental précisés dans la législation pertinente sont considérés comme conservant « le lien avec leur emploi » durant leur absence et, par conséquent, sont classées comme des personnes pourvues d'emploi. Ces personnes sont identifiées comme étant celles qui répondent par « oui » à la question C03 et qui donnent les catégories de réponse 1 à 3 à la question C04 dans le questionnaire du Rwanda (C04=1-3). La partie de la question C03 qui indique « à quelle [N] la personne est censée retourner » a pour but de rappeler à l'enquêteur que l'absence temporaire au travail exige que la personne ait déjà travaillé à ce poste.

Figure 12.3
Temporary absence from work

ILO LFS Resources (PAPI)					Rwanda LFS			
Module 3: Temporary Absence					C03	During the last 7 days, did [NAME] have a paid job or a business from which [N] was temporarily absent and to which [N] was expected to return?	1. Yes	CO
3.1	Even though [you/NAME] did not work, last week did [you/NAME] have a paid job or business?	YES	01			2. No	CO	
3.2	Why [you/NAME] did not work last week?	NO	02	->4.1	C04	What was the main reason [NAME] were absent from work during the last 7 days?	1-3	CO
	Waiting to start new job or business		01	->4.1		7	CO	
	Low or off-season		02	->4.2		4-6,8-11	CO	
	Shift work, flexi time, nature of work		03	->4.2				
	Vacation, holidays		04	->4.2	C05	When will [NAME] return to work (same job/activity)? Include the time that [N] has been absent up to now [Interviewer not to read answer categories]	1. <=3 mths	CO
	Sickness, illness, accident		05	->4.2		2. >3 mths	CO	
	Maternity, paternity leave		06	->4.2		3. Not sure	CO	
	Education leave or training		07	->3.3	C06	Does [NAME] continue receiving an income from job during your absence?	1. Yes	CO
	Other personal leave (care for family, civic duties)		08	->3.3		2. No	CO	
	Temporary layoff, no clients or materials, work break		09	->3.3				
	Bad weather, natural disaster		10	->3.3				
	Strike or labour dispute		11	->3.3				
	Long-term disability		12	->3.3				
	Other (specify) _____		13	->3.3				
3.2a	During the low/off season, do/does [you/NAME] continue to do some work for that job or business?	YES	01	->4.2				
		NO	02	->4.1				
3.3	Including the time that [you/NAME] has/have been absent, will [you/NAME] return to work to that job or business in 3 months or less?	YES	01	->4.2				
		NO	02	->4.2				
3.4	Do/does [you/NAME] continue to receive an income from your/his/her job or business during this absence?	YES	01	->4.2				
		NO	02	->4.1				



Les personnes temporairement absentes de leur travail pour d'autres raisons (C04=4-6 ou C04=8-11) sont considérées comme pourvues d'emploi si la durée totale de l'absence, y compris le temps écoulé jusqu'aux données de l'enquête, est de trois mois au maximum (C05=1). Si la durée prévue de l'absence est supérieure à trois mois (C05=2), la classification comme travailleur pourvues d'emploi dépend de la perception continue du revenu de l'emploi pendant l'absence (C06=1). Les questions correspondantes dans le questionnaire du BIT sont 3.3 pour C05 et 3.4 pour C06.

12.3 Travail agricole et orientation vers le marché

L'agriculture est un secteur d'activité majeur dans de nombreux pays du monde, en particulier en Afrique. Le travail agri-

cole est considéré comme un « travail » au sens statistique du terme car il produit des biens. Toutefois, le travail agricole n'est pas nécessairement un travail d'« emploi », sauf si la production est prévue pour être utilisée par d'autres, ou autrement dit, si le travail agricole est orienté vers le marché. En conséquence, le questionnaire pour l'enquête sur la population active doit être élaboré de sorte à permettre la distinction entre le travail agricole orienté vers le marché et le travail agricole non orienté vers le marché. La figure 12.4 présente l'ordre pertinent des questions à ce sujet dans les questionnaires du BIT et du Rwanda

Figure 12.4
Agricultural work and Market Orientation

ILO LFS Resources (PAPI)				Rwanda LFS			
4.1	Last week did [you/NAME] do any work in farming, rearing farm animals, [fishing or fish farming]?	YES NO	01 02	C07	During the last 7 days, did [NAME] do any work to produce goods from agriculture or fishing? [Examples]	1. Yes 2. No	C08 C17
4.2	Was this work that you mentioned in ...?						
	READ CATEGORIES & MARK ALL THAT APPLY	Farming or rearing farm animals Fishing or fish farming Another type of job or business	01 02 02		Cultivating land for crops, fruits, vegetables or other foodstuff Tending animals or growing fodder Hunting for meat, fur, or other animal products Catching fish or shellfish Gathering fruits or other plants for food or raw materials Preparing foodstuff for storage		
4.3	Thinking about the animals/products [you/NAME] worked on, are they intended ...?			C08	In general, are the products obtained from this activity for sale/barter or for family use?	1.2 3-4	C09 C17
	READ CATEGORIES & MARK ONE	Only for sale Main for sale Mainly for family use Only for family use Do not know/Cannot say	01 02 03 04 05				
4.4	In general, in the past have three products been mainly sold or mainly kept for family use?	Mainly sold Mainly family use	01 02		1. Only for sale or barter 2. Mainly for sale or barter 3. Mainly for family use 4. Only for family use		
4.5	Were/was [you/NAME] hired by someone else to do this work?	YES NO	01 02				
4.6	What are the main products from farming [or fishing] that [you/NAME] were/was working on?						
4.7	Last week, how many days did [you/NAME] work in this activity?		___ Days				
4.8	How many hours per day did [you/NAME] spend during last week?		___ Hours				



Premièrement, le questionnaire du Rwanda demande si la personne a exercé un travail quelconque dans l'agriculture ou la pêche pour produire des biens (C07). La question concerne les personnes qui ont répondu par « non » aux questions précédentes sur le travail rémunéré ou sur le travail dans la gestion d'une entreprise ou d'une exploitation agricole ou sur l'absence temporaire à un tel travail. Elle suppose que tous les travaux de gestion d'une exploitation agricole déclarés avant étaient orientés vers le marché et l'emploi. L'objectif de la question C07 est donc de recueillir des données sur tout travail agricole effectué par d'autres personnes qui n'ont pas encore été identifiées comme pourvues d'emploi. Pour faciliter la compréhension de la question, une liste de quelques exemples du type de travail agricole courant dans le pays mais susceptible d'être omis dans les enquêtes est fournie. Les personnes qui répondent par l'affirmative à la question (C07) sont ensuite invitées à indiquer si les produits de leur travail agricole sont destinés à être vendus ou échangés ou à l'usage familial, en fournissant quatre catégories de réponse possibles : 1. Uniquement pour la vente ou l'échange ; 2. principalement pour la vente ou l'échange ; 3. principalement pour l'usage familial ; et 4. Uniquement pour l'usage familial. Les catégories de réponse 1 et 2 sont considérées comme un travail agricole orienté vers le marché et l'emploi, tandis que les catégories de réponse 3 et 4 sont considérées comme un travail agricole non orienté vers le marché et n'entrant pas dans le cadre de l'emploi.

Le questionnaire du BIT fournit plus de détail à ce sujet. L'enchaînement des questions est structuré de manière à ce qu'elles soient également adressées aux personnes considérées comme temporairement absentes du travail (4.2). En outre, il prévoit une catégorie de réponse supplémentaire et une question d'approfondissement (4.4) pour le cas où les répondants ne peuvent pas donner la nature du travail agricole en termes de destination habituelle des produits. L'enchaînement permet également de vérifier si une autre personne a été engagée pour effectuer le travail agricole (4.5) et suppose dans ce cas que le travail est orienté vers le marché. Enfin, il permet d'obtenir des informations sur les principaux produits (4.6) et sur le nombre de jours (4.7) et d'heures (4.8) effectués dans l'activité pendant la semaine de référence.

12.4 Heures de travail dans l'emploi

Une fois que toutes les questions (C01-C08) visant à identifier les personnes employées sont administrées, le questionnaire du Rwanda passe immédiatement aux questions sur les heures de travail des personnes identifiées au départ comme occupant un emploi. Les questions sur le temps de travail interviennent un peu plus loin dans le questionnaire du BIT (module 7), c'est-à-dire après la série de questions sur les caractéristiques des emplois principaux et secondaires (modules 5 et 6). Le questionnaire du Rwanda aborde les questions liées aux heures de travail plutôt car elles sont nécessaires à la mesure



du sous-emploi lié à la durée du travail, une composante de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Le questionnaire du Rwanda, comme indiqué plus haut, est élaboré pour mesurer la situation de la main-d'œuvre et la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans une seule section fixe (C), qui ne dépend pas des autres sections du questionnaire qui peuvent varier d'une série d'enquête à l'autre.

La figure 12.5 montre l'ordre des questions sur les heures de travail dans l'emploi des questionnaires du BIT et du Rwanda. Le questionnaire du BIT inclut une partie de plus sur les emplois secondaires, qui apparaît au bas de la figure.

Figure 12.5
Hours of work in employment

ILO LFS Resources (PAPI)				Rwanda LFS			
Module 7. Working time in Employment				C09	Did [NAME] have any other business or performed any secondary activity for at least one hour during the last 7 days?	1. Yes 2. No	C10 C10
7.1	How many hours do/does [you/NAME] usually work per week in your/his/her main job?	____ Hours per week 997 for don't know	->7.4 ->7.2	C10	How many hours does [NAME] usually work per week?		
7.2	How many days do/does [you/NAME] usually work in [your/name] main job?	____ Number of days			A. Main job B. Secondary jobs	hrs hrs	
7.3	How many hours per day do/does [you/NAME] usually work in [your/his/her] main job?	____ Hours per day 997 for don't know		C11	During the last 7 days, how many hours did [NAME] actually work?		
7.4	Last week, that is from [DATE] to [DATE], did [you/NAME] have any absences or take time off from [your/his/her] main job for any reason, for example, holidays, illness family reasons?	YES NO	01 02		A. Main job B. Secondary jobs	hrs hrs	
7.5	Last week, were there any days when [you/NAME] worked extra hours in [your/NAME] main job, paid or unpaid?	YES NO	01 02	C12	INTERVIEWER CHECK. How many hours did [NAME] work during the last 7 days at all jobs combined?	1. < 35 hrs 2. 35-48 hrs 3. 48+ hrs	C14 D01 C13
7.6	For the entire week, how many extra hours was this?	____ Hours 997 for don't know	->7.7				
7.7	How many hours did [you/NAME] work in total in [your/NAME] main job last week?	____ Hours 997 for don't know					

Figure 12.5 (cont'd)
Hours of work in employment

ILO LFS Resources (PAPI)			
Module 7. Working time in Employment (cont'd)			
7.8	How many hours do/does [you/NAME] usually work per week in your/his/her second job?	____ Hours per week 997 for don't know	->7.9 ->7.10
7.9	Last week, is that the number o hours [you/NAME] worked in your/his/her second job?	YES NO	01 02
7.10	How many hours per day do/does [you/NAME] usually work in [your/his/her] second job?	____ Hours per day 997 for don't know	
7.11	How many hours do/does [you/NAME] usually work per week in your/his/her other job(s)?	____ Hours per day 997 for don't know	->7.12 ->7.13
7.12	Last week, is that the number of hours [you/NAME] worked in your/his/her other job(s)?	YES NO	01 02
7.13	How many hours did [you/NAME] work last week in your/his/her other job(s)?	____ Hours 997 for don't know	



Dès le début du questionnaire du Rwanda, une première question cherche à déterminer si le répondant a exercé une activité secondaire pendant la période de référence (C09). L'expérience a montré que les personnes interrogées ont tendance à sous-déclarer leurs activités secondaires dans les enquêtes. La raison à cela peut être que les répondants par procuration (personnes fournissant des informations au nom d'un autre membre du ménage) n'ont pas connaissance de l'existence d'activités secondaires.

Les répondants peuvent aussi délibérément choisir de ne pas révéler leurs emplois supplémentaires, ce qui pourrait les permettre d'éviter de répondre à d'autres questions sur les caractéristiques précises de ces emplois (la lassitude des personnes interrogées). Pour cette raison, le questionnaire du Rwanda s'intéresse très tôt à l'exercice d'une activité par les répondants dans le premier ordre de questions. Ce faisant, le répondant est engagé et il lui devient difficile de nier l'existence d'une activité secondaire plus tard dans l'entretien d'enquête.

Le questionnaire du Rwanda se poursuit avec les questions sur le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées dans les emplois principaux et secondaires (C10) et sur le nombre d'heures de travail réellement effectuées pendant la semaine de référence dans les emplois principaux et secondaires (C11). Le manuel de l'enquêteur fournit des instructions sur la définition des heures hebdomadaires habituellement travaillées et la différence

entre ces heures et les heures réellement effectuées pendant la semaine de référence. Il est expliqué que les heures réellement effectuées comprennent les heures directes que la personne consacre aux activités de l'emploi, ainsi que les heures liées à l'emploi telles que le temps d'attente, de garde, de repos, de pause-café, de prière, etc. Toutefois, elles n'incluent pas les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et autres congés, ainsi que le temps de parcours entre le travail et le domicile, les pauses plus longues telles que les pauses-repas et les activités éducatives, même lorsque l'employeur les autorise.

L'enquête sur la population active du Rwanda d'août 2016 montrent qu'environ 3,2 % de la population pourvue d'emploi ont déclaré avoir occupé un emploi secondaire pendant la semaine de référence. Le nombre moyen et médian d'heures habituellement travaillées dans tous les emplois était respectivement de 40,0 et 36 heures par semaine, et les heures correspondantes réellement effectuées pendant la semaine de référence étaient à 35,5 heures pour la moyenne et à 30 heures pour la médiane. Pour la plupart des personnes (65,2 %), les heures hebdomadaires habituellement travaillées et les heures réellement effectuées dans tous les emplois se situaient dans les mêmes tranches. Pour d'autres, les heures habituellement travaillées étaient supérieures aux heures de travail réellement effectuées pour diverses raisons comme les vacances ou les congés ou la maladie pendant une partie ou toute la semaine



de référence (28,4 %). Pour le reste (6,4 %), les heures habituellement travaillées étaient inférieures aux heures réellement effectuées en raison des heures supplémentaires et d'autres heures travaillées en plus pendant la semaine de référence.

Sur la question de la mesure des heures de travail, le questionnaire du BIT est encore beaucoup plus complet que celui du Rwanda. À ce sujet, le questionnaire commence par interroger sur les heures hebdomadaires habituellement travaillées dans l'emploi principal (7.1). Pour les répondants qui cochent « Ne sait pas », le questionnaire demande le nombre de jours habituellement travaillés par semaine (7.2) et le nombre d'heures habituellement travaillées par jour (7.3). Le questionnaire permet ensuite de calculer les heures réellement effectuées pendant la semaine de référence, en vérifiant toute absence ou tout temps pris sans motif valable sur le temps de l'emploi (7.4) et les jours où des heures en plus ont été travaillées dans l'emploi principal (7.5). Par la suite, il est demandé au répondant de convertir la réponse par « oui » à la question précédente en nombre d'heures sup-

plémentaires effectuées dans l'emploi principal pendant toute la semaine (7.6). Une question directe est adressée au répondant sur le nombre d'heures réellement travaillées dans l'emploi principal pendant la semaine de référence (7.7). L'ordre se termine par l'administration d'une série de questions similaires (7.8-7.13) pour déterminer le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées et le nombre d'heures réellement effectuées dans tous les emplois secondaires pendant la semaine de référence.

12.5 Sous-emploi lié à la durée du travail et durée excessive du travail

Le questionnaire du Rwanda traite des deux extrémités de la répartition des heures de travail de la population en emploi, l'extrémité inférieure pour la mesure du sous-emploi lié à la durée du travail et l'extrémité supérieure pour la mesure des durées de travail excessives. Dans le questionnaire du BIT, l'accent est mis sur le sous-emploi lié à la durée du travail. La figure 12.6 présente les parties pertinentes du questionnaire du BIT et de celui du Rwanda.



Figure 12.6
Time-related underemployment & Excessive hours of work

ILO LFS Resources (PAPI)					Rwanda LFS		
7.14	Last week, that is from [DATE] to [DATE] did [you/NAME] look for additional or other paid work?	YES NO	01 02		C13	Reason for usually working 48 and more hours per week at all jobs?	1-5 D01
7.15	Would [you/NAME] want to work more hours per week than usually worked provided the extra hours are paid?	YES NO	01 02	->7.18		1. Nature of work 2. Getting more money 3. Lack of employees 4. Meet deadlines 5. Other specify	
7.16	Could [you/NAME] start working more hours within the next two weeks?	YES NO	01 02	->7.18			
7.17	How many additional hours per week could [you/NAME] work? (Enter 997 for don't know)		_____ Hours	->7.18	C14	During the last 4 weeks, did [NAME] look for additional or other work?	1. Ye C15 2. No C15
7.18	Do/Does [you/NAME] want to change [your/his/her] current employment situation?	YES NO	01 02	->8.1	C15	Would [NAME] want to work more hours per week than usually worked, provided the extra hours are paid?	1. Yes C16 2. No D01
7.19	What is the main reason why [you/NAME] want(s) to change [your/his/her] employment situation?				C16	If an opportunity for additional work became available, could [NAME] start working more hours within the next two weeks?	1. Yes D01 2. No D01
	Present job(s) is/are temporary		01				
	To have a better paid job		02				
	To have more clients/business		03				
	To work more hours		04				
	To work fewer hours		05				
	To better match skills		06				
	To work closer home		07				
	To improve other working conditions		08				
	Other specify _____		09				

À ce stade, le questionnaire porte premièrement sur l'extrémité supérieure de la répartition des heures de travail et cible les personnes travaillant habituellement 48 heures ou plus par semaine, dans tous les emplois confondus, en leur demandant la raison de ces longues heures de travail (C13). Le seuil de 48 heures fait partie de la définition de la durée de travail excessive établie dans les Indicateurs du travail décent de l'OIT.⁶⁰

En ce qui concerne l'extrémité inférieure de la distribution des heures de travail, le questionnaire du Rwanda s'adresse aux personnes travaillant habituellement moins de 35 heures par semaine dans tous les emplois. Il leur est demandé si elles ont cherché à effectuer des heures de travail supplémentaires ou un autre travail nécessitant des heures plus longues (C14), ou si

elles désirent travailler plus d'heures que celles habituellement effectuées, contre la rémunération des heures supplémentaires (C15). La série se poursuit avec une question leur demandant si elles pourraient commencer à travailler plus d'heures au cours des deux prochaines semaines (C16) si une possibilité d'heures supplémentaires se présentait. Les personnes qui répondent par « oui » à ces questions précédentes (C15 et C16) sont alors considérées comme étant en sous-emploi lié à la durée du travail. Le seuil de 35 heures de travail a été fixé comme l'approximation arrondie du nombre médian d'heures hebdomadaires habituellement travaillées dans tous les emplois.

Pour mesurer le sous-emploi lié à la durée du travail, le questionnaire du BIT commence par des instructions à l'intention

⁶⁰ ILO, Decent Work Indicators Concepts and definitions (Concepts et définitions des indicateurs du travail décent. Manuel de l'OIT (première version), mai 2012, p. 86-87.)



de l'enquêteur pour le calcul du total des heures habituellement travaillées dans tous les emplois et du total des heures réellement effectuées dans tous les emplois, et pour la confirmation des totaux avec le répondant. Si un répondant n'est pas d'accord avec le total de ses heures, l'enquêteur devrait alors lui demander de fournir les totaux et les enregistrer une fois corrigés, avant de poursuivre avec l'ordre des questions suivantes. Dans cet ordre, les questions (7.14, 7.15, 7.16) du questionnaire du BIT sont similaires à celles du questionnaire du Rwanda (C14, C15, C16), à la différence que celles du BIT s'adressent à toutes les personnes pourvues d'emploi, et non pas seulement aux personnes qui, dans tous leurs emplois, n'effectuent pas moins d'heures de travail que le seuil indiqué comme c'est précisé dans le questionnaire du Rwanda.

Une autre différence entre le questionnaire du Rwanda et le questionnaire du BIT réside dans le fait que ce dernier poursuit l'investigation sur les heures de travail en proposant une question complémentaire sur le nombre d'heures de travail supplémentaires par semaine que la personne en emploi pourrait effectuer (7.7). Les réponses obtenues à cette question devraient servir à calculer le volume du sous-emploi lié à la durée du travail selon la norme statistique concernant ce sujet.⁶¹

Pour finir, le questionnaire du BIT comporte deux questions en plus pour toutes les personnes occupant un emploi. Il est

leur est demandé si elles souhaitent changer leur situation professionnelle actuelle (7.18) et leur motivation première à vouloir le faire (7.19). Les réponses recueillies sont censées être utilisées pour le calcul d'indicateurs sur des types particuliers de situations d'emploi inadéquat, à savoir : a) l'emploi inadéquat lié aux qualifications, b) l'emploi inadéquat lié au revenu et c) l'emploi inadéquat lié à un nombre excessif d'heures.⁶²

12.6 Recherche d'emploi parmi les personnes sans emploi

Comme défini au chapitre 4, le sous-emploi lié à la durée du travail est une des composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Il concerne les personnes occupant un emploi. Le chômage et la main-d'œuvre potentielle sont deux autres composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre abordée au chapitre 6. Ces composantes concernent les personnes qui ne se sont pas pourvues d'emploi. Selon les définitions internationales, les personnes qui ne sont pas en emploi sont classées comme des chômeurs si elles ont mené des activités de recherche d'emploi pendant une période récente déterminée et si elles étaient disponibles pour occuper un emploi si une possibilité de travail leur était offerte. La figure 12.7 présente l'ordre des questions servant à mesurer la recherche d'emploi parmi les personnes qui ne sont pas pourvues d'emploi, selon les questionnaires du BIT et de l'enquête sur la population active du Rwanda.

⁶¹ OIT. Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la 16e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998, par. 10.

⁶² OIT. Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la 16e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998, paragraphe 10. 17.



Figure 12.7
Job search among persons not in employment

ILO LFS Resources (PAPI)				Rwanda LFS			
9.1	During the last 4 weeks, that is from [DATE] to [DATE], did [NAME] do anything to find a paid job?	1. Yes 2. No	9.3 9.2	C17	During the last 4 weeks, did [NAME] look for any kind of paid job or try to start any kind of business?	1. Yes 2. No	C19 C18
9.2	Or, did [NAME] try to start a business?	1. Yes 2. No	9.3 9.7	C18	Have [NAME] already found a job or arranged to start a business in the next four weeks?	1. Yes 2. No	C23 C21
9.3	What did [NAME] mainly do in the last 4 weeks to find a paid job or to start a business?	3. #3.	9.4 9.6	C19	What did [NAME] do in the last four weeks to find a job or start a business?	1.-8. 9. Nothing	C20 C22
9.4	In addition to reading job advertisements, did [NAME] do anything else in the last 4 weeks to find a paid job or to start a business?	1. Yes 2. No	9.5 9.6	C20	For how long have [NAME] been without work and trying to find a paid job or start a business?	1.-6.	C23
9.5	What else did [NAME] do?	>>> 9.6					
9.6	For how long, has [NAME] been without work and trying to find a paid job or start a business?	1.-6.	9.7				
	1. Less than 1 month 2. 1 – less than 3 months 3. 3 – less than 6 months 4. 6 – less than 12 months 5. 1 – less than 2 years 6. 2+ years						
9.7	At any time in last 12 months, i.e., since [DATE] to [DATE] did [NAME] look for a paid job or try to start a business?	1. Yes 2. No	9.8 9.8				

Dans le questionnaire du Rwanda, la première question relative à la recherche d'emploi demande au répondant s'il a cherché à trouver un emploi salarié ou à créer une entreprise au cours des quatre dernières semaines précédant la période de référence (C17). Si la réponse est « oui », la personne devra ensuite fournir des informations sur les démarches spécifiques qu'elle a entreprises pour chercher un emploi ou essayer de créer une entreprise au cours des quatre dernières semaines (C19). Si dans sa réponse à la question C19, la personne ne fournit aucune information sur les démarches qu'elle a entreprises au cours des quatre dernières semaines, sa première réponse par l'affirmative à la question sur la recherche d'emploi est annulée (C17).

Selon les données de l'enquête sur la population active du Rwanda d'août 2016, environ 2,2 % des répondants ayant déclaré être à la recherche d'un emploi en

réponse à la question C17 n'ont en réalité entrepris aucune démarche active dans ce sens au cours des quatre dernières semaines.

En général, jusqu'à quatre types de démarches de recherche d'emploi peuvent être renseignés. Les informations recueillies permettent de disposer de données sur l'intensité de la recherche d'emploi de la part des chômeurs et de comparer les résultats de l'enquête aux données correspondantes sur les demandeurs d'emploi inscrits auprès des services publics ou privés de l'emploi. Dans l'enquête du Rwanda d'août 2016 sur la population active, 1394 personnes ont déclaré avoir entrepris une démarche de recherche d'emploi, 624 en ont déclaré deux, 159 en ont déclaré trois et 76 ont déclaré avoir entrepris quatre (4) démarches au cours des quatre dernières semaines, soit environ 1,5 démarche de recherche d'emploi par chômeur pendant la période de quatre semaines.



La question C18 sert à mesurer la recherche d'emploi des « futurs starters », c'est-à-dire des personnes qui n'ont pas cherché d'emploi au cours des quatre dernières semaines précédant la période de référence parce qu'elles avaient déjà pris des dispositions en vue d'un emploi dans une période ultérieure courte. Selon la définition standard du chômage, les personnes de cette catégorie sont considérées comme chômeurs même si elles n'ont pas entrepris de démarches de recherche d'emploi au cours de la période récente spécifiée, à condition qu'elles soient disponibles à cette période pour occuper un emploi.

L'ordre des questions dans le questionnaire du Rwanda sur la recherche d'emploi se termine par une question (C20) visant à mesurer la durée de la recherche d'emploi des personnes en chômage. La durée est mesurée en unités de mois, à partir du moment où la personne entreprend des démarches de recherche d'emploi ou à compter de la fin du dernier emploi occupé par la personne, en choisissant la période la plus courte. La durée est enregistrée sous forme de fourchettes spécifiées. Le seuil de 12 mois ou d'un an marque la limite inférieure de la durée de la recherche d'emploi qui est considérée comme du chômage de longue durée.

Le questionnaire du BIT comporte un ordre de questions similaire, mais divise la question initiale sur la recherche d'emploi en deux parties distinctes : « Tout faire pour trouver un emploi salarié » (9.1) et « Essayer de créer une entreprise » (9.2).

Cette distinction peut être utile pour faire comprendre que la recherche d'emploi ne se limite pas à la seule recherche d'un emploi rémunéré, mais qu'elle concerne également la création d'une entreprise. La question suivante porte sur la principale méthode de recherche d'emploi (9.3). Elle prévoit une méthode supplémentaire de recherche d'emploi (9.4 et 9.5), uniquement dans le cas où la principale méthode de recherche d'emploi s'est limitée à « consulter ou lire les offres d'emploi ». Les questions sur la méthode de recherche d'emploi ne semblent pas avoir été conçues comme des tests pour valider les questions initiales de recherche d'emploi (9.1 et 9.2), mais plutôt comme des informations complémentaires à des fins de classification.

Comme dans le questionnaire du Rwanda, une question est également proposée dans le questionnaire du BIT sur la durée de la recherche d'emploi. Elle est formulée en termes de « combien de temps [la personne] a été sans travail et a cherché à trouver un emploi rémunéré ou à créer une entreprise ». Les catégories de réponse indiquent également le seuil de 12 mois (un an) pour la mesure du chômage de longue durée.

Le questionnaire du BIT comporte une question supplémentaire pour toutes les personnes ayant déclaré n'avoir entrepris aucune démarche pour trouver un emploi salarié ou créer une entreprise au cours des quatre dernières semaines, pour savoir si elles l'ont fait à un moment quelconque au cours des 12 derniers mois. Ces



informations sont utiles pour identifier les demandeurs d'emploi pris par le découragement, c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas recherché d'emploi pour des raisons liées au marché du travail.

12.7 Disponibilité actuelle pour un emploi parmi les personnes sans emploi

Outre le fait de ne pas être en emploi et de rechercher activement un emploi, la définition internationale du chômage précise que la personne doit être « actuellement disponible pour l'emploi, si la possibilité d'occuper un poste de travail existait ». La condition de « actuellement disponible » est également utilisée comme critère pour mesurer la main-d'œuvre potentielle parmi les personnes hors de la population active. Dans son sens général, « actuellement disponible » signifie que la personne est prête à occuper un emploi dans le présent, ou en fonction du contexte national, la période de référence peut être étendue pour inclure une période ultérieure courte n'excédant pas deux semaines au total. La figure 12.8 présente l'ordre des questions administrées pour mesurer la « disponibilité actuelle pour l'emploi » dans les questionnaires du BIT et de l'enquête du Rwanda sur la population active. Les questions de départ dans les deux question-

naires portent sur le « désir de travailler » (9.8 dans le questionnaire du BIT et C21 dans le questionnaire du Rwanda) et la « raison pour n'avoir pas cherché à trouver un emploi rémunéré ou à créer une entreprise » (9.9 dans le questionnaire du BIT et C22 dans le questionnaire du Rwanda). Ces questions s'adressent aux personnes qui n'ont pas d'emploi actuellement et qui n'ont pas recherché activement un emploi au cours des dernières semaines.

La question complémentaire sur la « disponibilité actuelle » dans le questionnaire du Rwanda est formulée en ces termes : « si un emploi ou une possibilité de création d'entreprise se présentait, est ce que [la personne] aurait-elle pu commencer à travailler au cours des sept (7) derniers jours ou au cours des deux (2) prochains mois ? (C23). Cette question est adressée à toutes les personnes désirant travailler, comme indiqué dans le questionnaire C21, ainsi qu'aux personnes qui recherchent activement un emploi, tel qu'indiqué dans l'ordre des questions précédente sur la « recherche d'emploi » (C17-C20). Pour les personnes ayant répondu ne pas être actuellement disponibles pour un emploi, une question supplémentaire leur est posée sur la raison principale de leur indisponibilité (C24).



Figure 12.8
Current availability for employment

ILO LFS Resources (PAPI)		Rwanda LFS	
9.8	At present does {NAME} want work?	1. Yes	9.9
		2. No	9.14
9.9	What is the main reason why {NAME} did not try to find a paid job or start a business in last four weeks?	4.	9.10
		#4.	9.11
9.10	How soon {NAME} expect to start working in this new job or business?	>>>	9.11
9.11	If a job or business opportunity had been available, could {NAME} have started working last week?	1. Yes	10.1
		2. No	9.12
9.12	Or, could {NAME} start working within the next two weeks?	1. Yes	10.1
		2. No	9.13
9.13	Why is that?	>>>	10.1
9.14	Which of the following best describes {NAME} at present?		
	1. Studying or training	>>>	10.1
	2. Engaged in household or family responsibilities		
	3. Farming or fishing to produce food for the family		
	4. Retired or pensioner		
	5. With a long term illness, injury or disability		
	6. Doing volunteering, community or charity work,		
	7. Engaged in cultural or leisure activities		
	8. Other, specify		
C21	Would {NAME} want to work if a job or business opportunity became available?	1. Yes	C22
		2. No	E01
C22	What is the main reason {NAME} did not try to find a paid job or start a business in the last four weeks?	1.-9.	C23
C23	If a job or business opportunity become available, could {NAME} have started work during the last 7 days or within the next two weeks?	1. Yes	D01
		2. No	C24
C24	What is the main reason why you are not available to start working in the next two weeks?	1.-5.	D01
	1. Study, training		
	2. Maternity leave, child care		
	3. Injury, illness		
	4. Family		
	5. Other		

Le questionnaire du BIT contient une question supplémentaire pour vérifier la disponibilité actuelle pour l'emploi des « future starters » (9.10). Il divise également la période de « disponibilité actuelle pour l'emploi » entre la disponibilité actuelle pour l'emploi « la semaine dernière » (9.11) et la disponibilité actuelle pour l'emploi « dans les deux prochaines semaines » (9.12). Pour conclure, le questionnaire du BIT comporte une dernière question complémentaire sur le statut qui décrit le mieux la personne interrogée au moment de l'enquête (9.14). Les informations obtenues sont censées permettre la classification des personnes hors de la population active selon leur propre évaluation.

12.8 Caractéristiques de l'activité principale et secondaire des personnes pourvues d'un emploi

Les personnes identifiées comme des employées dans les modules 2, 3 et 4 du questionnaire de l'OIT, ainsi que dans la section C du questionnaire du Rwanda, sont invitées à répondre à une série de questions sur les caractéristiques de leur emploi ou activité professionnelle au cours de la semaine de référence. Pour les personnes qui avaient plus d'un emploi, les premières questions qui leur sont posées portent sur les caractéristiques de leur emploi principal, puis sur les caractéristiques de leur activité secondaire. Par emploi principal,



on entend un emploi ou une activité ayant le plus grand nombre d'heures ouvrées, conformément aux normes statistiques internationales sur le temps du travail.

La figure 12.9a énumère les différentes questions sur les caractéristiques de l'emploi principal contenues dans les questionnaires de l'OIT et du Rwanda. La figure 12.9b énumère les questions correspondantes sur les caractéristiques de l'emploi ou de l'activité secondaire. L'existence d'un emploi ou d'une activité secondaire est déterminée plus tôt lors de la mesure du sous-emploi lié à la durée, dans le cas du questionnaire du Rwanda. Dans le questionnaire de l'OIT, elle est déterminée dans le cadre de la série des questions sur les caractéristiques de l'emploi principal (9.1-2).

L'expérience montre que la branche d'activité économique (c'est-à-dire l'activité menée sur le lieu de travail et les principaux biens et services produits) est, aux yeux des participants à l'enquête, un concept plus facile que la profession (type de travail mené et principales fonctions et responsabilités). Pour preuve, le taux d'erreur dans le codage des branches d'activité économiques (CITI) est généralement plus faible que celui du codage des professions (CITP).⁶³ Sur la base de ces considérations, le questionnaire du Rwanda identifie d'abord la branche d'activité économique (D01, D02), puis la profession (D03 et D03A) de la personne employée, et enfin le secteur institutionnel (D04) et la situation dans la profession (D05).

Figure 12.9 a
Characteristics of main job

ILO LFS Resources (PAPI)		Rwanda LFS	
5.1	More than one job or business last week?	D01	Name of workplace?
5.2	INTERVIEWER questions about main job with highest number of hours	D02	Main goods and services produced?
5.3,a,b	Kind of work? Main tasks and duties? ISCO 4-digit code	D03	Kind of work done (Occupational title)?
5.4	Does business or place of work have a name?	D03A	Main tasks and duties?
5.5	Name of business or place of work?	D04	Institutional sector of employment?
5.6,a,b	Main activity? Goods or services produced? ISIC 4-digit code	D05	Status in employment?
5.7	Status in employment?	D06	Contract (D07 type and D08 duration)?
5.8	SELF-IDENTIFIED CONTRIBUTING FAMILY WORKERS in 5.7 Who usually makes the decisions about running the business?	D09	Social security contribution by employer?
5.9,a,b	Any paid employees last week? Can set price? Why cannot set price?	D10	Paid sick leave, paid annual leave?
5.10 a-m	EMPLOYEES OR APPRENTICES OR ASSISTING FAMILY MEMBERS in 5.7 Institutional sector of employment, Payment, Contract, Fixed-term, Seasonal, Responsibility of income tax deduction, Employer contribution to pension fund, health, unemployment insurance, Paid sick leave, Paid annual leave	D17	Number of months business in operation last 12 months?
5.11	Kind of place of work?	D18	Registration with Rwanda Revenue Authority?
5.12	Year begin working in this business or for this employer?	D19	Book-keeping and accounting practice?
5.13	Month?	D20	Number of employees at place of work?
		D21	Type of workplace?
		D22	Length of work experience in months?

Questions D11-D16 not listed here concern the measurement of employment-related income discussed, separately, in Chapter 11.

⁶³ Lyberg, Lars, «Coding of occupation and industry: Some experiences from Statistics Sweden», ILO Bulletin of Labour Statistics, Genève, 1982-3.



Figure 12.9 b
Characteristics of secondary activity

ILO LFS Resources (PAPI)		Rwanda LFS	
6.1,a,b	Kind of work? Main tasks and duties? ISCO 4-digit code	E01	Main goods or services produced at workplace?
6.2	Does business or place of work have a name?	E02	ISIC code
6.3	Name of business or place of work?	E03	Kind of work done (Occupational title)?
6.4,a,b	Main activity? Goods or services produced? ISIC 4-digit code	E04	ISCO Code
6.5	Status in employment?	E05	Status in employment?
6.6,a,b	OWN BUSINESS ACTIVITY in 6.5 Any paid employees last week? Can set price? Why cannot set price?	E06	Social security contribution by employer?
6.7,a,b	Type of payment received? Responsibility of income tax deduction?	E07	Paid sick leave, paid annual leave?
		E08	Registration with Rwanda Revenue Authority?
		E09	Book-keeping and accounting practice?
		E10	Number of employees at place of work?
		E11	Type of workplace?

Le secteur institutionnel s’entend du type d’institution dans laquelle la personne travaille. Le questionnaire du Rwanda énumère sept secteurs comme catégories de réponse à la question D04. La huitième catégorie concerne les réponses qui ne conviennent pas aux sept secteurs énumérés:

1. Institution/entreprise publique
2. Entreprise à la fois publique et privée
3. Activité privée
4. Organisation/ONG internationale
5. ONG/organisation religieuse locale
6. Coopérative
7. Ménage
8. Autre (à spécifier)

Tel que présenté au chapitre 10, la situation de l’emploi classe les postes salariés ou lucratifs sur la base des concepts d’autorité et de type de risque économique décrit dans les normes internationales concernant les statistiques sur les relations de travail⁶⁴. L’élaboration du

questionnaire du Rwanda a respecté les premières normes internationales sur la question, qui prévoyaient six catégories de réponse et un cas de « Autre, à spécifier » (voir chapitre 22).

Dans le questionnaire du Rwanda, les autres questions sur les caractéristiques de l’activité principale traitent, en ce qui concerne les employés, du contrat du travail (D06), du type (D07) et de la durée (D08), de toute contribution de l’employeur à la sécurité sociale (D09), du congé de maladie rémunéré et du congé annuel rémunéré (D10). Pour les employeurs et les travailleurs indépendants, les questions portent sur le nombre de mois ouvrés au cours des 12 derniers mois (D17), l’enregistrement auprès de l’autorité fiscale du Rwanda ou le versement du prélèvement fiscal à la source (PAYE/TPR) (D18), les pratiques comptables (D19) et le nombre d’employés (D20). Toutes les personnes employées sont invitées à spé-

⁶⁴ OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, adoptée à la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2018.



cifier le type de lieu de travail (D21) et la longueur de l'expérience professionnelle (D22). Ces questions servent à classer les emplois selon qu'ils soient du secteur formel ou informel. La longueur de l'expérience professionnelle est utilisée pour déterminer le niveau de compétence de la population active.

Les questions D11 à D16, qui ne sont pas énumérées ici, traitent de la mesure du revenu salarial, qui est abordé dans un chapitre distinct concernant le revenu lié à l'emploi (chapitre 11). Les questions essentielles sur la branche d'activité économique (E01-02), la profession (E03-04), la situation professionnelle (E05), l'emploi informel (E06-08) et le secteur informel (E09-11) sont également posées en ce qui concerne l'activité secondaire dans le questionnaire du Rwanda, tel que présenté dans la figure 12.9a ci-dessus.

Le questionnaire de l'OIT pose des questions similaires concernant les caractéristiques des emplois principaux et secondaires. La question sur la profession de l'activité principale (5.3a,b) vient toutefois avant celle liée à la branche d'activité économique (5.4,5.5, 5.6a,b). De même, la question sur la profession de l'activité secondaire (6.3a,b) est posée avant celle liée

à la branche d'activité économique (6.2, 6.3, 6.4a,b). La situation dans la profession est mesurée de manière plus élaborée aussi bien pour l'activité principale (5.7, 5.8, 5.9a,b) que pour l'activité secondaire (6.5, 6.6a, b, 6.7a,b), et, par conséquent, il faut déployer plus d'efforts pour déterminer la situation professionnelle selon les nouvelles normes. L'emploi informel est mesuré uniquement pour l'activité principale (5.10, 5.11), tout comme la longueur de l'expérience professionnelle pour l'activité principale est mesurée en fonction de l'employeur actuel (5.12, 5.13).

12.9 Emploi précédent des personnes sans emploi

Le questionnaire du Rwanda inclut une série de questions sur les emplois précédents à l'intention des personnes qui sont actuellement sans emploi. Ces informations permettent une analyse plus détaillée des chômeurs et des personnes hors de la population active, notamment le calcul du taux de chômage par branche d'activité économique ou par profession. La présente section comporte cinq questions (F01 à F05), qui sont énumérées ci-après. Le questionnaire de l'OIT ne comporte pas ces questions.



Figure 12.10

Emploi précédent des personnes non employées – Enquête sur la population active (EPA) au Rwanda

F01	Avez-vous déjà exercé un travail en contrepartie d'un salaire, d'un profit ou d'un gain quelconque, en espèces ou en nature, y compris dans votre propre entreprise ou dans une entreprise familiale ?
F02	Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous avez abandonné votre dernier emploi/activité rémunéré ?
F03	Nom du lieu de travail ?
F03A	Quels étaient les principaux biens et services produits sur le lieu de travail ?
F04	Quel type de travail aviez-vous l'habitude de faire ?
F04A	Principales fonctions et responsabilités ?
F04A	Quelle est votre principale source de revenu actuelle ?

La première question (F01) demande si la personne interrogée a déjà mené une activité en contrepartie d'un salaire, d'un profit ou d'un gain quelconque, en espèces ou en nature, y compris dans sa propre entreprise ou dans une entreprise familiale. Le manuel du sondeur précise que, dans le cas présent, l'emploi précédent désigne un travail ou une activité rémunéré qui a été exercé durant au moins 15 jours consécutifs.

La deuxième question (F02) concerne la principale raison pour laquelle la personne a abandonné son dernier emploi ou sa dernière activité. La question propose les catégories de réponse suivantes:

01. Licenciement ou réduction des effectifs

- 02. Dissolution de l'entreprise, faillite
- 03. Fermeture du lieu de travail
- 04. Retraite
- 05. Maladie, blessure ou incapacité
- 06. Début d'études ou préparation pour des études
- 07. Grossesse, responsabilités familiales
- 08. Persuadé(e) de rester à la maison par un membre de la famille
- 09. Recherche d'un meilleur emploi
- 10. Conditions de travail (bas salaire, paiement en retard, éloignement du lieu de travail, pénibilité du travail)
- 11. Emploi temporaire/saisonnier/fin du projet
- 12. Harcèlement physique/social
- 13. Autre (veuillez spécifier) -----

Toutes les personnes ayant déjà eu un emploi, mais actuellement au chômage,



doivent ensuite répondre à des questions sur la branche d'activité économique (F03 et F03A) et la profession (F04 et F04A) liée à leur précédente activité. La dernière question de la série (F05) porte sur la principale source de subsistance des personnes actuellement sans emploi, qu'elles aient déjà occupé un poste par le passé ou non. Les catégories de réponse proposées dans le questionnaire sont:

01. Parents
02. Époux/épouse
03. Enfant
04. Autres membres de la famille
05. Pension
06. Production personnelle
07. Aide reçue [VUP]
08. Aide reçue [FARG]
09. Aide reçue [église, autres organisations non gouvernementales]
10. Aide provenant des amis
11. Revenu provenant d'une propriété ou de l'épargne personnelle
12. Autre (à spécifier) -----

L'aide reçue de VUP s'entend du soutien direct que l'administration locale accorde à des personnes handicapées ou âgées et donc incapables de travailler, tandis que l'aide de FARG renvoie à celle qui est accordée à des survivants de génocide pour soutenir leur train de vie quotidien.

12.10 Travail de production de denrées alimentaires de subsistance

Il existe des disparités profondes entre le questionnaire de l'OIT et celui du Rwanda concernant la mesure du travail de production de denrées alimentaires de subsistance, tel que présenté à la figure 12.11 ci-dessous. Les questions du questionnaire de l'OIT s'adressent aux personnes employées et concernent leurs activités au cours de la semaine de référence, alors que celles du questionnaire du Rwanda sont destinées à la population en âge de travailler et portent sur leurs activités durant les quatre dernières semaines



Figure 12.11
Subsistence foodstuff production work

ILO LFS Resources (PAPI)		Rwanda LFS	
Own use production of foodstuff among Employed persons		G01	During the last four weeks did [NAME] do any of the following work mainly for own consumption?
8.1	In addition to what already told, last week, did [NAME] do any of the following activities to produce food mainly for consumption by household or family?	G02	How many hours per week usually work in these activities?
		G03	How many days per week usually work in these activities?
	a. Plant, maintain or harvest crops, vegetables, fruits b. Raise or tend farm animals such as c. Go fishing or collecting shellfish	G04	In general, household sell or barter any part?
		G05	About how much does the household regularly sell?
8.2	What are the main food products that [NAME] was working on for consumption by household? For example,	G06	Net value in FRW obtained from these activities last season?
		G07	Was previous season, below/above or about average season?
8.3	Last week, on how many days did [NAME] do this work?	G08	Is [NAME] main decision maker on the farm?
		G09	Does [NAME] regularly or sometimes engage paid employee?
8.4	How many hours per day did [NAME] spend doing this last week?	G09A	Excluding family members, number of paid employees?
		G10	How did [NAME] get access to the land for the agricultural work? (More than one answer is acceptable)

La série des questions du questionnaire du Rwanda a pour but d'identifier les producteurs de denrées alimentaires de subsistance et de collecter des informations sur les caractéristiques de leur travail. Tel que défini dans le chapitre 7, les producteurs de denrées alimentaires de subsistance sont des personnes qui exercent toute activité visant à produire des produits agricoles, de pêche, de chasse ou de cueillette qui contribuent aux moyens de subsistance du ménage ou de la famille. Cela englobe des activités de production et/ou de conditionnement en vue du stockage de ces différents produits destinés à un usage final personnel.

La série comporte dix questions divisées en deux parties. La première partie s'adresse à toutes les personnes en âge de travailler (14 ans ou plus), identifie toutes celles ayant mené une activité de production

de denrées alimentaires de subsistance au cours des quatre dernières semaines (G01) et révèle aussi bien le nombre de jours de travail hebdomadaires (G02) que celui d'heures de travail par jour (G03) consacrées à ces activités. Les prochaines questions ont trait à la destination désirée de la production de la ferme familiale (G04), la part régulièrement vendue (G05) et sa valeur en francs rwandais (FRW) au cours de la dernière saison (G06). En raison de variations saisonnières dans les activités agricoles, la valeur nette de la production globale de l'exploitation agricole familiale calculée pour le compte de la dernière saison peuvent ne pas représenter celle obtenue à d'autres périodes. La question G07 suivante vise à déterminer la valeur enregistrée dans la G06 ci-dessus, ou ci-dessous, ou même la valeur relative à la saison moyenne ordinaire.



Les autres questions s'adressent à toute personne exerçant des activités agropastorales, c'est-à-dire le principal décisionnaire de la ferme identifiée dans G08. Le manuel du sondeur précise que le principal décisionnaire de la ferme peut ne pas être nécessairement le chef du ménage. S'il la ferme possède plus d'un décisionnaire, il faudrait s'évertuer à identifier le principal. Si personne ne peut être identifiée comme le principal décisionnaire, ce rôle pourrait être dévolu à la personne la plus âgée ou à toute personne bien informée et disponible.

La série de questions cherche à savoir s'il existe une personne rémunérée qui est régulièrement ou occasionnellement engagée dans l'activité agropastorale (G09), et si oui, le nombre d'employés rémunérés exerçant en permanence dans l'exploitation familiale, hormis les membres de la famille qui contribuent à ces activités sans être rémunérés (G09A). Selon le manuel du sondeur, si ce nombre varie considérablement en fonction des périodes de l'année, on devrait retenir le nombre correspondant à la période de grande activité. La dernière question de la série vise à obtenir des informations relatives au type de démarches effectuées pour accéder à une terre pour l'agriculture (G10). Etant donné qu'une variété de modalités peut permettre d'acquérir différentes parcelles du terrain, il est possible de choisir plus d'une réponse:

1. Affermage (possession de titre foncier)/possession/terres du ménage
2. Métagage (système d'exploitation agri-

cole avec partage des récoltes)

3. Location (loyer fixe)
4. Location (à titre gracieux)
5. Droits communaux/public

La série de questions du questionnaire de l'OIT (module 8) est censée être utilisée conjointement avec le module 4 présenté plus haut (figure 12.4), afin d'obtenir une identification complète des producteurs de produits agricoles à usage personnel au sein de la population en âge de travailler, quelle que soit la situation de la main-d'œuvre globale. Pour cette raison, la période de référence concernée par les questions de ce module est d'une semaine, même si les normes internationales préconisent une période de référence adéquate de « quatre semaines ou [d']un mois calendaire »⁶⁵.

La question 8.1 a trait à toute participation à des activités agricoles ou de pêche, y compris l'élevage. Les questions de suivi portent sur les principaux produits spécifiques issus de la ferme ou de la pêche (8.2), le nombre de jours de travail consacrés à l'activité agricole ou de pêche pour compte propre au cours de la semaine de référence (8.3) et le nombre d'heures de travail par jour durant la semaine de référence (8.4).

12.11 Autre travail de production pour compte propre

Le questionnaire de l'OIT comporte un module final sur la production pour compte propre d'autres types de biens (module 10). Il exclut la production de services

⁶⁵ ILO Resolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 19e CIST, Genève, 2013 (para. 20(b)).



personnels. La section correspondante du questionnaire du Rwanda couvre également la production de services personnels. Les deux questionnaires posent ces questions à toutes les personnes en âge de travailler et utilise la dernière semaine ou les sept derniers jours comme période de référence. Les séries de questions des deux questionnaires figurent dans la figure 12.12.

Le questionnaire du Rwanda débute par des questions relatives au temps consacré par chaque membre du ménage en âge de travailler à des types spécifiques

de production de biens personnels autres que des produits agricoles, y compris le ramassage du bois de chauffage pour le ménage (H01), la collecte de l'eau à usage domestique (H02), les travaux de construction et de rénovation majeurs de logements personnels, la construction de fermes, de routes et de puits privés (H03), et la fabrication de biens domestiques à usage personnel ou familial tels que des meubles, des textiles, des vêtements, des chaussures, de la poterie, des produits artisanaux et autres articles durables, à l'exception des denrées alimentaires (H04).

Figure 12.12
Other own-Use production work

ILO LFS Resources (PAPI)		Rwanda LFS	
10.1	Last week, did gather food such as ...?	H01	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend collecting firewood for household, including travel time?
10.2	How many hours?	H02	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend fetching water for household, including travel time?
10.3	Last week, did hunting for?	H03	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend constructing and making major repairs of own dwelling, farm building, private road or well?
10.4	How many hours?	H04	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend manufacturing household goods for own or family use such as furniture, textiles, clothing, footwear, pottery, crafts or other durables, excluding foodstuff?
10.5	Last week, preserved food or drinks for storage,?	H05	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend doing household chores including shopping, preparing meals?
10.6	How many hours?	H06	In last 7 days, how much time in hours did [NAME] spend looking after children and elderly?
10.7	Last week, did construction work to build, renovate or extend family home or help without pay a family member with similar work?	H07	In last 7 days, did [NAME] do any other activity contributing to welfare of household where he/she spent at least one hour?
10.8	How many hours?	H08	How many hours did [NAME] spend on this activity last 7 days?
10.9	Last week, did spend time making goods for use by household or family such as?		
10.10	How many hours?		
10.11	Last week, did fetch water from natural/public sources for household or family use?		
10.12	How many hours?		
10.13	Last week, did collect firewood or other natural products for use as fuel by household or family?		
10.14	How many hours?		



Le questionnaire du Rwanda poursuit avec des questions sur le temps dédié à la fourniture de services personnels, notamment des travaux domestiques tels que le fait de faire des emplettes, préparer et servir des repas à domicile; la comptabilité et la gestion du ménage, l'évacuation et le recyclage des déchets du ménage, ainsi que le nettoyage, la décoration et l'entretien du domicile ou des locaux personnels (H05). Il existe également des questions distinctes sur les aspects suivants : i) le temps consacré à la garde des enfants et des personnes âgées, y compris les soins et l'éducation des enfants, le transport et la fourniture de soins aux personnes âgées, dépendantes ou à tout autre membre du ménage ou tout animal domestique ou de compagnie, etc. (H06) ; et ii) de manière générale, toute autre activité contribuant au bien-être du ménage (H07 et H08).

Comme indiqué précédemment, le questionnaire de l'OIT met l'accent sur la production de biens personnels. Les questions possèdent deux parties: la première veut savoir si la personne interrogée exerce une activité de production d'une catégorie précise de biens pour son propre compte; et en cas de réponse affirmative, une question suit pour demander le nombre d'heures que la personne consacre à cette activité au cours de la semaine de référence. Les catégories suivantes sont couvertes par le questionnaire de l'OIT : la recherche de la nourriture (10.1,10.2); la chasse (10.3,10.4); la conservation des aliments et ou des boissons en vue du stockage (10.5,10.6); la construction, la réno-

vation ou l'extension du logement familial, ou le soutien apporté à titre gracieux apporté à un membre de la famille engagé dans des travaux similaires(10.7,10.8); le fait de consacrer du temps à la fabrication de biens à usage domestique ou familial (10.9,10.10); la recherche de l'eau dans des sources naturelles ou publiques pour le ménage ou la famille (10.11,10.12); et le ramassage du bois de chauffage ou d'autres produits naturels pour le ménage ou la famille (10.13,10.14).

Les estimations ci-après issues de l'enquête auprès de la population active (EPA) du Rwanda d'août 2016 donnent un aperçu du type de résultats qui émanent de telles questions. Selon ces résultats, environ 80 % de la population active étaient engagées dans un ou plusieurs types d'activités de production pour compte propre de biens et de services autres que les produits alimentaires et consacraient en moyenne 24,7 heures de travail à ces activités par semaine. En moyenne 10,7 heures par semaine étaient consacrées aux travaux domestiques (emplettes, préparation de repas, etc.); en moyenne 10,3 heures hebdomadaires à la garde des enfants et des personnes âgées; 9,9 heures hebdomadaires à la recherche de pâturages ou de fourrages pour les animaux domestiques; 8,2 heures par semaine à la construction de leur propre logement ou à des réparations majeures; 7,8 heures par semaine à la production de biens domestiques pour usage personnel ou familial; 5,6 heures hebdomadaires à la recherche du bois de chauffage; et 5 heures hebdomadaires (en



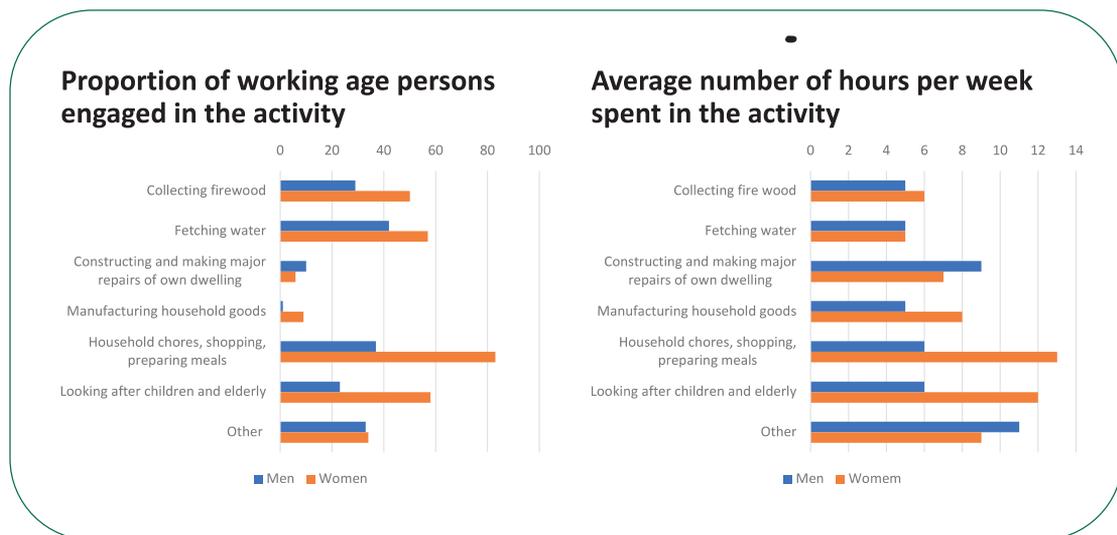
incluant le temps mis pour aller et revenir des points d'eau) à la collecte de l'eau à usage domestique.

La distinction par sexe établie dans la figure 12.13 est particulièrement riche en informations. Sauf pour la construction et la rénovation du logement personnel, la proportion des personnes en âge de travailler qui exercent une activité de production de biens et de services pour leur propre compte (hormis les produits alimentaires) est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Ces activités absorbaient

par semaine deux fois plus de temps aux femmes (31 heures) qu'aux hommes (16 heures). Parmi ces activités les plus chronophages pour les femmes, on peut citer des travaux domestiques tels que la cuisson et les achats (13 heures), suivis de la garde des enfants et des personnes âgées (12 heures). Chez les hommes, les activités absorbant le plus grand nombre d'heures hebdomadaires comprenaient la recherche de pâturages et/ou de fourrages et autres activités (11 heures), et la construction ou la rénovation d'envergure de logements personnels (9 heures).

Figure 12.13

Own-use production of goods and services other than subsistence foodstuff production - Rawanda LFS August 2016



Il serait instructif d'évaluer ces résultats à l'aune d'autres issus d'enquêtes sur l'utilisation du temps et axés sur une plus longue période de référence, telle que quatre se-

maine ou un mois calendaire, conformément aux normes internationales.



Partie II

Analyse des données sur la population active

13. Analyse statistique descriptive des variables d'enquête
14. Analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre
15. Population en âge de travailler, main-d'œuvre et production de denrées alimentaires de subsistance
16. Taux d'emploi de la population
17. Taux de chômage et indicateurs de sous-utilisation de main-d'œuvre
18. La jeunesse et la transition école-monde du travail
19. Heures de travail longues et courtes
20. Analyse et productivité sectorielles
21. Structure professionnelle et ségrégation
22. Situation dans la profession, secteur informel et emploi informel
23. Écarts entre les revenus, bas salaires et travailleurs pauvres

13. Analyse statistique descriptive

13.1 Introduction

Les données recueillies dans le cadre d'une enquête sur la population active servent à :

- i. déduire les variables pertinentes, notamment la situation de la main-d'œuvre (emploi, chômage et main-d'œuvre externe);
- ii. élaborer des classements concernant par exemple la profession, le secteur d'activité, la situation professionnelle et le niveau d'instruction;
- iii. décrire les variables correspondantes aux caractéristiques socio-démographiques de la population telles que l'âge, le sexe, la situation géographique, le niveau de formation, le statut migratoire, etc.

L'objectif initial de l'enquête auprès de la population active est de produire un rapport d'enquête consistant essentiellement en une analyse descriptive de ces variables et de leurs relations. L'analyse prend généralement la forme de tableaux, de diagrammes et de statistiques connexes. La production réelle de ces derniers est facilement réalisée au moyen de l'un quelconque des nombreux progiciels statistiques disponibles. La difficulté est de comprendre et d'utiliser les tableaux⁶⁶, les statistiques et les diagrammes produits pour rédiger le rapport d'enquête. Le présent chapitre aborde les approches à adopter pour relever ce défi par la présentation extensive d'exemples.

La production des statistiques vise essentiellement à leur utilisation pour l'analyse du marché de l'emploi. Ces statistiques ne traitent toutefois qu'un volet du marché de l'emploi,

à savoir l'offre. L'autre versant du marché, la demande de main-d'œuvre, n'est pas abordé de manière efficiente et efficace dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. De plus, l'analyse du marché de l'emploi requiert une contextualisation de l'environnement social, économique et géopolitique dans lequel le marché évolue, et qui est spécifique à chaque pays. Ce type d'analyse ne fait par conséquent pas partie de l'objet de ces lignes directrices. Le présent chapitre met l'accent sur une description et une analyse descriptives des statistiques relatives à l'offre de main-d'œuvre.

13.2 Analyse d'une variable unique

Le modèle observé dans une variable, à savoir sa distribution, peut être analysé à l'aide de l'un ou de plusieurs des outils suivants:

- i. un tableau de comptages d'observations regroupant les différentes valeurs de la variable (tableau de fréquences);
- ii. un diagramme tel qu'un graphique à barres ou à secteurs, ou un diagramme de fonction de distribution; et
- iii. des statistiques sommaires de distribution telles que l'écart médian et l'écart-type.

À noter que si la variable est ordinale, le tableau, le graphique à barres ou le graphique à secteurs doit conserver l'ordre des valeurs. Si la variable est continue, le graphique à barres doit être remplacé par un histogramme ou une courbe de densité graduelle. Très simple, l'analyse est basée sur la mise en avant de tout point clé pouvant être déduit de la distribution.

⁶⁶Les tableaux recommandés pour l'analyse des données sur la population active sont consultables dans :

a. ONU (2008) : Principes et recommandations concernant les recensements de la population et des logements, 2e rév., p. 284–294, ONU, New York ; et

b. International Household Survey Network (Réseau international d'enquêtes sur les ménages), Question Bank Module sur les enquêtes sur la population active. <http://qbank.ihsn.org/>



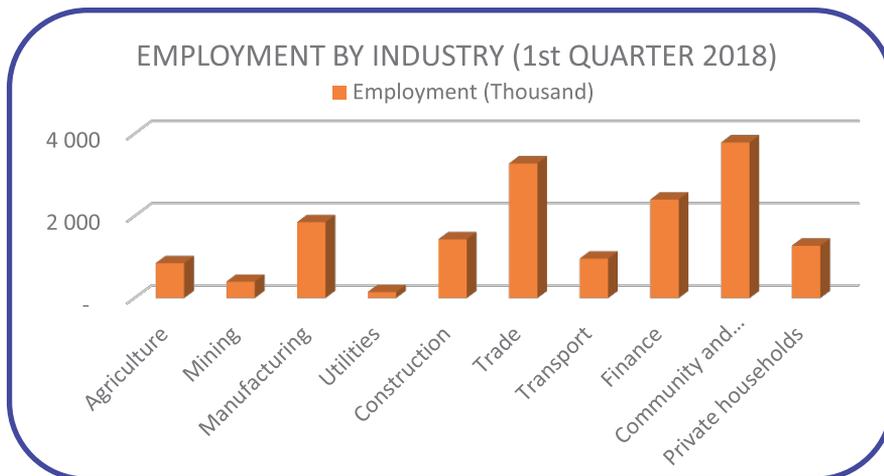
• **Tableau de fréquence et diagramme à barres**
Exemple 13.1

Tableau 13.1
Emploi par secteur (Afrique du Sud, 1^{er} trimestre 2018)

Secteur	Milliers	% part
Agriculture	847	5.2
Industries extractives	397	2.4
Industrie manufacturière	1,849	11.3
Services aux collectivités	143	0.9
Bâtiment	1,431	8.7
Commerce	3,276	20.0
Transport	960	5.9
Finance	2,402	14.7
Services sociaux et communautaires	3,785	23.1
Ménages privés	1,275	7.8
Total	16,365	100.0

Source: Quarterly Labour Force Survey, Table 1, Quarter 2018, Statistics South Africa

Figure 13.1
Emploi par secteur (Afrique du Sud, 1^{er} trimestre 2018)



Source: Quarterly Labour Force Survey, Table 1, Quarter 2018, Statistics South Africa



Le tableau 13.1 et la figure 13.1 présentent la répartition de la population active par secteur d'activité économique en Afrique du Sud au 1er trimestre 2018. Ils regroupent des effectifs (fréquences) et des pourcentages (fréquences relatives). En présentant cette variable dans un rapport, l'on peut conclure que les principaux secteurs employant le plus grand nombre de personnes sont les services communautaires et sociaux (23,1 %), le com-

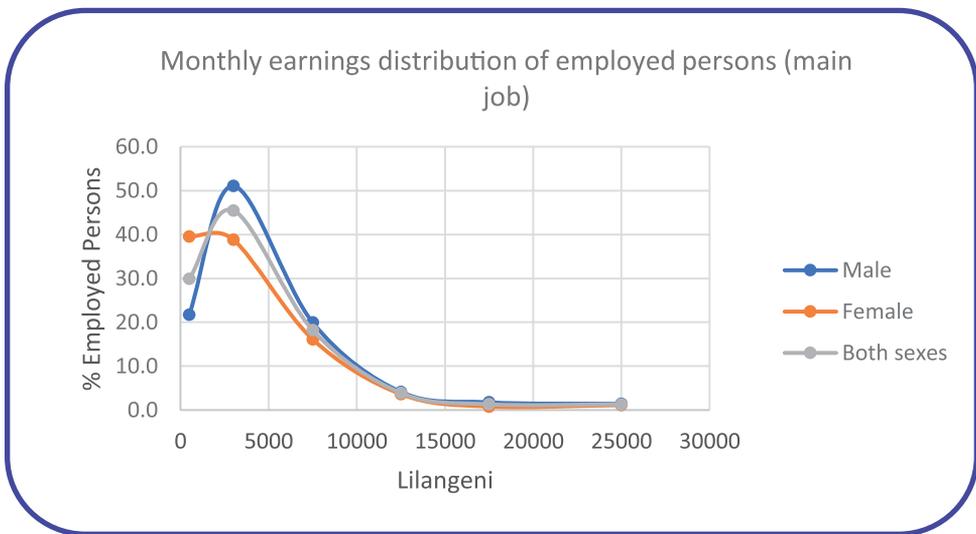
merce (20%), la finance (14,7 %) et l'industrie manufacturière (11,3 %). Le secteur extractif et l'agriculture représentent les plus petits employeurs. Du point de vue de la sagesse perçue, ce type de distribution, qui accorde une faible proportion de main-d'œuvre à des secteurs à forte intensité de personnel tels que l'agriculture par rapport au secteur tertiaire, révèle un développement économique accru.

• **Distribution de la densité**

Exemple 13.2

Figure 13.2

Courbe de densité de la distribution des revenus mensuels, Swaziland 2013



Source: Labour force survey, 2013, National Bureau of Statistics and Ministry of Labour, Swaziland

Comme il fallait s'y attendre, toutes les distributions présentent une dissymétrie largement positive, la grande majorité des personnes employées percevant moins de 5000 lilangeni au titre de revenus mensuels pour leur emploi principal. Une poignée seulement perçoit un revenu supérieur à 9000 lilangeni. Dans tous les cas de figure, la valeur modale des revenus se chiffre à quelque 3000 lilangeni. Le diagramme montre que le pourcentage des personnes employées percevant un revenu mensuel inférieur aux deux tiers de la médiane devrait être élevé, illustrant ainsi de forts taux de pauvreté. Les reve-

nus des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, ce qui traduit un écart salarial fondé sur le genre. Une analyse plus profonde des données d'enquête appuyée par des sources complémentaires peut permettre de mener des recherches sur ces suggestions.

• **Statistiques sommaires – Variable unique**

Comme alternative à la description complète de la distribution sous la forme d'un tableau ou d'un diagramme, il est possible d'utiliser ses caractéristiques essentielles (statistiques sommaires). **Les statistiques sommaires ca-**

ractérisent une distribution sous la forme :

- i. d'une mesure de la tendance centrale (moyenne, médiane ou mode) ;
- ii. d'une mesure de la place occupée (quartiles, déciles, percentiles) ;
- iii. d'une mesure de la dispersion des valeurs (écart-type, écart interquartile) ;
- iv. d'une mesure de la forme de la distribution (coefficient de dissymétrie).

L'utilisation de statistiques sommaires pour décrire la distribution d'une variable s'avère particulièrement utile lorsque la variable est continue ou tout au moins ordinale.

Exemple 13.3

- i. Des données sur les revenus mensuels (équivalent USD) issues d'un échantillon de 18 pays africains⁶⁷ ont permis de produire les statistiques sommaires suivants concernant la distribution des revenus mensuels moyens dans ces pays:

Moyenne = 283,1 USD; écart-type = 237,1 USD; dissymétrie = 1,1; minimum = 29 USD; maximum = 849 USD

Il convient de noter que la moyenne des revenus mensuels de ces 18 pays s'élève à 283,1 USD. Les valeurs sont fortement dispersées (écart-type = 237,1 USD), avec une amplitude de 820 USD entre la plus petite valeur et la plus grande. La distribution présente une dissymétrie modérément positive, la plupart des pays affichant des revenus mensuels moyens faibles (en deçà de la médiane) – même si quelques-uns réalisent de fortes valeurs. Cet exemple n'est qu'une illustration. De nombreux facteurs spécifiques à chaque pays affectent la détermination des revenus et sont susceptibles d'invalider de telles comparaisons.

- ii. Sur la base des données relatives aux jours de la semaine travaillés par les personnes employées dans un pays fictif, nous déduisons les statistiques sommaires suivantes:

Moyenne = 4,2 jours ; écart-type = 1,3 jour ; dissymétrie = -1,9

Nous pouvons en déduire qu'en moyenne, les personnes employées ont travaillé environ quatre jours par semaine, la plupart ayant travaillé un plus grand nombre de jours et un petit nombre quelques jours seulement (dissymétrie négative).

13.3 Comparaison des distributions entre sous-groupes et entre périodes

Souvent, pour ne pas dire toujours, l'analyse effectivement réalisée dans un rapport d'enquête implique de comparer la distribution d'une variable entre différents sous-groupes de la population et entre des périodes ou des pays différents. L'analyse comprend la description des principales différences et similarités entre les distributions. Lorsque des tableaux sont utilisés pour des distributions complètes, le recours aux pourcentages plutôt que comptages révèle plus facilement ces schémas. Des diagrammes tels que ceux en boîtes sont également utiles pour faire ressortir une distribution.

Il en va de même des statistiques sommaires pour établir des comparaisons lorsque la variable est continue. La valeur de l'écart-type étant fonction de l'unité de mesure, la mesure de dispersion privilégiée dans le cadre de la comparaison des distributions est le coefficient de variation (CV), obtenu en divisant l'écart-type par la moyenne.

Les disparités entre les moyennes peuvent être étudiées moyennant des mesures probabilistes telles que la distribution normale et la loi de Student pour la comparaison de deux moyennes, et la loi de Fisher pour la comparaison de trois moyennes ou plus. La probabilité que cette différence (ou ces différences) existe à tout hasard, s'il n'existe en réalité aucune différence, est déterminée à l'aide d'une distribution appropriée. Par

⁶⁷LABORSTA, Base de données statistiques de l'OIT. www.ilo.org/ilostat/



conséquent, on conclut qu'il existe une disparité si la probabilité est faible. Ces mesures et évaluations probabilistes sont toutefois tributaires d'un grand nombre d'hypothèses

sur le plan d'échantillonnage, qui peuvent ne pas convenir à celui utilisé pour produire des statistiques (chapitre 25). Il importe donc de vérifier tout cela avant de s'en servir.

• Comparaison des distributions complètes de groupes

Exemple 13.4

Tableau 13,2
Distribution (%) des heures habituellement travaillées par sexe, Afrique du Sud, 1^{er} trimestre 2018

Heures de travail hebdomadaires habituellement effectuées	Population active (en milliers)		
			Les deux sexes
	Femmes	Hommes	
	%	%	%
Moins de 15 heures	2,8	1,5	2,1
15-29 heures	9,7	4,3	6,6
30-39 heures	9,1	4,9	6,8
40-45 heures	56,6	55,9	56,2
Plus de 45 heures	21,7	33,4	28,3
Total des heures	100	100	100
	7 134	9 154	16 288

Source: Quarterly Labour Force Survey, Table 1, Quarter 2018, Statistics South Africa

Sans surprise, les distributions dans le tableau 13.2 ne présentent pas une dissymétrie très négative, seules quelques personnes employées (2,1%) effectuant un très faible nombre d'heures de travail. Dans tous les groupes, la majorité des employés a effectué le nombre normal d'heures hebdomadaires habituelles de travail (40-45 heures). Un grand pourcentage de femmes (autour de 12%) a habituellement travaillé moins de 30 heures par semaine, ce qui fait d'elles de potentiels candidats au sous-emploi lié à la durée du travail. À titre de comparaison, le pourcentage chez leurs homologues masculins est d'environ 6%. Encore une fois, les personnes employées de sexe féminin pourraient encourir un plus grand risque de sous-emploi en

comparaison à leurs homologues de l'autre sexe. D'autre part, un plus grand pourcentage d'hommes (33,4%) travaillait habituellement plus de 45 heures par semaine par rapport aux femmes (21,7%). Cette situation expose davantage les personnes employées de sexe masculin à un nombre excessif d'heures de travail par rapport aux femmes. Ils sont par conséquent plus susceptibles de souffrir d'un manque de travail décent du point de vue de l'équilibre entre l'emploi et la vie familiale. Ces différentes évaluations du risque devraient être davantage explorées en étudiant dans quelle mesure ces groupes remplissent les autres critères concernant le sous-emploi lié à la durée et le travail excessif.



• **Comparaison des statistiques sommaires de groupes**

Exemple 13.5

Tableau 13,3
Statistiques sommaires des distributions de revenus horaires (Pula)
par sexe, Seychelles, 2011/2012

Statistiques	Sexe	
	Hommes	Femmes
Moyenne	37,82	29,34
Écart-type 3	8,09	9,12
CV 1	0	,7
Dissymétrie	9,4	2,5
Personnes employées	1095	222

Source: Labour Force Survey (enquête sur la population active), 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles

Le tableau 13.3 indique que la distribution des revenus horaires des hommes est tout à fait différente de celle des femmes. Toutes les statistiques sommaires sur les hommes sont supérieures à celles des femmes. On pourrait donc dire que les revenus horaires des hommes dépassent ceux des femmes. L'écart entre la moyenne masculine et la moyenne féminine est de 8,48 pula. La probabilité pour qu'une telle différence ne soit pas aléatoire, si en fait les moyennes n'étaient pas différentes, est pratiquement de 0 (en supposant que le plan d'échantillonnage utilisé est conforme à

la production de la valeur de la loi de Student de $3,67042E-11$ – chapitre 25). Les revenus des hommes sont cependant beaucoup plus dispersés et plus enclins à une dissymétrie que ceux des femmes. Les hommes avaient généralement des revenus plus importants, même si beaucoup d'entre eux avaient également des revenus bien en deçà de la moyenne. Les revenus des femmes étaient beaucoup moins répartis. Cette analyse confirme l'idée répandue selon laquelle il existe un écart salarial entre les femmes et les hommes, ces derniers étant privilégiés (chapitre 23).

• **Comparaison des distributions entre périodes**

Exemple 13.6

Le tableau 13.4 présente les distributions de l'emploi par branche d'activité économique en Afrique du Sud pour les deux premiers trimestres de 2018. Les distributions dans les deux trimestres sont très similaires (colonnes 3 et 5), ce qui indique que la tendance de l'emploi n'a pas changé de manière significative d'un trimestre à l'autre. Cela est conforme aux prévisions. À moins qu'un événement majeur survienne entre les deux périodes, cette distribution devrait rester quasi stationnaire. Toutefois, la disparité entre les chiffres

absolus du deuxième trimestre et ceux du premier trimestre (colonne 6) présente un tableau distinct. Dans l'ensemble, le nombre d'emplois a baissé 85 000, mais ce repli n'a pas été régulier dans tous les secteurs. Si la baisse a été substantielle dans « l'industrie manufacturière » et « les services sociaux et communautaires », elle a été modérée dans les secteurs du « transport » et du « bâtiment ». Ces disparités peuvent s'expliquer par les



effets saisonniers qui agissent différemment sur les secteurs. Elles peuvent être cernées en utilisant non seulement des informations re-

latives aux conditions économiques des différents secteurs, mais également des données historiques.

Tableau 13.4
Emplois par secteur, 1^{er} et 2^e trimestres 2018, Afrique du Sud

Secteur	Jan-mars 2018		Avril-juin 2018		Écart trimestriel (en milliers)
	Milliers	Part en %	Milliers	Part en %	
Agriculture	847	5,2	843	5,2	- 3
Industries extractives	397	2,4	435	2,7	38
Industrie manufacturière	1 849	11,3	1 744	10,7	- 105
Services aux collectivités	143	0,9	161	1	18
Bâtiment	1 431	8,7	1 476	9,1	45
Commerce	3 276	20	3 219	19,8	- 57
Transport	960	5,9	1 014	6,2	54
Finance	2 402	14,7	2 399	14,7	- 3
Services sociaux et communautaires	3 785	23,1	3 692	22,7	- 93
Ménages privés	1 275	7,8	1 296	8	22
Total	16 365	100	16 280	100	- 85

Source: Quarterly Labour Force Survey, 2018, Statistics South Africa

• Interprétation des changements

Quelques facteurs méritent d'être pris en compte dans l'interprétation, sur la durée, des modifications de valeur d'un indicateur:

i. L'ampleur de la différence absolue en cas de haute (et/ou de faible) fréquence (taux, par exemple) dépend du niveau de rapprochement de la valeur de base à la limite. Par exemple, dans le taux d'emploi de la population, un changement de 5 points de pourcentage assorti d'une valeur de base de 85% n'est pas nécessairement plus mauvais qu'un changement de 10 points de pourcentage avec une valeur de base de 68%. Dans le premier cas, il y a

eu une amélioration d'un tiers sur le changement maximum possible de 15%. Dans le dernier cas, l'amélioration a également été d'un tiers sur le changement maximum possible de 32%. La performance par rapport au taux d'emploi de la population n'a donc connu aucune différence réelle.

ii. Les indicateurs structurels évoluent lentement au fil du temps. Il faut donc beaucoup de temps pour voir les changements opérés. Par exemple, les taux de chômage peuvent évoluer rapidement, même mensuellement, mais les taux d'emploi de la population changent de loin plus lentement.



iii. L'évolution d'autres facteurs d'une période à l'autre peut avoir un impact sur les valeurs comparées, même si le phénomène d'intérêt ne connaît aucun changement structurel. Les exemples comprennent les fluctuations saisonnières, l'évolution de la structure démographique des ménages, l'évolution de la méthodologie de collecte de données, les modifications des définitions employées, etc.

13.4 Analyse de deux variables (distribution bivariable)

La distribution de deux variables telles que l'âge et le sexe de la population employée se définit comme une distribution bivariable. Elle se présente sous la forme d'un tableau à deux entrées pour les variables nominales/ordinales. Les différentes valeurs d'une variable sont placées dans les lignes (variable de ligne) et celles de l'autre variable dans les colonnes (variable de colonne). Les observations présentant les mêmes valeurs de ligne et de colonne sont placées dans les cellules correspondantes, constituant la distribution bivariable. Si une variable ou les deux sont continues, avec un grand nombre de valeurs, elles doivent être regroupées par intervalles afin de constituer le tableau à double entrée. Sinon, la distribution de deux variables continues est représentée par une fonction de distribution de deux variables.

Un grand nombre des tableaux utilisés dans les rapports d'enquête sont réalisés suivant ce principe. L'intérêt réside dans l'analyse des variables individuelles, et bien plus, dans l'étude des relations entre les variables.

L'analyse de plusieurs variables ensemble permet avant tout d'étudier, de décrire et d'expliquer les relations pouvant exister entre ces variables.

- i. Il est possible de les associer de manière **interdépendante**, selon la profession et le secteur, par exemple. Les valeurs d'une variable sont donc affectées par celles d'une ou de plusieurs autres variables, et vice-versa.
- ii. Il peut arriver que les valeurs d'une variable soient affectées par les changements de valeurs de l'autre ou des autres variable(s) sans que l'inverse soit vrai. Un exemple concerne le revenu et l'âge. Il s'agit alors d'une **relation de dépendance**. La première variable est appelée variable dépendante ou endogène et l'autre ou les autres variable(s) indépendante(s) ou exogène(s).
- iii. Encore une fois, les variables peuvent ne pas entretenir de relations les unes envers les autres. Elles sont alors **indépendantes**.

• Tableau bivariable

Exemple 13.7

Le tableau 13.5 présente la distribution bivariable de la profession et de la situation professionnelle (SP) aux Seychelles en 2011, la profession étant la variable de ligne et la SP la variable de colonne. Les entrées de cellules correspondent au nombre de personnes employées présentant la même paire de valeurs pour la profession et la SP, autrement dit la fréquence d'occurrence de la paire dans le pool de données.



Tableau 13.5

Population employée par profession et situation professionnelle, Seychelles, 2011/2012

Principale profession	Situation professionnelle			Ensemble des travailleurs
	Chefs d'entreprises et travailleurs indépendants	Employés	Autres	
Législateurs, hauts responsables et dirigeants	40	141	1	182
Profs., techniciens & profs. connexes	34	621	5	660
Employés de bureau	3	232	2	237
Personnel des services et de la vente	58	783	4	845
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, des forêts et de la pêche	44	89	3	136
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	161	233	0	394
Techniciens de conduite et d'assemblage d'installations et d'engins	43	187	3	233
Professions élémentaires	37	485	8	530
Total	420	2771	26	3217

Source: Enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles

Le tableau 13.5 nous permet de dégager les conclusions suivantes :

- i. 232 personnes employées sont à la fois employés de bureau et employés, puisqu'elles possèdent la valeur « employés de bureau » comme profession et la valeur « employés » comme SP. Elles ont donc la même observation (employés de bureau, employés) concernant la donnée bivariable.
- ii. Les totaux de lignes montrent la distribution marginale de la profession et les totaux de colonnes celle de la SP. Nous pou-

- vons en conclure que la profession la plus rencontrée est celle des « travailleurs du secteur public et personnel des services et de la vente » et que la SP la plus courante est celle des « employés ».
- iii. Il n'est cependant pas facile de voir ou cerner une tendance se dégageant du tableau, sauf que sur l'ensemble des catégories professionnelles, les employés sont majoritaires. En résumé, la distribution bivariable, qui s'exprime en comptages, ne reflète pas facilement les relations qui peuvent exister entre les variables.



13.5 Analyse des relations (utilisation de la distribution conditionnelle complète)

L'un des moyens d'étudier les relations entre les variables consiste à comparer les différentes distributions conditionnelles de l'une de ces variables pour des valeurs données des autres. Ces distributions sont dites **conditionnelles**. Par exemple, pour étudier la relation entre la profession et la SP, on pourra comparer les distributions conditionnelles de la profession pour des valeurs données de la SP. La distribution conditionnelle de la profession pour une valeur donnée de la SP (les employés par exemple) s'obtient en détermi-

nant la distribution de la profession parmi la sous-population des employés (la troisième colonne du tableau 13.5). Ainsi, chaque catégorie de la variable SP aura sa propre distribution de profession.

Une relation existe entre les variables si deux distributions conditionnelles ou plus sont différentes. En l'absence de différences, on peut en conclure que les deux variables ne sont pas liées. Le rapport d'enquête doit également mettre en exergue les éléments des distributions conditionnelles qui semblent intéressants, comme dans la partie précédente concernant l'analyse d'une variable unique.

• Analyse des relations – Utilisation de tableaux Exemple 13.8

Tableau 13.6

Distributions conditionnelles des SP en fonction de la profession, Seychelles, 2011/2012

Principale profession	SP			Ensemble des travailleurs	
	Chefs d'entreprises et travailleurs indépendants	Employés	Autres	%	Nombre
Législateurs, hauts responsables et dirigeants	22	77,5	0,5	100	182
Professionnels, profs ass.	5,2	94,1	0,8	100	660
Employés de bureau	1,3	97,9	0,8	100	237
Personnel des services et de la vente	6,9	92,7	0,5	100	845
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, des forêts et de la pêche	32,4	65,4	2,2	100	136
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	40,9	59,1	0	100	394
Techniciens de la conduite et d'assemblage d'installations et d'engins	18,5	80,3	1,3	100	233
Professions élémentaires	7	91,5	1,5	100	530
Total	13,1	86,1	0,8	100	3217

Source: Enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles



Les six distributions conditionnelles de la SP pour des catégories données de professions sont indiquées dans le tableau ci-après. Les disparités entre les distributions peuvent être facilement discernées. Par exemple, dans la distribution conditionnelle de la SP pour la catégorie professionnelle « Législateurs, hauts responsables et dirigeants », la part des « chefs d'entreprises ... » s'élève à 22%, tandis que pour la catégorie professionnelle des « employés de bureau », cette part s'élève à 1,3% seulement. Ainsi, en s'appuyant seulement sur ce fait, on peut déjà conclure que la profession et la situation professionnelle sont interdépendantes. De plus, bien que la part des chefs d'entreprises soit la plus importante pour chaque catégorie professionnelle des trois situations, pour les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » et pour les « Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche », environ 41% et de 32% respectivement étaient des « Chefs d'entreprises et travailleurs indépendants ». Cette situation est conforme aux prévisions, car dans ces deux groupes, de nombreuses catégories de travailleurs ont tendance à devenir indépendants. Il n'est pas surprenant qu'il existe une relation entre la profession et la SP. Il faut par exemple s'attendre à ce que le pourcentage de chefs d'entreprises ne soit

pas le même chez les cadres dirigeants et chez ceux qui évoluent dans des professions élémentaires. La relation est interdépendante, la profession d'une personne ne pouvant être révélée sur la simple base de sa situation professionnelle ou vice-versa.

Nous aurions aussi pu utiliser les distributions conditionnelles de la profession pour les valeurs de la SP (tableau 13.7). A noter que les trois distributions sont différentes. Dans la distribution conditionnelle des professions de la catégorie « Chefs d'entreprises & travailleurs indépendants », la part des « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » s'élève à 38,3% tandis que dans la catégorie « Employés », cette part s'établit à 8,4% seulement. Il fallait s'attendre à ce résultat, car les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » sont plus susceptibles d'être des « Travailleurs indépendants », probablement dans le secteur informel. D'autre part, on trouve, sans surprise, un grand nombre d'employés dans les catégories « Services & vente » et « Professions élémentaires ». On en conclut là aussi que la profession et la SP sont interdépendantes. L'analyse précédente sera à nouveau effectuée pour les six distributions conditionnelles.

Tableau 13.7

Distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP, Seychelles, 2011/2012

Principale profession	SP			Ensemble des travailleurs
	Chefs d'entreprises & travailleurs indépendants	Employés	Autres	
Législateurs, hauts responsables et dirigeants	9,5	5,1	3,8	5,7
Professionnels, profs assoc.	8,1	22,4	19,2	20,5
Employés de bureau	0,7	8,4	7,7	7,4
Personnel des services et de la vente	13,8	28,3	15,4	26,3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, des forêts et de la pêche	10,5	3,2	11,5	4,2
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	38,3	8,4	0	12,2
Techniciens de la conduite et d'assemblage d'installations et d'engins	10,2	6,7	11,5	7,2
Professions élémentaires	8,8	17,5	30,8	16,5
Total	100	100	100	100
	420	2771	26	3217

Source: Labour Force Survey (enquête sur la population active), 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles

• Analyse des relations – Utilisation de diagrammes

Il est aussi possible d'avoir recours à des diagrammes pour représenter les distributions conditionnelles et mettre au clair les relations. Si les deux variables sont catégorielles (p. ex. profession et SP), les distributions conditionnelles sont représentées sous la forme d'un graphique à barres dans lequel les barres sont divisées en sections reflétant les différentes fréquences de pourcentage dans la distribution. Les barres peuvent ensuite être comparées afin d'établir l'existence d'une relation.

Exemple 13.9

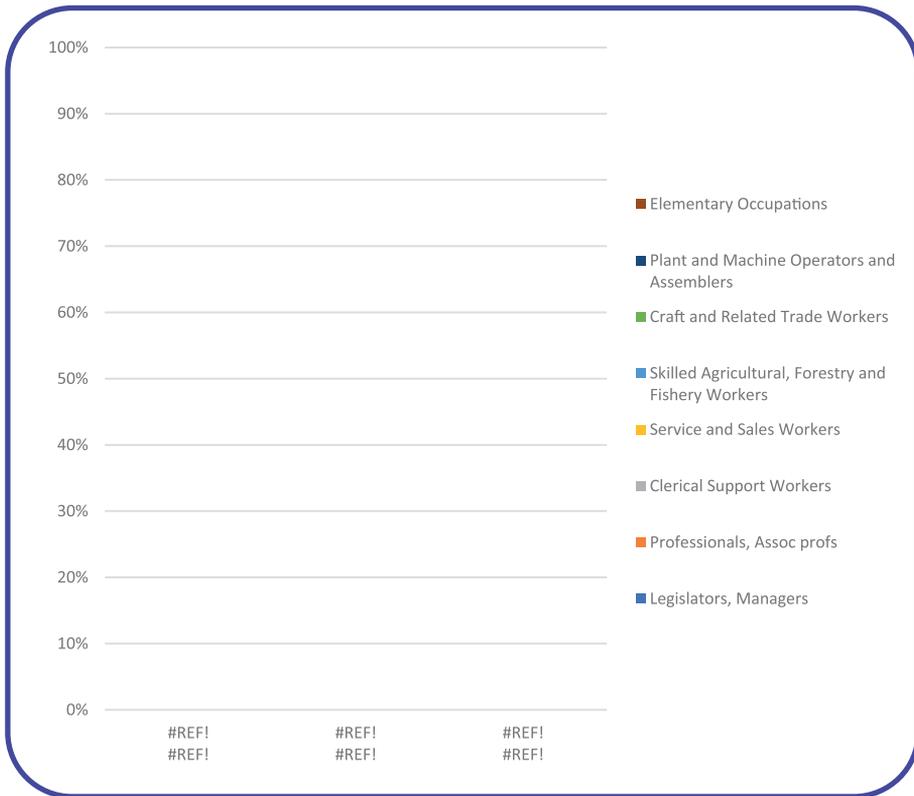
Les disparités entre les trois barres dans la

figure 13.3 sont clairement visibles et créent une relation entre la profession et la SP. A mesure que la SP change, la distribution de la profession change également. En particulier, les parts des « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » dans les trois barres sont sensiblement différentes, la plus élevée se trouvant dans la catégorie « Chefs d'entreprises & travailleurs indépendants ». Pour le groupe « Personnel des services et de la vente », l'ordre est inversé, la part la plus importante se trouvant dans la catégorie « Employés ». On en arrive donc à la même conclusion que pour les distributions conditionnelles, de même qu'on peut approfondir l'analyse dans le même sens.



Figure 13.3

Distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP, Seychelles, 2011/2012



Source: Enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles

• **Analyse des relations – Utilisation de diagrammes de dispersion**

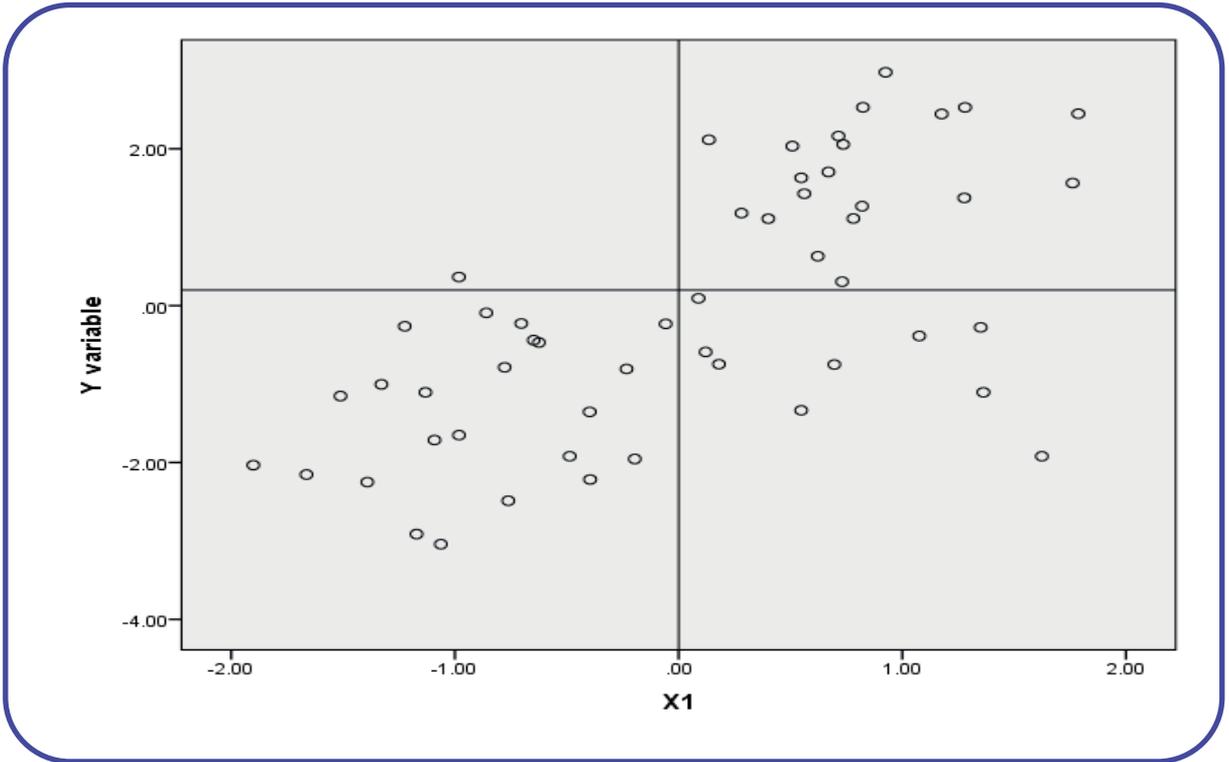
Si les deux variables sont continues, la distribution bivariable peut être illustrée au moyen d'un diagramme de dispersion. Dans ce diagramme, les paires de valeurs des variables pour chaque observation sont re-

présentées dans un graphique xy. L'analyse vérifie si le diagramme pourrait contenir un schéma. Si oui, les variables are liées. Dans le cas contraire, elles sont interdépendantes.

Exemple 13.10



Figure 13.4
Diagramme de dispersion des variables X et Y (données artificielles)



Le diagramme de dispersion dans la figure 13.4 est dérivé des observations de deux variables X et Y. Les points affichent une tendance, car les valeurs des deux variables se déplacent généralement ensemble dans la même direction. Nous pouvons donc en conclure que les variables sont corrélées.

13.6 Analyse des relations (utilisation des statistiques sommaires des distributions)

Plutôt que d'utiliser les distributions conditionnelles complètes, des comparaisons sont également possibles au moyen de statistiques

sommaires. Cette méthode est particulièrement utile lorsque l'une des variables est continue. Une différence dans l'une de ces statistiques entre deux distributions ou plusieurs indique l'existence d'une relation.

• Exemple 13.11

Le tableau 13.8 présente les statistiques sommaires des distributions conditionnelles des revenus horaires des employés pour une branche d'activité économique donnée, sur la base des données d'enquête sur la population active des Seychelles.



Tableau 13.8

Statistiques sommaires des distributions conditionnelles des revenus horaires par secteur industriel, Seychelles 2011/2012

Pula

Valeurs sommaires	Agriculture	Industrie	Services
Moyenne	32,91	31,25	33,77
Médiane	25,19	25,01	27,12
Ecart-type	26,83	19,94	31,60
CV	0,82	0,64	0,94
Dissymétrie	2,09	2,78	9,93
Minimum	2,88	0,30	0,12
Maximum	125,00	176,50	777,12
1er quartile	17,31	20,19	20,19
3e quartile	37,50	37,50	39,81
Personnes employées	60	370	1887

Source: Labour Enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles

Nous voyons que :

- i. Les mesures de la tendance centrale (moyennes et médianes) ne présentent pas de dissymétrie, les Services étant en tête des secteurs ;
- ii. Les CV sont également un peu différents, mais avec une valeur modérément plus significative pour le secteur des Services que pour les autres. Cela indiquerait une dispersion plus importante des revenus horaires moyens dans ce secteur par rapport aux autres. Les valeurs de l'Agriculture sont également bien plus dispersées que celles de l'Industrie.
- iii. Bien que les trois distributions présentent sans surprise une dissymétrie positive, celle des valeurs du secteur « Services » l'est nettement plus que pour les autres secteurs. Nous pouvons supposer qu'un très grand nombre de personnes employées dans les Services perçoivent des revenus horaires très faibles, quelques-uns seulement ayant des revenus considérables.

- iv. Il en va de même dans l'Agriculture et l'Industrie, mais la valeur maximum de ce dernier secteur est supérieure à celle du premier.

En l'état actuel des connaissances, on pourrait s'attendre à ce que le revenu d'une personne soit influencé par le secteur industriel dont elle dépend plutôt que l'inverse. Nous pouvons donc en conclure qu'il existe une relation de dépendance entre le revenu et le secteur industriel, les personnes travaillant dans le secteur des services ayant généralement des revenus supérieurs à ceux des travailleurs des autres secteurs.

Les disparités entre ces trois moyennes peuvent être étudiées à l'aide de la théorie sur les statistiques, en utilisant la statistique F (en admettant que le plan d'échantillonnage est approprié à cet égard – chapitre 25). La probabilité pour qu'une telle valeur s'observe, s'il n'existe en fait aucune différence, est calculée. Si elle est faible, alors on peut



affirmer qu'il existe des disparités. La statistique F est de 11,271, avec 2 et 3245 degrés de liberté. La probabilité pour qu'une telle valeur F s'observe, si les moyennes ne sont pas différentes, est de 1,3246E-05, donc quasiment nulle. Il est donc très probable que les moyennes soient différentes.

13.7 Difficultés liées à l'utilisation des distributions conditionnelles

• Interprétation de la relation

Dans le cadre de l'interprétation des résultats de l'analyse, une hypothèse doit être formulée concernant le type de relation (interdépendance ou dépendance). Le choix est fonction de l'état des connaissances sur le sujet, de l'hypothèse étudiée, de l'objectif de recherche, des connexions logiques, etc. :

- i. Logiquement, dans la relation entre le poids et la taille des travailleurs, le premier dépend du deuxième, autrement dit il existe une relation de dépendance avec le poids comme variable dépendante et la taille comme variable indépendante.
- ii. D'après l'état des connaissances sur le sujet, l'âge et le sexe ont tendance à influencer le niveau de revenu ; celui-ci, comme variable endogène, entretient donc une relation de dépendance vis-à-vis de l'âge et du sexe.
- iii. Dans le cas des professions et de la SP, on peut seulement supposer que la relation, si elle existe, doit être interdépendante.

Les méthodes décrites ci-dessus visent à établir l'existence d'une relation en partant de l'hypothèse que le type est déjà connu.

• Choix de la variable conditionnelle

De même, dans le cadre d'une analyse de ce type, il est nécessaire d'identifier celle des deux variables qui doit être utilisée comme variable conditionnante. Si la finalité est uniquement d'analyser une relation d'interdépendance, la nature de la variable utilisée

comme variable conditionnante importe peu. Cependant, un ensemble de ces distributions conditionnelles pourrait être plus intéressant, suivant l'hypothèse étudiée dans l'analyse. Le choix doit alors être clairement orienté vers cette hypothèse. Par exemple, dans l'analyse du genre, il est plus pertinent d'étudier les distributions conditionnelles du sexe pour une variable donnée, afin d'évaluer la participation des femmes à des postes de direction, par exemple.

Dans les cas où une variable est continue et l'autre pas, il est préférable de produire des distributions conditionnelles de la variable continue pour des valeurs données de l'autre variable, telles que des distributions conditionnelles de revenus pour des niveaux d'emploi donnés. Si les deux variables sont continues, une alternative consiste à convertir l'une d'elle en variable groupée.

• Erreurs d'interprétation possibles

Dans le cadre de l'utilisation de distributions conditionnelles pour expliquer les relations, il est important de présenter et de décrire **toutes** ces distributions. L'utilisation de l'une au détriment des autres peut aboutir à des conclusions fallacieuses concernant la relation.

Exemple 13.12 (données hypothétiques)

L'analyse d'une population active dans un pays imaginaire montre que 30% de la population non employée n'a pas d'éducation. Cela implique qu'il vaut mieux manquer d'éducation pour éviter le chômage, car on constate que 70% des chômeurs sont allés à l'école. Cette situation résulte de l'utilisation exclusive de la distribution conditionnelle des chômeurs en fonction de leurs niveaux d'instruction, ignorant la distribution conditionnelle des personnes employées en fonction de leurs niveaux d'études. Le dernier cas aurait dû montrer que seule 1% de la population active est sans éducation, contre 99% d'ins-



truits. La conclusion exacte aurait été que les personnes illettrées sont disproportionnellement au chômage au regard de leur pourcentage dans la population active, c'est-à-dire leur pourcentage dans la main-d'œuvre.

13.8 Analyse des relations (utilisation de mesures d'interdépendance)

Ces mesures sont des statistiques dérivées de la distribution conjointe de deux variables (ou plus) qui évaluent la force (voire le sens) de la relation entre les variables. Elles peuvent s'obtenir à l'aide de tout progiciel statistique (SAS, SPSS, Stata).

• Entre deux variables continues [interdépendance - coefficient de corrélation (r) de Pearson]

Le coefficient de corrélation r de Pearson est une mesure de l'interdépendance (linéaire) entre les deux variables continues, à savoir X et Y . Sa formule est:

$$\text{Correl}(x, y) = \frac{\sum(x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2 \sum(y-\bar{y})^2}}$$

où :

la somme est supérieure à toutes les paires de valeurs de X et Y ; et \bar{x} et \bar{y} correspondent aux moyennes d'échantillonnage de X et de Y , respectivement.

Ses valeurs sont comprises entre -1 et +1. La magnitude montre la force de la relation :

- i. La valeur 0 indique l'absence de relation linéaire ;
- ii. La valeur 1 indique une relation linéaire parfaite (soit une relation mathématique exacte, p. ex. circonférence d'un cercle = 2 fois son diamètre) ;
- iii. Plus la magnitude est proche de 1, plus la relation est forte ; plus elle est proche de 0, plus la relation est faible.

Le signe indique si la relation linéaire est positive/directe (+) ou négative/inverse (-). Dans le premier cas, les valeurs des deux variables ont tendance à augmenter (ou baisser) ensemble. Dans le deuxième cas, les valeurs ont tendance à évoluer dans des directions opposées (l'une a tendance à augmenter quand l'autre baisse, ou inversement).

Exemple 13.13

- i. Les valeurs de « revenu » et d'« âge » découlent d'indications données par des personnes employées dans une enquête. Pour étudier la relation entre les deux variables, on a procédé au calcul du coefficient de corrélation entre elles. La valeur obtenue est $r = 0,65$. Ceci signifie que le revenu et l'âge sont directement liés (valeur positive de r) ; autrement dit, quand l'âge augmente, les niveaux de revenus ont également tendance à augmenter. La magnitude de 0,65 est relativement forte, ce qui indique une relation linéaire proche entre le revenu et l'âge⁶⁸.
- ii. Le coefficient de corrélation entre les années de scolarisation et l'âge des personnes employées de plus de 55 ans s'élevait à -0,77 dans les pays en développement. Le signe négatif indique que « les années de scolarisation » et « l'âge » sont négativement liés dans cette catégorie. Ainsi, à mesure que leur âge augmentait, leurs années de scolarisation avaient tendance à diminuer. La magnitude très élevée de 0,77 indique une relation linéaire très forte entre ces deux variables. Par conséquent, ces personnes âgées avaient généralement un faible niveau d'instruction, puisque leurs âges augmentaient à un rythme qui diminuait de manière uniforme pour quasiment eux tous.

Notez qu'une valeur de 0 pour le coefficient de corrélation ne signifie pas forcément qu'il n'existe aucune relation entre les variables. Une telle valeur se rencontre dans le cas de deux variables entretenant une relation cur-

⁶⁸En réalité, l'expérience montre que cette relation linéaire existe seulement jusqu'à un certain âge, au-delà duquel la courbe s'aplatit.

viligne parfaite, par exemple un « U » inversé dans un diagramme de dispersion. Par exemple, le coefficient de corrélation entre le taux d'activité et l'âge pourrait être faible à cause de la nature très souvent curviligne de la relation entre ces variables. Cela indique uniquement l'absence de **relation linéaire**.

- **Entre deux variables nominales (interdépendance)**

Lorsque les deux variables sont ordinales ou nominales (niveau de scolarité, profession, SP, par exemple), l'interdépendance est mesurée par la **statistique du Khi carré**.

La statistique du Khi carré (χ^2) est trouvée par

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(A_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

où:

A_{ij} = fréquence réelle dans l'axe i-th et dans la colonne j-th;

A_{ij} = fréquence escomptée dans l'axe i-th et dans la colonne j-th;

r = nombre ou rangée

c = nombre de colonnes.

Sa valeur est toujours positive. Plus elle est élevée, plus la relation est forte. Une valeur de 0 indique une complète indépendance entre les variables. Cette pourrait être examinée à la lumière de la théorie statistique afin de vérifier l'existence ou non d'une relation selon les statistiques (pourvu que le plan d'échantillonnage soit conforme aux hypothèses énoncées lors du calcul – chapitre 25). Cela se fait par le calcul de la probabilité qu'une telle valeur ne soit pas aléatoire en l'absence d'une relation réelle. Une probabilité très faible étayerait fortement la conclusion selon laquelle les variables ne sont pas interdépendantes. Si l'une des variables est continue ou discrète, ses va-

leurs devraient être groupées en intervalles pour réaliser cette analyse.

Exemple 13.14

Nous pouvons examiner l'existence d'une relation entre la profession et la SP en recourant à une version modifiée des données de l'exemple 13.7, et en excluant la colonne « Autres »⁶⁹. La valeur du Khi-deux dans le tableau bivariable est de 440,7, avec cinq degrés de liberté. La probabilité théorique pour qu'une telle valeur s'observe si les variables sont interdépendantes est de 4,41732E-91, et donc quasiment nulle (en admettant que le plan d'échantillonnage remplisse les conditions requises pour l'utilisation de cette méthode – chapitre 25). Cette très faible probabilité montre clairement que les variables « profession » et « SP » sont interdépendantes. Il s'agit là de la même conclusion que celle à laquelle nous sommes parvenus en utilisant les distributions conditionnelles.

Lorsque les deux variables sont ordinales, le coefficient de corrélation de Spearman peut être utilisé pour vérifier l'existence d'une relation. Ce coefficient joue le même rôle que le coefficient de corrélation de Pearson pour les variables continues. Par rapport à la méthode du Khi-deux, cette technique offre l'avantage de bien s'assurer de l'existence des valeurs ordonnées dans les deux variables.

13.9 Analyse des relations (utilisation de mesures de dépendance)

- **Entre deux variables continues (dépendance – analyse de régression)**

La mesure utilisée pour évaluer la dépendance (linéaire) d'une variable continue Y (revenu, par exemple) par rapport à une autre variable continue X (âge, par exemple) est la « **régression linéaire simple de Y par rapport à X** ». Elle se calcule au moyen de la formule $Y = mX + c$, où m et c sont des constantes inconnues à évaluer à partir des données. L'équa-

⁶⁹La validité de la théorie statistique obtenue à l'aide du test du Khi carré exige que les valeurs escomptées ne soient pas trop petites, et donc, toujours supérieures à 5. Bon nombre des valeurs de la catégorie « Autre SE » sont en fait très petites. Pour des besoins d'illustration, cette catégorie a donc été écartée.



tion $Y = mX + c$ est appelée **équation de régression** et le graphique de $Y = mX + c$ est une ligne appelée **ligne de régression**. « m » est le **coefficient de régression** tandis que « c » est le **point d'interception**.

Le signe de m indique la nature de la dépendance de Y à X , tandis que sa magnitude reflète la mesure dans laquelle la valeur de Y change quand X change. Si $m = 0$, Y ne dépend pas de manière linéaire de X ⁷⁰. Si m est positif lorsque X augmente, Y augmente aussi; mais si m est négatif lorsque X augmente, alors Y diminue. La magnitude de m est la mesure dans laquelle la valeur de Y change pour chaque augmentation unitaire de la valeur de X . Notez que l'équation de régression s'applique à la valeur moyenne (conditionnelle) de Y pour une valeur de X donnée. Par exemple, l'équation indique que la moyenne de la distribution conditionnelle du revenu par rapport à l'âge change de m pour chaque augmentation unitaire de la valeur de l'âge. Ainsi, la version correcte des énoncés ci-dessus est que Y a tendance à augmenter (ou baisser) quand X augmente.

La force de la relation est évaluée au moyen de la magnitude du coefficient r de Pearson sous la forme $100 * r^2$. On dit que la « régression » explique **($100 * r^2$) % de la variation** de la variable dépendante. Plus la valeur est élevée, plus l'utilisation de la régression aux fins de prévision peut être considérée comme fiable. Cependant, il convient de faire preuve de prudence dans l'utilisation de l'équation de régression aux fins de prévision à l'extérieur de la plage de données originales pour X , même si la force de la relation est élevée. Par exemple, l'utilisation de la régression linéaire du revenu sur l'âge pour prédire des valeurs de revenu par âge supérieures à celles de l'ensemble d'origine pourrait être trompeuse, étant donné que la courbe de revenu s'aplatit passé un certain âge.

Exemple 13.15

Observez les points de données du diagramme de dispersion dans l'exemple 13.10 ci-dessus. Les points de données semblent suivre une tendance linéaire et il paraît raisonnable d'appliquer une régression linéaire de Y sur X . Les résultats sont les suivants :

i. Le coefficient de régression, $m = 1,09$; le point d'interception, $c = -0,12$. L'équation de régression est donc la suivante : $Y = 1,09 X - 0,12$

Ainsi, pour chaque augmentation d'unité dans X , Y (sa moyenne conditionnelle) devrait augmenter de 1,09 unité.

ii. Le coefficient de corrélation $r = 0,65$, et l'équation de régression explique $(100 * r^2) = 43\%$ de la variation des valeurs de la variable Y . Cette valeur témoigne d'une relation linéaire très forte. L'équation pour établir la prédiction peut par conséquent être utilisée en toute confiance.

• Une ou plusieurs variables ordinales/nominales

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées

- si la variable indépendante ou dépendante est ordinaire ou nominale ; et
- si la relation n'est pas considérée comme étant linéaire.

D'autres analyses plus approfondies peuvent être effectuées en se servant de la modélisation des probabilités cellulaires dans les tableaux à double entrée, comme il en existe dans cette section. Elles désignent des modèles linéaires de fichiers⁷¹, étant donné que c'est le fichier de probabilités cellulaires qui est modélisé sous forme de combinaison linéaire de variables, exactement comme pour l'analyse de régression linéaire susmentionnée. Cette méthode peut d'ailleurs être utilisée dans l'analyse de la relation entre un nombre quelconque de variables catégorielles.

⁷⁰Si $m = 0$, la connaissance de X ne donne aucune information sur Y . Ainsi, Y ne dépend pas linéairement de X . Notez qu'il pourrait encore y avoir une autre forme de dépendance de Y à X même si m est égal à 0. Par exemple, la relation pourrait être curviligne.

⁷¹Dobson, Annette J.: An introduction to statistical modelling. University Press, Cambridge, 1986.



13.10 Analyse de trois variables ou plus (distribution multivariable)

Dans le cadre de l'analyse de trois variables ou plus, les méthodes ci-dessus peuvent être utilisées pour étudier la distribution conditionnelle bivariable de deux des variables pour des valeurs données de la troisième. La méthode d'analyse la plus simple impliquant plus de deux variables, disons trois, consiste à produire et analyser des tableaux à double entrée de deux des variables par chaque valeur de la troisième variable. Plusieurs scénarios sont possibles :

- i. Si les distributions conditionnelles dans chacun des tableaux à double entrée sont les mêmes dans chaque tableau et entre les tableaux, alors les trois variables sont indépendantes.
- ii. Si ou plusieurs distributions conditionnelles des deux variables dans chacun des tableaux à double entrée sont différentes, mais cette différence est la même pour tous les tableaux, les deux variables sont interdépendantes, mais elles sont conjointement indépendantes de la troisième.
- iii. Si une ou plusieurs distributions conditionnelles des deux variables dans chacun des tableaux à double entrée sont différentes, mais cette différence n'est pas la même entre les tableaux, les trois variables sont alors interdépendantes.

Lorsqu'une variable est continue, un tableau à double entrée des deux autres variables contenant des statistiques sommaires de la variable continue dans les cellules peut être utilisé. Par exemple, un tableau à double entrée de la profession et du SP avec des statistiques sommaires de la distribution des revenus sous forme d'entrées de cellule peut être utilisé pour expliquer la relation entre les revenus, la profession et la SP. Les différences dans les statistiques sommaires dans certaines cellules témoignent de l'existence d'une relation.

• Analyse des relations entre trois variables – utilisation de tableaux

Exemple 13.16

Le tableau 13.9 ci-dessous présente les distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP et du sexe aux Seychelles en 2011. Celles-ci peuvent être utilisées de la manière suivante pour analyser la relation entre le sexe, la profession et la SP aux Seychelles en 2011.

Les distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP sont différentes à la fois dans et entre les deux tableaux à double entrée pour les hommes et les femmes : par exemple, parmi les employés de sexe masculin, les professionnels ne représentent que 9,2%, contre 19,8% pour les employeurs de sexe masculin. Nous pouvons donc conclure que la profession et la SP sont interdépendantes pour la population employée de sexe masculin. En comparant la distribution des professions pour les employeurs de sexe masculin à celle des employeurs de l'autre sexe, nous constatons que même si seulement 19,1% évoluent dans le tertiaire pour le premier cas, la valeur correspondante pour la distribution féminine est de 36,5%. Les distributions conditionnelles sont par conséquent différentes dans chaque tableau à double entrée et entre les tableaux. Nous concluons que les trois variables Profession, SP et Sexe sont interdépendantes.

Nous pouvons ensuite analyser la nature des relations à partir des distributions conditionnelles. Dans la catégorie « Chefs d'entreprises & travailleurs indépendants », 49% occupaient la tranche supérieure du classement professionnel, et parmi ceux-ci, il n'y avait qu'environ 23% d'employeurs de sexe masculin.

S'agissant des professions des échelons inférieurs du classement, il en va autrement. Concernant les hommes, les employés sont



plus nombreux dans les échelons inférieurs de la distribution des professions, tandis que les échelons supérieurs sont dominés par les employeurs et les travailleurs indépendants. Autour de 78% des chefs d'entreprises de sexe féminin et de travailleuses indépendantes se trouvaient dans les échelons supérieurs de la distribution des professions,

soit une valeur nettement plus importante que celle des hommes dans cette catégorie. Dans les mêmes échelons, le pourcentage des femmes chefs d'entreprises était bien plus fort (60%) que celui des hommes. Cette situation illustre les disparités entre les sexes en ce qui concerne la SP et la profession.

Tableau 13.9
Distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP et du sexe, Seychelles, 2011/2012

Principale profession	Hommes			Ensemble des travailleurs
	Situation professionnelle (SP)			
	Chefs d'entreprises et travailleurs indépendants	Employés	Autres	
Législateurs, hauts responsables et dirigeants	6,4	8	0	6,6
Profs., techniciens & profs. connexes	19,8	9,2	33,3	17,9
Employés de bureau	3,7	0,3	11,1	3,1
Personnel des services et de la vente	19,1	5,4	0	16,3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, des forêts et de la pêche	5,1	13,7	22,2	6,9
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	15,5	38,9	0	19,9
Techniciens de conduite et d'assemblage d'installations et d'engins	12,3	13,4	11,1	12,5
Professions élémentaires	18,1	11,1	22,2	16,8
Total	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	1306	314	9	1629

Source: Enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles



• **Analyse de la relation entre deux variables sur la durée**

Exemple 13.17

La relation entre la Profession, la SP et l'année aux États-Unis est analysée de la manière suivante, à partir des distributions conditionnelles de Profession en fonction de la SP et Année dans le tableau 13.10.

Dans chacune des années, les distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP sont différentes pour toutes les va-

leurs de SP. Ces différences sont toutefois globalement similaires au cours des années, les distributions en 2007 étant les mêmes qu'en 2006. On peut donc conclure qu'en dépit de l'existence d'une relation interdépendante entre la profession et la SP, ces variables ne dépendent de l'année. Ce n'est pas surprenant, car les années sont trop proches pour qu'un changement important soit survenu dans les distributions de ces variables structurelles.

Tableau 13.10
Distributions conditionnelles des professions en fonction de la SP et du sexe aux États-Unis

Principale profession	Femmes			Ensemble des travailleurs
	Situation professionnelle			
	Chefs d'entreprises et travailleurs indépendants	Employés	Autres	
Législateurs, hauts responsables et dirigeants	4	14,2	5,9	4,7
Profs., techniciens & profs. connexes	24,7	4,7	11,8	23,2
Employés de bureau	12,6	1,9	5,9	11,8
Personnel des services et de la vente	36,5	38,7	23,5	36,5
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, des forêts et de la pêche	1,5	0,9	5,9	1,5
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2,1	36,8	0	4,4
Techniciens de conduite et d'assemblage d'installations et d'engins	1,8	0,9	11,8	1,8
Professions élémentaires	16,9	1,9	35,3	16,1
Total	100	100	100	100
	1465	106	17	1588



2007

2006

Occupation	Status in Employment				Total	Occupation	Status in Employment				Total
	Employers	Employees	Others				Employers	Employees	Others		
Leg.	22.6	13.8	4.4	14.4	14.4	Leg.	22.8	13.7	5.7	14.3	14.3
Profs	15.6	20.6	3.0	20.2	20.2	Profs	15.3	20.1	1.9	19.7	19.7
Clerks	3.1	14.1	39.3	13.3	13.3	Clerks	3.3	14.3	35.8	13.4	13.4
Service W.	33.6	27.9	28.9	28.2	28.2	Service W.	33.3	28.0	28.3	28.2	28.2
Sk. Agric.	0.6	0.7	12.6	0.7	0.7	Sk. Agric.	0.6	0.7	15.1	0.7	0.7
Others	24.5	22.9	11.1	22.9	22.9	Others	24.7	23.2	13.2	23.2	23.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: LABORSTA, base de données statistiques de l'OIT. www.ilo.org/ilostat/

• Analyse des relations entre trois variables – utilisation de tableaux

Exemple 13.18

Le tableau ci-après présente les statistiques sommaires pour les distributions conditionnelles des revenus pour les valeurs données du secteur industriel et du sexe.

Chez les hommes, la moyenne de la distribution du secteur tertiaire est légèrement plus grande que celle des deux autres secteurs. De plus, elle présente une dissymétrie nettement plus positive, et avec une dispersion légèrement plus importante, que les autres. Il existe donc une disparité entre ces distributions chez les employés de sexe masculin.

Les distributions concernant les femmes sont similaires, indiquant ainsi peu de différence sectorielle liée aux revenus horaires du travail pour ce groupe. Il se peut que les statistiques concernant les femmes du secteur « Agriculture » ne soient pas fiables, le nombre d'emplois étant trop faible dans ce secteur. Pour cette raison, elles n'ont pas été prises en compte dans la présente analyse. Les distributions concernant les femmes et les hommes des secteurs tertiaire et industriel présentent cependant des disparités. Les moyennes sont plus grandes, tout comme la dissymétrie. Dans l'ensemble, nous pouvons conclure à l'existence d'une relation entre les revenus, le secteur d'activité et le sexe, les revenus dépendants à la fois du sexe et du secteur.



Tableau 13.11

Statistiques sommaires des distributions conditionnelles des revenus horaires (en pula)
par secteur d'activité et par sexe, Seychelles 2011/2012

Sexe	Statistiques sommaires	Secteur d'activité		
		Agriculture	Industrie	Services
Hommes	Moyenne	32,83	32,79	39,83
	CV	0,77	0,66	1,07
	Dissymétrie	1,97	2,69	9,10
	% distribution	4,7	23,9	71,3
Nombre total avec revenu non nul = 1095				
Femmes	Moyenne	33,37	27,51	29,49
	CV	1,13	0,51	0,66
	Dissymétrie	2,65	2,02	2,48
	Distribution(%)	0,7	8,8	90,5
Nombre total avec revenu non nul = 1222				
Notes		<i>Sur la base de quelques valeurs seulement</i>		

Source: Données de l'enquête sur la population active, 2011/2012, Bureau national de statistique, Seychelles, www.nbs.gov.sc



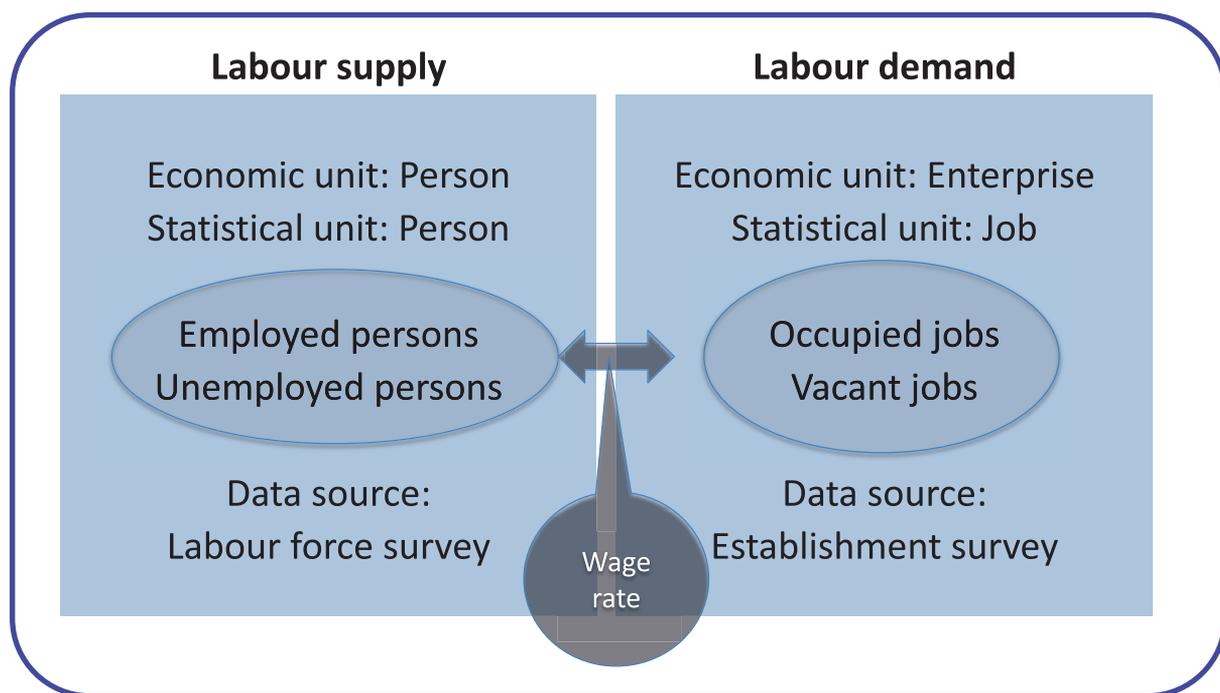
14. Analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Les chapitres restants de cette partie des lignes directrices complètent l'analyse descriptive présentée dans le chapitre 13, en recourant à différentes méthodes d'analyse de données relatives à la population active dans la perspective du marché du travail. L'analyse des données sur la main-d'œuvre peut être perçue comme faisant partie de celle des statistiques sur le marché du travail, qui font elles-mêmes partie intégrante du cadre général des statistiques sur le travail, tel que défini par la Convention (n° 160) de l'OIT sur les statistiques du travail, 1985⁷².

14.1 Statistiques sur le marché du travail

Un cadre pratique pour l'analyse du marché du travail est l'offre et la demande de travail, représenté schématiquement sur la figure 14,1 ci-dessous. En général, l'offre et la demande constituent un modèle économique de fixation des prix sur un marché. Sur le marché du travail, les offreurs sont des individus qui essaient de vendre leur force de travail au prix le plus élevé. Les demandeurs de travail sont les entreprises qui cherchent à pourvoir les postes de travail dont ils ont besoin au prix le plus bas. Le prix d'équilibre pour un certain type de travail est le taux de salaire.

Figure 14.1
Labour supply and demand



⁷²OIT, Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C160

L'offre de travail à un instant T englobe tous les individus actuellement employés et les personnes sans emploi actuellement disponibles et recherchant un travail. Les enquêtes sur la population active sont généralement considérées comme un moyen efficace pour recueillir des données sur l'offre de travail. Dans ce genre d'étude, les individus sont interrogés sur leur activité économique actuelle, notamment s'ils sont en emploi ou en recherche active, auquel cas ils font partie intégrante de l'offre de travail, ou s'ils sont engagés dans des activités ayant une vocation autre qu'économique, auquel cas ils ne sont pas assimilés à l'offre de travail à cet instant précis.

La demande de travail correspond à l'inverse à la somme de tous les postes vacants et occupés que les entreprises ou les employeurs doivent pourvoir pour conduire leurs activités économiques. Les postes pourvus sont ceux qui sont actuellement occupés, dont ceux occupés par des employeurs ou des travailleurs indépendants. Les postes vacants désignent les emplois non pourvus que les employeurs s'efforcent activement de pourvoir immédiatement ou dans un délai raisonnable. Les enquêtes auprès des établissements sont généralement considérées comme un moyen efficace pour recueillir des données sur l'offre de travail. Dans ce genre d'étude, les chefs d'entreprises sont interrogés sur les postes actuellement pourvus et sur ceux à pourvoir⁷³.

Dans un tel système, la différence entre les emplois et les individus est fondamentale. Un individu peut occuper plusieurs emplois à la fois et de la même manière, il est également possible que certains emplois ne soient pas pourvus ou soient occupés par plusieurs personnes. La symétrie entre l'offre et la demande de travail est également instructive. Alors que le chômage désigne l'offre de travail non satisfaite, les offres d'emploi représentent la demande de travail non satisfaite. Même si l'accent est mis ici sur l'analyse de l'offre de travail, il est important de garder le cadre général à l'esprit ainsi que la nécessité

de compléter l'analyse dans certains cas par des éléments de la demande de travail afin de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail.

14.2 Statistiques sur la main-d'œuvre

Les statistiques sur la population active peuvent être perçues comme un point d'intersection ou un pont entre l'activité économique et les statistiques, tel qu'indiqué dans la figure 14.2 ci-dessous. Les statistiques sur la PEA et ses composantes, y compris les indicateurs qui en découlent, peuvent être utilisées à des fins aussi bien économiques que sociales. Elles sont utilisées pour décrire et analyser l'offre de main-d'œuvre a) dans le cadre de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi de politiques et programmes macroéconomiques et microéconomiques, et b) dans la planification du développement des ressources humaines. Ces statistiques fournissent des données concernant l'offre sur le marché du travail, en particulier la taille et les caractéristiques de la PEA, de la contribution de la main-d'œuvre à la production, de la structure et des conditions d'emploi, et du degré d'utilisation des ressources disponibles (volume et personnes).

Les statistiques couvrent:

- a. La PEA, dont la taille de ses composantes (emploi, chômage et inactivité) et ses caractéristiques socio-démographiques comme l'âge, le genre, la situation géographique, le niveau de formation, la résidence et la race (le cas échéant) ;
- b. Les caractéristiques de la population active mesurées à l'aune des différents postes occupés et donc de la profession, du secteur, de la SP, du secteur institutionnel, des conditions de travail (revenu, temps de travail, sécurité au travail, formation, participation aux prises de décisions), ainsi que l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel ;

⁷³Hoffmann, Eivind, « Measuring the demand for labour », Bulletin des statistiques sur l'emploi de l'OIT, Genève 1992-1.

- c. Les caractéristiques de la population au chômage et d'autres composantes de la sous-utilisation de main-d'œuvre, y compris le sous-emploi lié à la durée, la main-d'œuvre potentielle et sa sous-composante que sont les chercheurs d'emplois découragés. Il y a également la durée du chômage, les méthodes de recherche d'emploi, l'accès aux prestations sociales et les caractéristiques des postes occupés précédemment.
- d. Les caractéristiques des personnes exclues de la population active, dont les raisons de l'inactivité et le degré d'attachement au marché du travail, ainsi que les caractéristiques des postes précédemment occupés.

(croissance économique, investissement, croissance démographique et formations), sont essentielles pour l'analyse du marché du travail. Par ailleurs, lorsqu'elles sont utilisées en conjonction avec d'autres statistiques pertinentes, elles peuvent être utiles pour comprendre d'autres phénomènes économiques et évaluer les politiques correspondantes, comme l'impact potentiel d'une mesure budgétaire spécifique sur l'emploi.

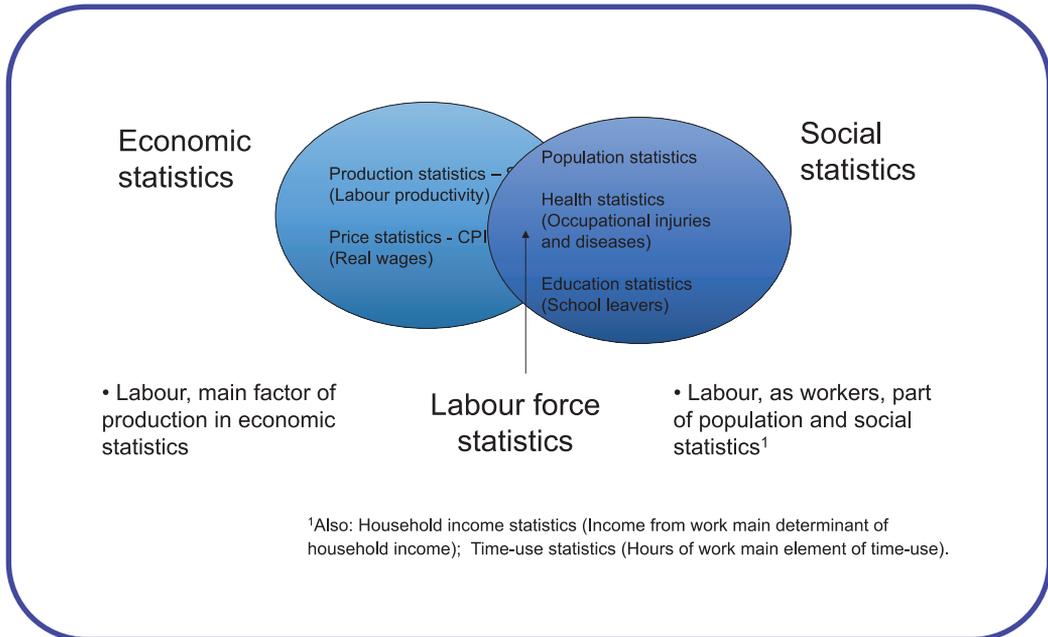
Les statistiques sur la PEA et ses composantes jouent un rôle clé dans la conception et l'évaluation des politiques et programmes publics à vocation socioéconomique relatifs à la protection sociale, à la migration, à l'éducation et à la santé, notamment en ce qui concerne le maintien des revenus, la pauvreté, l'exclusion sociale, la création d'emplois et la formation professionnelle, entre autres. L'analyse des statistiques sur l'emploi, le revenu et d'autres variables socioéconomiques donne des informations, entre autres, sur la capacité de génération de revenu des différentes activités économiques, la présence d'offres de travail décent, l'adéquation des revenus de l'emploi par rapport aux objectifs de protection sociale et l'existence d'inégalités dans l'accès aux opportunités d'emploi⁷⁴.

L'analyse des statistiques sur la main-d'œuvre dans le temps fournit une base au suivi des tendances de l'économie et de la situation en matière d'emploi. Par exemple, le taux de chômage est largement utilisé dans les pays développés pour évaluer la performance actuelle de l'économie. Ces statistiques, ainsi que les statistiques sur la demande de main-d'œuvre (postes pourvus, postes à pourvoir, coût du travail, rémunération et besoins de formation) et les statistiques contextuelles

⁷⁴Cf. Nations Unies et OIT (2009) pour plus d'informations sur les usages qui sont fait de ces statistiques.



Figure 14.2
**Labour force statistics:
 Bridge between economic and social statistics**



Des exemples sur l'analyse de l'offre de travail, avec des données chiffrées à partir des données de certains pays d'Afrique et d'autres régions, sont proposés ci-dessous. Les sujets sont vastes, en commençant par la taille et la structure de la population, les aspects particuliers de la jeunesse et leur passage de l'école au milieu professionnel, le taux d'acti-

tivité des hommes et des femmes, l'utilisation du taux d'emploi de la population, le taux de chômage et d'autres indicateurs du sous-emploi, l'inadéquation entre les compétences et l'offre de travail, la situation professionnelle, le secteur informel et l'emploi informel, l'analyse des revenus, et les bas salaires et les travailleurs pauvres.



15. Population en âge de travailler, main-d'œuvre et production de denrées alimentaires de subsistance

La taille et la composition de la population constituent le point de départ de l'analyse de l'offre de travail. La population constitue le capital humain du pays et désigne son offre de travail potentielle. Du point de vue économique, la population active est un facteur de production et son niveau de qualification et de compétence contribue à la productivité de l'économie du pays. Du point de vue social, différentes catégories de la population forment des groupes sociaux et la satisfaction de leurs besoins pose des défis majeurs auxquels doivent répondre les institutions publiques et la société dans son ensemble.

15.1 Pyramide des âges

La structure actuelle de la population et dans une certaine mesure son évolution passée et future peuvent être étudiées à partir de la pyramide des âges de la population. Elle

montre la distribution en termes de taille des tranches d'âge de la population pour les femmes et les hommes séparément. La pyramide est conçue sous forme de graphiques en barres horizontales. Le graphique en barres situé à gauche montre la structure des âges des hommes et le graphique de droite celui des femmes. La structure par âges est ordonnée de bas en haut, les tranches d'âge les plus basses figurant en bas et les tranches les plus hautes en haut. Comme le nombre de jeunes est généralement plus important que celui des personnes âgées et est globalement similaire pour les femmes et les hommes, le diagramme prend en général la forme d'une pyramide symétrique. Les figures suivantes présentent la pyramide des âges de la Tanzanie par année pour 2010, ainsi que celle de la population mondiale pour la même année et de trois autres pays retenus à des fins de comparaison : Nigéria, Allemagne et Iran.

Figure 15.1
Tanzania Age Pyramid 2010

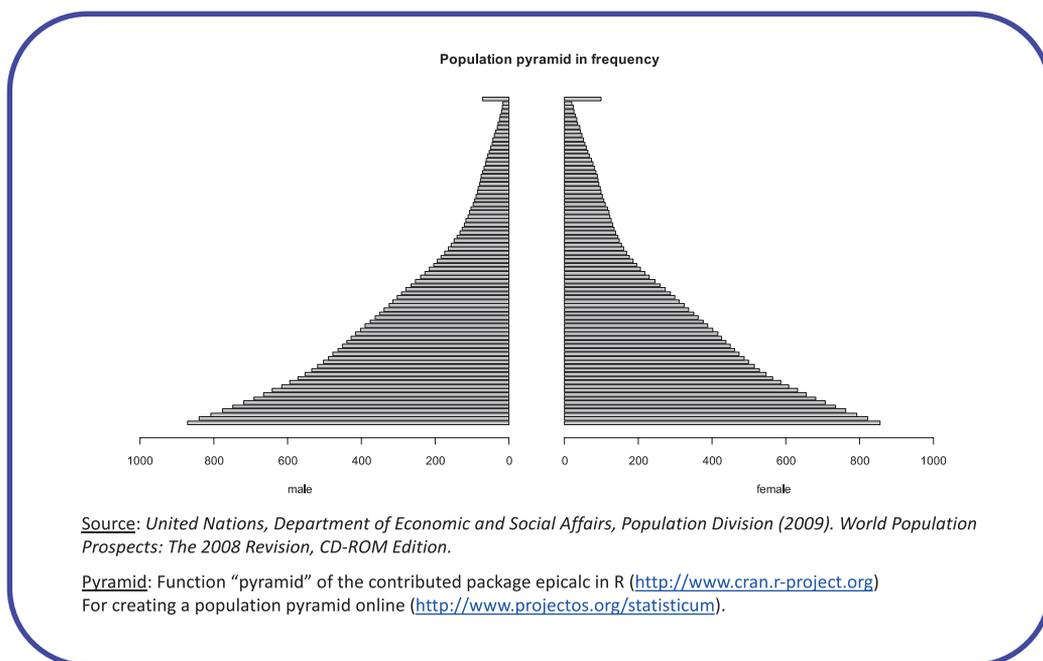
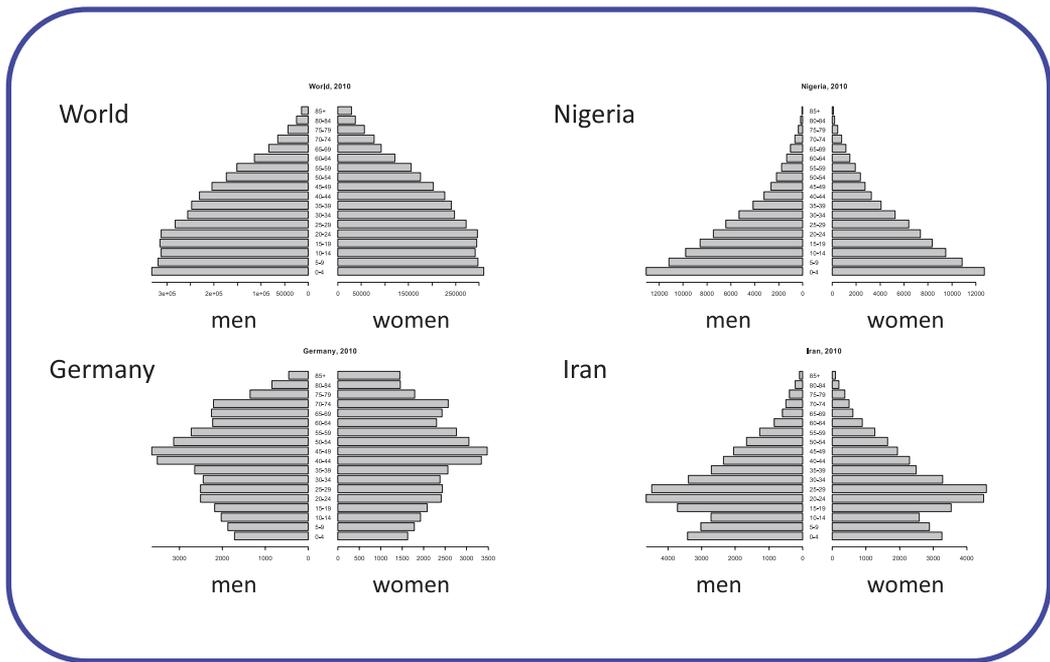


Figure 15.2
Population Age Pyramid, 2010



Contrairement à la pyramide des âges de la Tanzanie, la pyramide des âges mondiale, la partie supérieure gauche du graphique présente une forme presque arrondie typique d'une pyramide stationnaire, ce qui témoigne d'une faiblesse de natalité et mortalité. La tranche des jeunes (15-29 ans) est équivalente en nombre à la population des enfants (0-14 ans), 1,772 milliard de jeunes contre 1,861 milliard d'enfants. La population adulte (30 ans et plus) est globalement similaire en nombre à la population des moins de 30 ans.

La pyramide des âges du Nigéria présente une forme à peu près pyramidale très similaire à celle de la Tanzanie. Presque toutes les catégories jeunes sont plus importantes en nombre que la catégorie d'âge qui la suit. Ce type de pyramide des âges reflète une population dont le taux de natalité est élevé, le taux de mortalité est élevé et dont l'espérance de vie est courte, une tendance type dans un pays en développement. Les jeunes

représentent 28,1 % de la population du Nigéria, un niveau proche de celui de la Tanzanie (27,6 %) et légèrement supérieur au niveau mondial (25,7 %).

La pyramide des âges de l'Allemagne en bas à gauche est dilatée en son sommet et n'est pas vraiment pyramidale. Sa forme témoigne du vieillissement de la population dans laquelle le sommet de la pyramide est important et la base est rétrécie, où le nombre de personnes de chaque tranche d'âge est inférieur à la tranche plus jeune qui suit. Les jeunes représentent 17,2 % de la population en Allemagne, ce qui est bien en deçà du niveau mondial de 25,7 %.

La pyramide des âges de l'Iran présente une forme atypique appelée explosion démographique de la jeunesse. La tranche des 15-29 ans est anormalement élevée par rapport à la population totale dans les tranches les plus



basses (0-14 ans). Ce phénomène appelé « explosion démographique de la jeunesse » est le résultat d'une natalité exceptionnellement élevée à la fin des années 70 et qui s'est poursuivie dans les années 80, donnant lieu à une large cohorte de jeunes aujourd'hui âgés de 20 à 29 ans. L'évolution de la natalité et sa baisse prononcée et constante au cours de ces deux dernières décennies est reflétée dans l'étroitesse de la base de la pyramide des âges, sous l'explosion de jeunesse. Les jeunes représentent 33,9 % de la population iranienne, soit un niveau bien supérieur du niveau mondial de 25,7 %, ce dont témoigne l'explosion de jeunes.

15.2 Ratios de dépendance démographique

Un indicateur synthétique utile à l'analyse de la structure par âges de la population est le ratio de dépendance démographique. Cet indicateur mesure le nombre de personnes à charge (enfants âgés de 0 à 14 ans et personnes âgées de 65 ans et plus) par rapport à la population en âge de travailler (15-64 ans) :

$$\text{Ratio de dépendance} = \frac{\text{Children (0 - 14 years)} + \text{Aged (65 years+)}}{\text{Working age (15-64 years)}}$$

[= enfants (0-14 ans) + personnes âgées (65 ans et plus) — Age pour travailler]

Le ratio de dépendance démographique peut être interprété comme le nombre moyen de personnes dont un travailleur assume la charge dans une société. Plus le ratio est élevé, plus le fardeau pesant sur les actifs est important. Le ratio peut être décomposé en deux parties, dont l'une indique :

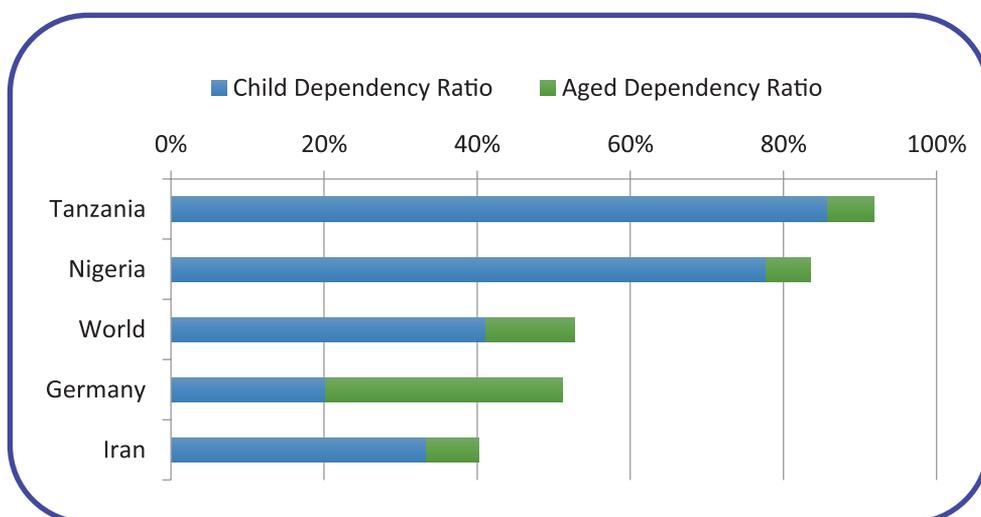
$$\text{Ratio des enfants à charge} = \frac{\text{Children (0 - 14 years)}}{\text{WorkingAge (15 - 64 years)}}$$

et l'autre :

$$\text{Ratio des personnes âgées à charge} = \frac{\text{Aged (65 years+)}}{\text{WorkingAge (15 - 64 years)}}$$

La figure suivante compare le ratio de dépendance démographique et sa ventilation pour la population mondiale en 2010 et pour les quatre pays cités plus haut. Elle montre que les ratios de dépendance démographique en Tanzanie et au Nigéria sont supérieurs à la moyenne mondiale, qui est d'environ 50 %, c'est-à-dire que le ratio est de deux personnes en âge de travailler pour chaque personne à charge. Dans ces deux pays, le ratio est d'un peu plus d'une personne en âge de travailler pour une personne à charge.

Figure 15.3
Dependency ratios, 2010



La même figure montre également que la plupart des personnes à charge sont des enfants (barres vertes), sauf en Allemagne où cette majorité est constituée des personnes âgées (barres jaunes). Elle montre également que l'Iran présente le ratio de dépendance démographique le plus faible (environ 40 %), reflétant la « fenêtre démographique » qui désigne la période dans l'évolution démographique d'un pays qui dure environ 30 à 40 ans, au cours de laquelle la proportion des enfants de moins de 15 ans chute sous les 30 % et la proportion des personnes âgées de 65 ans reste inférieure à 15 %⁷⁵.

15.3 Population active

Selon 19^e CIST, la population active désigne l'offre de travail actuelle destinée à la production de biens et de services moyennant salaire ou profit (chapitre 2). Elle exclut la production de biens et de services pour les besoins de consommation personnels, y compris la production de denrées alimentaires de subsistance. La population active correspond à l'ensemble des travailleurs et des chômeurs.

Les personnes inactives sont celles en âge de travailler qui n'étaient pas en situation d'emploi, notamment pendant la courte période de référence pour l'évaluation.

L'âge minimum limite pour mesurer la population active n'est pas précisé dans les normes internationales, mais il est recommandé que les données fassent au moins la distinction entre les personnes de moins de 15 ans et celles qui sont âgées de 15 ans ou plus. Comme les normes internationales ne font référence à aucun âge limite maximum pour la mesure de la population active, en principe, toute personne en âge de travailler (15 ans et plus) peut en faire partie.

Le tableau 15.1 présente les données relatives à la taille de la population active et la population inactive du moment en se basant sur les résultats de l'enquête sur la population active au Rwanda, août 2016. Ces données sont classées de manière croisée par taux d'activité et par participation à la production de denrées alimentaires de subsistance.

Tableau 15.1
Taux d'activité et production de denrées alimentaires de subsistance
(Rwanda, août 2016)

Taux d'activité (En milliers)	Production de denrées alimentaires de subsistance		
	Total	Participation	Non-participation
Population âgée de 16 ans et plus	6 573	3 256	3 317
Population active	3 329	1 592	1 737
- En emploi	2 703	1 230	1 473
- Sans emploi	626	361	265
Population inactive	3 243	1 665	1 579

Source: National Institute of Statistics of Rwanda (NISR), Labour force survey, août 2016.

⁷⁵UN Population Division, World Population in 2300. ST/ESA/SER.A/236, New York, 2004.



Les résultats montrent que la population en âge de travailler (16 ans ou plus) s'élevait à 1 573 000 personnes. La force de travail était constituée de 3 329 000 personnes dont 2 703 000 en emploi et 626 000 au chômage. Les 3 243 000 personnes restantes étaient hors de la population active. Au total, 3 256 000 personnes étaient engagées dans la production de denrées alimentaires de subsistance, et 1 230 000 s'y consacraient en plus de leur activité principale et 361 000 en plus de leur activité de recherche d'emploi. Les 1 665 000 restants se trouvaient hors du circuit de l'emploi, et leur principale activité se résu- mait à la production de denrées alimentaires de subsistance.

La production de denrées alimentaires de subsistance (comme la production de biens à son compte, de manière générale) était considérée comme un « emploi » selon le cadre de mesure de la 13^e CIST concernant les statistiques de la population économiquement active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi (OIT, 1982). Par conséquent, la taille de la population active mesurée à l'aune de la 13^e CIST pourrait être nettement différente de la valeur obtenue selon la 19^e CIST. Le tableau 15.2 compare les valeurs sur la base des données issues de l'enquête sur la population active d'août 2016 au Rwanda.

Tableau 15.2
Comparaison de la mesure de la population active
à l'aune de la 19^e Résolution de la CIST et de la 13^e Résolution
de la CIST (Rwanda, août 2016)

(En milliers)	Cadre de la 19 ^e Résolution de la CIST	Cadre de la 13 ^e Résolution de la CIST
Population en âge de travailler (16 ans ou plus)	6 573	6'573
Population active	3 329	4'984=4 729+265
- En emploi	2 703	4 729=2 703+361+1 665
- Sans emploi	626	265=626-361
Population inactive	3 243	1 579=3 243-1 665

Source: National Institute of Statistics of Rwanda (NISR), Labour force survey, août 2016.



On peut observer que la taille de la population active selon la 13^e CIST (4 984 000 personnes) est sensiblement plus grande qu'elle ne l'est selon la 19^e CIST (3 329 000 personnes). L'écart, plus de 1,5 million de personnes, tient essentiellement au traitement statistique réservé aux producteurs de denrées alimentaires de subsistance. Aux personnes employées selon la 13^e Résolution de la CIST se sont ajoutées celles engagées dans la production de denrées alimentaires de subsistance et classées dans la catégorie des chômeurs selon la 19^e Résolution de la CIST (361 000) et dans la catégorie des exclus de la force de travail toujours selon la 19^e Résolution de la CIST (1 665 000). D'autre part, le nombre de chômeurs est réduit par les producteurs de produits alimentaires de subsistance classés comme chômeurs en vertu de la 19^e Résolution de la CIST (361 000). Le résultat net est l'ajout de 1 665 000 personnes [exclues de la population active selon la 19^e Résolution de la CIST et engagées dans la production de denrées alimentaires de subsistance] en vue d'accroître la taille de la population active, en vertu de la 13^e Résolution de la CIST.

15.4 Taux d'activité par sexe et par tranche d'âge

Le taux d'activité est un indicateur du niveau d'activité du marché du travail. Il permet de mesurer la proportion des personnes en âge de travailler dans la population active d'un pays. Il est défini sous forme de ratio de la population active rapporté à la population en âge de travailler exprimé en pourcentage :

$$\text{Taux d'activité} = 100 \times \frac{\text{Labourforce}}{\text{WorkingAgePopulation}}$$

Les calculs effectués à partir des données du tableau 15.2 montrent que le taux d'activité au Rwanda selon le cadre de la 19^e ICLS était de

$$LFPR_{19th\ ICLS} = \frac{3'320'000}{6'573'000} = 50.6\%$$

et selon la 13^e Résolution de la CIST, il était de

$$LFPR_{13th\ ICLS} = \frac{4'984'000}{6'573'000} = 75.8\%$$

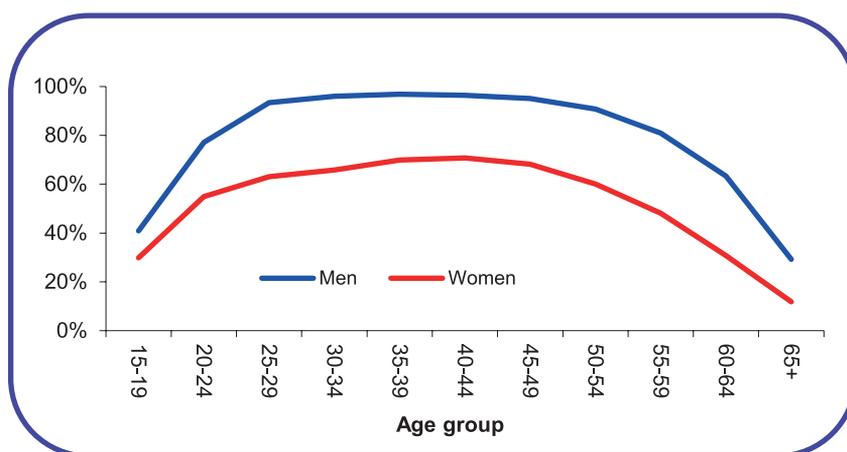
Cet écart d'à peu près 25 millions de personnes tient essentiellement au traitement statistique réservé aux producteurs de denrées alimentaires de subsistance, comme indiqué précédemment.

La ventilation du taux d'activité par sexe et par tranche d'âge permet de dresser le profil de la distribution de la population active d'un pays. Des méthodes axées sur des modèles ont été utilisées pour obtenir les estimations des taux d'activités de 188 pays et territoires du monde (y compris 48 nations africaines) et pour mettre en exergue les données; ces estimations ont été publiées en ligne par le Département des statistiques de l'OIT (ILOSTAT). Les données s'appuient sur le cadre de la 13^e CIST.

Ci-après, le taux d'activité mondial en 2010 par sexe et par tranche d'âge est représenté dans un graphique à titre d'illustration :



Figure 15.4
Labour force participation rate - World, 2010

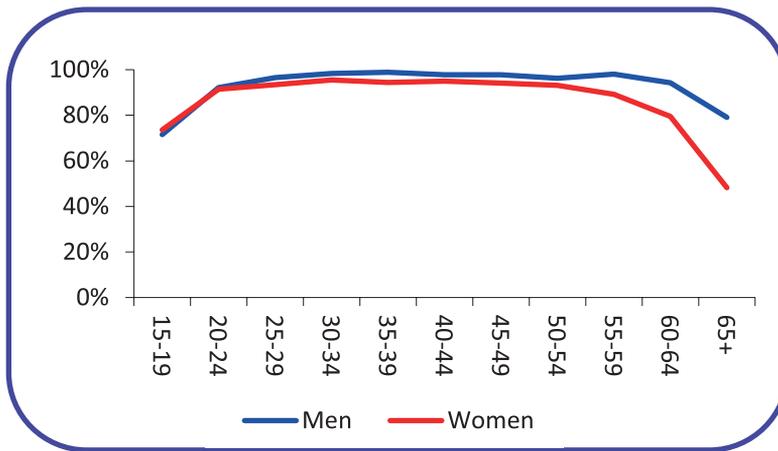


Source: ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

Comme la plupart des taux nationaux, le taux d'activité de la planète présente une forme de cloche, laquelle est plus prononcée chez les hommes que chez les femmes. La courbe des hommes est située au-dessus de celle des femmes, ce qui témoigne d'un taux d'activité supérieur pour les personnes de sexe masculin, toutes tranches d'âge confondues. Pour chaque sexe, la courbe augmente dans les tranches basses car les jeunes quittent l'école pour entrer sur le marché du travail, atteint un sommet dans la tranche des 35-39 ans pour les hommes et 40-49 pour les femmes, avant de retomber lentement pour femmes et plus rapidement pour les hommes, car les individus quittent le marché du travail et prennent leur retraite à un âge plus avancé.

La forme de la courbe du taux d'activité par sexe et par tranche d'âge varie quelque peu d'un pays à l'autre. Comme le montre la figure suivante (basée sur les normes de la 13^e Résolution de la CIST), en Tanzanie (Zanzibar), le taux d'activité chez les hommes et les femmes évolue de la même manière que la moyenne mondiale, mais les écarts entre les sexes sont bien moins importants. Le taux d'activité des femmes est presque égal à celui des hommes pour toutes les tranches d'âge, sauf dans les tranches supérieures, ce qui témoigne du poids prépondérant de l'agriculture dans l'économie et du niveau de couverture limité en termes de protection sociale pour les personnes âgées.

Figure 15.5
Labour force participation rate - Tanzania (Zanzibar) 2008

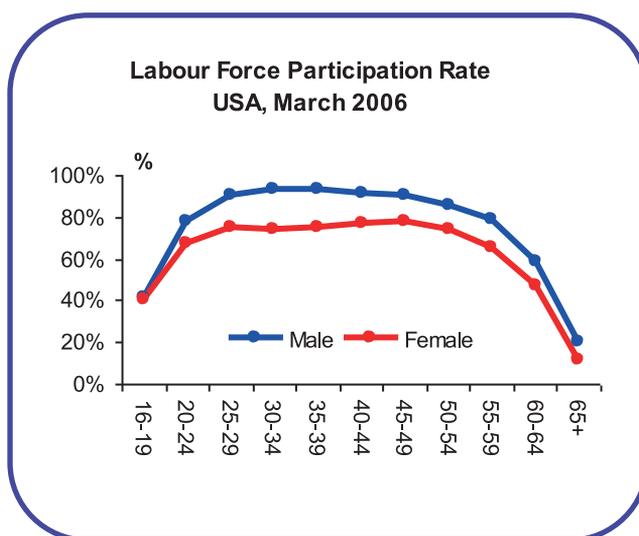


La courbe montre également que la plupart des personnes des deux sexes appartiennent à la population active après l'âge de 15 ans, et y restent à tous les âges sauf pour les femmes plus âgées qui, lorsqu'elles se retrouvent dans la tranche des 60-64 ans, n'appartiennent plus pour la plupart à la population active. À l'inverse, pour la population mondiale, l'âge auquel la majorité des jeunes entrent sur le marché du travail se situe entre 15 et 19 ans pour les hommes et entre 20 et 24 pour les femmes. De la même manière, l'âge moyen mondial auquel la majorité des individus quitte le marché du travail se situe entre 60 et 64 ans pour les hommes et entre 50 et 54 pour les femmes.

La comparaison avec l'évolution de la situation aux États-Unis est également éloquent. Comme le montre le diagramme ci-dessous (basé sur les normes de la 13^e Résolution de la CIST, la courbe du taux d'activité des Américains de sexe masculin présente une forme en cloche, mais celle des femmes s'apparente davantage à un M, avec deux pics, dont l'un reflète l'âge auquel les femmes commencent à quitter le marché du travail à la suite d'un mariage et d'une grossesse (25-29 ans) et l'autre pic désigne l'âge auquel les femmes (45-49 ans) y reviennent, dans une proportion toutefois moindre, après que les enfants ont atteint l'âge d'aller à l'école.



Figure 15.6
Taux d'activité de la population, États-Unis, mars 2006



Source: <https://www.census.gov/programs-suveys/cps/data-detail.html>

Le graphique des États-Unis montre également que l'âge auquel la plupart des jeunes entrent sur le marché du travail se situe entre 20 et 24 ans pour les femmes et les hommes. Celui auquel la plupart des personnes âgées quittent le marché du travail se situe entre 60 et 64 ans, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

15.5 Taux d'activité de la population à différents niveaux de formation

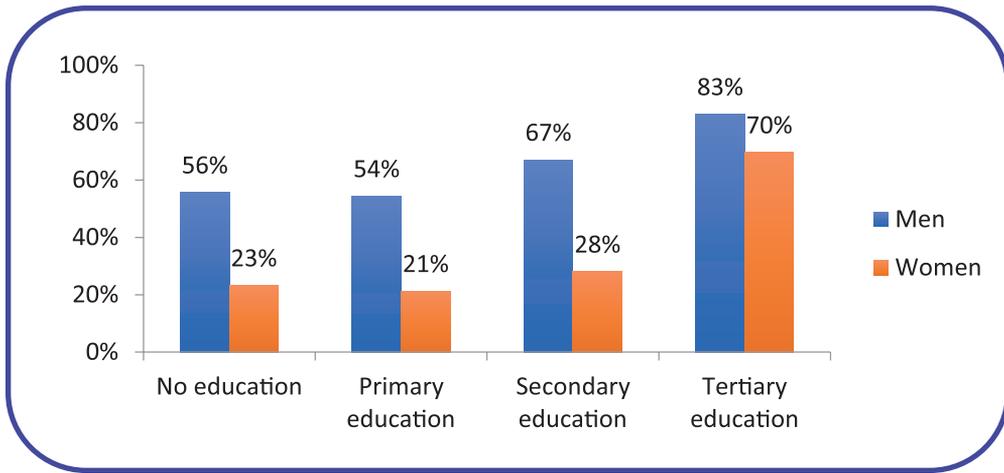
La relation étroite entre la réussite éducative et les chances de trouver un emploi a été largement prouvée dans la plupart des pays.

Une tendance typique est présentée dans le diagramme ci-dessous (basé sur les normes de la 13^e Résolution de la CIST. Elle montre que plus le niveau de formation d'un individu est élevé, plus les chances qu'il aura de trouver un emploi seront importantes. Il est intéressant de noter toutefois que même si le taux d'activité est supérieur chez les hommes à tous les niveaux de formation, l'écart disparaît presque au niveau de formation supérieur : les hommes et les femmes possédant des diplômes d'université ont presque autant de chances de trouver un emploi.



Figure 15.7

Labour force participation rate of men and women by educational attainment



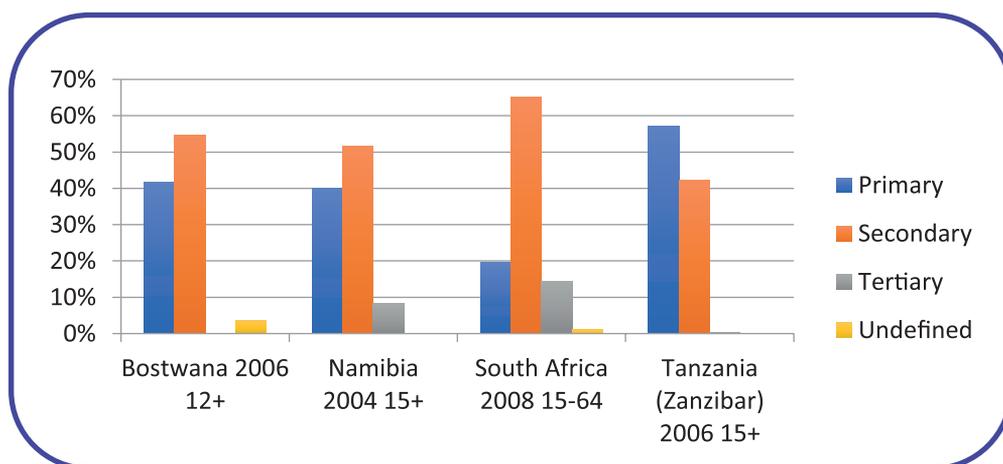
Pour une analyse plus poussée de la relation entre les programmes éducatifs spécifiques et le marché du travail, des informations complémentaires seraient nécessaires sur la nature du programme (type de formation et durée), l'expérience des participants (ceux qui ont achevé le cursus et ceux qui ont abandonné en cours de route), et leur expérience probable en l'absence de programme.

Les données peuvent être également utilisées pour identifier les niveaux de qualification de la population active du pays. Plus la proportion de la population active possédant un diplôme de l'enseignement secondaire et supérieur (université) est importante, plus son niveau de qualification sera élevé. La figure

suivante (basée sur les normes de la 13e Résolution de la CIST) présente la distribution de la population active par niveau de formation pour quatre pays africains : le Botswana (2006) pour les personnes âgées de 12 ans et plus, la Namibie (2004) pour celles âgées de plus de 15 ans, l'Afrique du Sud (2008) pour la tranche des 15-64 ans et les conscrits, la Tanzanie (Zanzibar, 2006) pour les plus de 15 ans. Dans tous les pays à l'exception de la Tanzanie (Zanzibar), l'enseignement secondaire est le niveau de scolarité le plus répandu au sein de la population active. C'est en Afrique du Sud que la part des actifs possédant un diplôme de l'enseignement supérieur est la plus élevée, suivie de la Namibie.



Figure 15.8
Labour force by educational attainment in four countries



Source: Base de données de l'OIT Laborsta pour le Botswana, la Namibie et l'Afrique du Sud. Pour la Tanzanie (Zanzibar): 2006 Integrated Labour Force Survey, General Report, Volume II, Labour Commission and Office of Chief Government Statistician, Zanzibar, juin 2008, pp. 13-15.

15.6 Taux d'activité des femmes selon la situation de famille

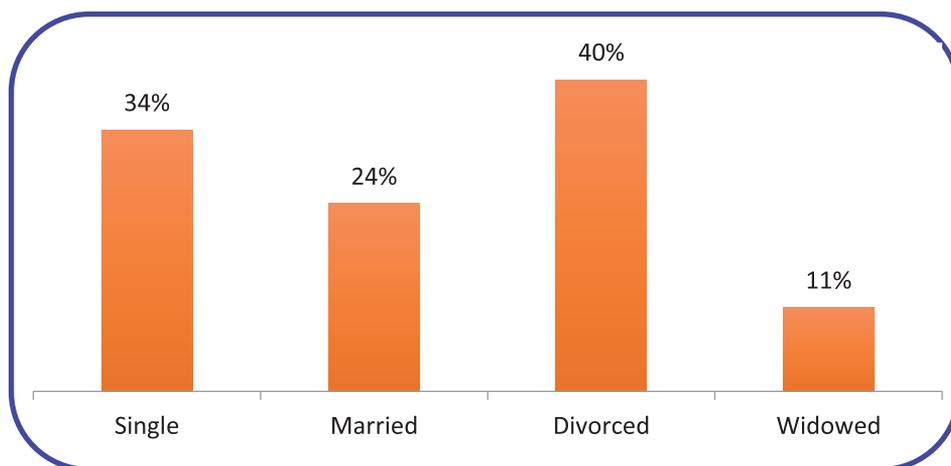
Le diagramme suivant établit la relation entre le taux d'activité des femmes et leur situation de famille sur la base des données hypothétiques. Dans cet exemple, le taux d'activité des femmes célibataires est plus élevé que celui des femmes mariées (34% contre 24%). Le taux d'activité le plus élevé est celui des

femmes divorcées qui ont besoin de travailler en l'absence d'un partenaire. Le taux d'activité le plus faible se trouve parmi les veuves, ce qui illustre l'impact de l'âge, ces veuves étant généralement plus vieilles que les femmes ayant des situations de famille différentes, tout comme les personnes plus âgées ont tendance à afficher des taux d'activité plus faibles.



Figure 15.9

Taux de participation des femmes à la vie active en fonction de la situation matrimoniale



15.7 Taux d'activité de la population sur la durée

L'hypothèse selon laquelle le taux d'activité présente une courbe en cloche au cours du développement économique, notamment dans le cas des femmes, est répandue.⁷⁶ A tous les niveaux de développement, l'agriculture est une forme d'activité économique dominante où évolue une forte proportion d'hommes et de femmes. Par conséquent, ce secteur bénéficie d'un taux d'activité important. Au fil du temps, l'activité économique passe de la production locale à une production tournée vers le marché, dans divers secteurs de l'économie. De plus, la mécanisation de l'agriculture réduit les opportunités d'emplois dans ce secteur, entraînant l'exode rural des jeunes notamment, pour des besoins de recherche d'emplois ou d'éducation au niveau supérieur. Le taux d'activité diminue alors au fil du temps aux niveaux de développement plus faibles avant de remonter aux niveaux plus élevés lorsque l'industrie et les services com-

mencent à supplanter l'agriculture comme formes dominantes d'activité dans le pays.

Ce phénomène peut être examiné en observant le taux d'activité national sur une longue période (à condition de disposer d'une série étalée sur plusieurs années) ou en calculant le taux d'activité actuel par zone géographique ordonnée selon le niveau de développement. Les zones les moins développées devraient afficher un taux d'activité supérieur à celui des zones affichant un niveau de développement intermédiaire. De plus, ces zones devraient également présenter un taux inférieur à celui des zones plus développées.

15.8 Producteurs de denrées alimentaires de subsistance

La figure 15.10 montre la taille de la population active par rapport aux producteurs de denrées alimentaires de subsistance, ainsi que les chevauchements entre eux, selon les résultats de l'enquête sur la population active

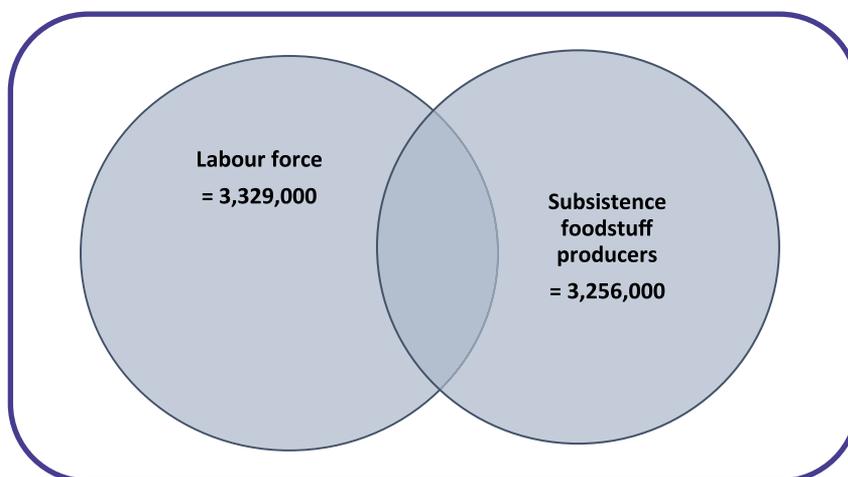
⁷⁶Standing, G., *Labour Force Participation and Development*, International Labour Office, Genève, 1978.



au Rwanda en août 2016. On peut observer qu'il y avait presque autant de producteurs de denrées alimentaires de subsistance (3 256 000) que de personnes actives (3 329 000). Les chevauchements (1 592 000 personnes) représentent les producteurs de denrées ali-

mentaires de subsistance exerçant également une activité secondaire en contrepartie d'un salaire ou d'un gain durant la période de référence de l'enquête (361 000).

Figure 15.10
Population active et production de denrées alimentaires de subsistance
Enquête sur la population active au Rwanda, août 2016

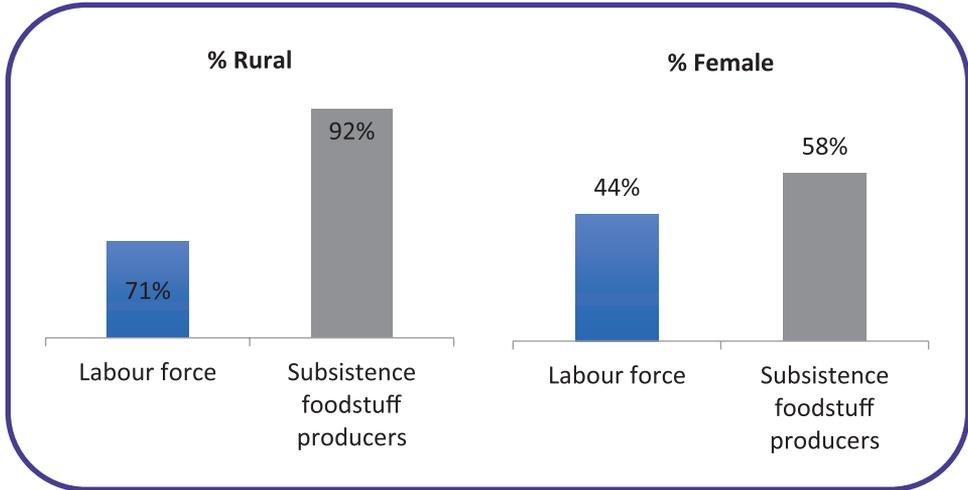


La figure 15.11 compare les caractéristiques démographiques des producteurs de denrées alimentaires de subsistance avec celles de la population active. En général, les producteurs de produits alimentaires de subsistance vivaient quasiment tous dans des zones rurales (92%), tandis que la population active était à la fois rurale (71%) et urbaine (29%). La plupart des producteurs de denrées alimentaires de subsistance étaient des femmes (58%), alors qu'elles ne représentaient que 44% de

la population active. Les producteurs de denrées alimentaires de subsistance étaient généralement plus âgés (âge moyen: 35 ans) que la population active (âge moyen: 31 ans). De même, les producteurs de denrées alimentaires de subsistance étaient généralement moins instruits (93% avec une scolarisation primaire ou moins) que les membres de la population active (80% avec une scolarisation primaire ou moins).

Figure 15.11

Caractéristiques démographiques et scolaires de la population active comparées à celles des producteurs de produits alimentaires de subsistance.
Enquête sur la population active au Rwanda, août 2016



16. Taux d'emploi de la population

Sur la base des concepts définis dans le chapitre 3, plusieurs exemples de l'analyse des données relatives à l'emploi sont offerts ci-après, complétant ainsi ceux présentés précédemment (chapitre 2) dans le cadre de la description des principaux indicateurs de main-d'œuvre.

16.1 Taux d'emploi de la population

L'emploi agrégé augmente généralement au même rythme que la population. Le taux d'emploi rapporté à la population en âge de travailler est par conséquent un indicateur fondamental de la capacité d'une économie à fournir des emplois à sa population en pleine croissance. Une baisse du taux d'emploi est souvent considérée comme le signe d'un ralentissement économique et d'une contraction de l'emploi total est le signe d'une récession économique encore plus grave.

Le taux d'emploi de la population⁷⁷ est exprimé sous forme de pourcentage :

$$\text{Taux d'emploi de la population} = \frac{\text{NumberEmployed}}{\text{WorkingAgePopulation}}$$

La population en âge de travailler désigne généralement les personnes âgées de 15 ans ou plus, la population âgée entre 15 et 64 ans ou d'autres tranches d'âge plus étroites comme proposé ci-dessous. Elle peut être calculée séparément pour les hommes et pour les femmes et par tranche d'âge et d'autres variables pertinentes comme le niveau de formation et le lieu de résidence urbain-rural. Le ratio évolue généralement plus vite que le taux d'activité et plus lentement et inversement au taux de chômage.

La valeur du taux d'emploi de la population varie considérablement en fonction du cadre de mesure de la 19^e CIST ou de la 13^e CIST. Par exemple, les calculs effectués à partir des

données de l'enquête sur la population active au Rwanda (août 2016) présentés dans le tableau 15.2 produisent le taux d'emploi de la population selon la 19^e CIST,

$$EMP - POP_{19th\ ICLS} = \frac{2'703'000}{6'573'000} = 41.1\%$$

et la 13^e CIST,

$$EMP - POP_{13th\ ICLS} = \frac{4'729'000}{6'573'000} = 71.9\%$$

Comme dans le cas du taux d'activité, la différence de résultats s'explique essentiellement par le traitement statistique réservé aux producteurs de produits alimentaires de subsistance.

Deux utilisations particulières du taux d'emploi de la population sont présentées ci-dessous. L'une consiste à suivre les performances du marché du travail sur la durée en observant le sens de l'évolution annuelle du rapport emploi-population de la population dans la fleur de l'âge (25-54 ans), qualifié ici de rapport emploi-population essentiel. Lorsque l'économie est en pleine croissance, ce ratio doit augmenter ou du moins rester stable, signe d'une certaine harmonie entre la croissance de la population et celle de l'emploi. Sachant que l'indicateur proposé se limite à la population en âge de travailler de 25 à 54 ans, il n'est pas affecté par la scolarisation croissante des jeunes ou des enfants et de l'allongement de la période d'activité des seniors, deux phénomènes souvent observés dans de nombreux pays. Comme le calcul du ratio ne nécessite pas de données sur l'emploi, l'indicateur prête moins à controverse que le taux de chômage.

Le tableau suivant illustre l'utilisation qui est faite de l'indicateur, lequel est calculé à partir des données issues de l'enquête sur la population active en Afrique du Sud :

⁷⁷OIT, Indicateurs clés du marché du travail, 7e édition, Genève, 2011, KILM 2.

Tableau 16.1
Calcul du taux d'activité essentiel et de son évolution

Afrique du Sud (Enquêtes sur la population active)	2007¹	2008	Variation
Nombre de personnes ayant un emploi âgées entre 25 et 54 ans (en milliers)	10 566	10 928	361
Population âgée de 25-54 ans (En milliers)	17 684	17 998	314
Taux d'activité essentiel	59,8%	60,7%	1,0%

Note: 1 Septembre.

Source: Données ILOSTAT

Les résultats montrent que sur la période 2007-2008, l'emploi des personnes dans la fleur de l'âge a augmenté de 361 000, soit davantage que la hausse de la population correspondante. Ce gain net en termes d'emplois est reflété dans le taux d'activité essentiel légèrement supérieur, qui a augmenté de 59,8 % en 2007 à 60,7 % en 2008.

Lorsque des enquêtes trimestrielles ou mensuelles sur la population active sont réalisées, l'indicateur proposé, bien que limité aux zones urbaines, peut également constituer un indicateur fiable de la situation du marché du travail urbain au cours de l'année. Cela s'explique par le fait que les variations saisonnières dans l'agriculture et l'évolution de la scolarité au cours de l'année ne devraient avoir qu'un impact limité sur le rapport urbain.

Le taux d'activité de la population peut être utilisé pour les deux extrémités de la pyramide des âges non couvertes par l'indicateur proposé, à savoir les jeunes âgés de 15 à 24 ans et les personnes âgées de 55 ans et plus. Les variations de ce taux pour ces deux

catégories de personnes dépendent du système de scolarité et de retraite du pays. Un indicateur utile à prendre en compte est l'âge auquel la plupart des jeunes de cet âge sont employés et un autre est l'âge auquel la majorité des personnes plus âgées de cet âge ont quitté leur emploi (ou sont sorties de la population active).⁷⁸

Ces indicateurs sont mieux calculés à partir des données sur l'âge pour une seule année, mais ils peuvent également être estimés à partir de données groupées par interpolation linéaire comme suit :

Âge auquel la plupart des jeunes de cet âge sont employés

$$17.5 + 5 \frac{(50\% - r_{15-19})}{(r_{20-24} - r_{15-19})}$$

arrondi à l'année révolue la plus proche, où r_{15-19} et r_{20-24} désignent le taux d'activité des jeunes appartenant aux tranches d'âge des 15-19 et 20-24 ans, respectivement. Une méthode similaire peut être utilisée pour estimer l'âge auquel la majorité des personnes âgées de 55 ans et plus ont quitté leur emploi:

⁷⁸Une estimation plus précise de l'âge d'entrée et de sortie du marché du travail peut être obtenue en remplaçant le seuil de 50% par la moitié de la valeur maximum du taux d'emploi de la population.



Âge auquel la majorité des personnes âgées de 55 ans et plus ont quitté leur emploi

$$= 57.5 + 5 \frac{(50\% - r_{55-59})}{(r_{60-64} - r_{55-59})} \text{ if } (r_{60-64} \geq 50\%)$$

$$= 62.5 + 5 \frac{(50\% - r_{60-64})}{(r_{65+} - r_{60-64})} \text{ if } (r_{60-64} < 50\%)$$

Le tableau suivant montre les résultats obtenus à partir des données rassemblées issues de l'Enquête sur la population active en

Afrique du Sud (2007) pour les hommes et les femmes séparément. Les résultats peuvent être interprétés de la manière suivante : les femmes entrent généralement plus tard que les hommes (à 29 ans contre 25) et quittent également le marché du travail plus tôt (à 54 ans contre 61).

Sur le graphique, ces indicateurs correspondent aux points d'intersection de la courbe emploi-population (âgés de 15 et plus) avec la ligne horizontale de 50 %.

Tableau 16.2
Âge d'entrée et de sortie du marché du travail¹

Afrique du Sud (Enquête sur la population active – septembre 2007)	Hommes	Femmes
Âge auquel la plupart des jeunes de cet âge sont employés	25 ans	29 ans
Âge auquel la majorité des personnes âgées ont quitté leur emploi	61 ans	54 ans

Note: 1 Calcul effectué à partir des données sur le taux d'emploi de la population par sexe et par tranche d'âge, base de données ILOSTAT.

Des valeurs similaires peuvent être obtenues en utilisant la courbe du taux d'activité en lieu et place de la courbe du taux d'emploi. Cela donne des estimations de l'âge d'entrée sur le marché du travail (hommes = 22, femmes = 23) de l'âge de sortie (hommes = 62, femmes = 55). L'écart entre l'âge d'entrée estimé dans

la population et l'âge d'entrée dans le marché du travail indique une durée du chômage (pouvant inclure des périodes d'inactivité) d'environ trois ans avant un emploi pour les jeunes garçons (3 = 25-22 ans) et de six ans pour les jeunes filles (6 = 29-23 ans). L'exactitude des résultats numériques

17. Taux de chômage et indicateurs de sous-utilisation de main-d'œuvre

Le chômage est une composante de la sous-utilisation de main-d'œuvre, les autres composantes reconnues par la 19^e Résolution de la CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et la sous-utilisation de main-d'œuvre étant le sous-emploi lié à la durée et la force de travail potentielle (chapitre 2).

17.1 Taux de chômage

Tel que défini dans le chapitre 4, le taux de chômage est l'indicateur du marché du travail le plus souvent utilisé. Il correspond au pourcentage de personnes appartenant à la population active qui sont sans emploi :

$$\text{Taux de chômage} = 100 \times \frac{\text{NumberUnemployed}}{\text{Labourforce}}$$

Le taux de chômage est un indicateur du déséquilibre sur le marché du travail représentant la part de l'offre de travail non utilisée du pays. Il est également parfois utilisé au sens large comme indicateur de la santé de l'économie, et pas simplement du marché du travail. Les taux de chômage pour des catégories spécifiques de la force de travail comme les femmes, les hommes, les jeunes, les adultes, les régions géographiques ou des professions spécifiques (démodées) et des branches d'activité, jettent la lumière sur les groupes de travailleurs et de secteurs d'activité ou de régions les plus frappées par le chômage.

Dans les pays africains ayant une forte proportion de travailleurs indépendants, notamment des producteurs de denrées alimentaires de subsistance, les taux de chômage mesurés à l'aune de la 19^e CIST varient considérablement des valeurs obtenues selon la 13^e CIST.

Par exemple, les calculs effectués à partir des données de l'enquête sur la population active au Rwanda (août 2016) présentés plus haut dans le tableau 15.2 révèlent le taux de chômage selon la 19^e CIST,

$$UR_{19th\ ICLS} = \frac{626'000}{3'329'000} = 18.8\%$$

et la 13^e CIST,

$$UR_{13th\ ICLS} = \frac{265'000}{4'984'000} = 5.3\%$$

Le taux de chômage calculé sur la base de la 13^e CIST est plus faible qu'il ne l'est lorsqu'il est calculé selon le cadre de la 19^e CIST pour deux raisons. D'abord, le numérateur est plus petit, car les producteurs d'aliments de subsistance en quête d'emplois sont considérés comme des personnes employées en vertu de la 13^e Résolution de la CIST, et sont donc exclus de la catégorie « chômeurs ». Ensuite, le dénominateur est plus grand, car le niveau de la force de travail mesurée selon le cadre de la 13^e de la CIST est plus élevé qu'il ne l'est avec une mesure selon le cadre de la 19^e CIST, tel qu'indiqué dans le chapitre 15.

Le tableau suivant illustre le calcul du taux de chômage selon la 13^e CIST, à partir des données de l'enquête sur la population active en Afrique du Sud. Les résultats montrent une très légère baisse du taux de chômage en Afrique du Sud de 23 % en 2007 à 22,9 % en 2008, en ligne avec la légère amélioration mentionnée plus haut du rapport emploi-population (59,8 % en 2007 contre 60,7 % en 2008).



Tableau 17.1
Calcul du taux de chômage et de son évolution

Afrique du Sud (enquête sur la population active) ¹	2007 ²	2008	Variation
Nombre de chômeurs (en milliers)	3 945	4 075	130
Population active (en milliers)	17 178	17 788	610
Taux de chômage (%)	23%	22,9%	-0,1%

Notes: 1 Les données portent sur la population âgée de 15 ans et plus en 2007 et la tranche d'âge 15-64 ans en 2008. 2 Septembre

Les chiffres du chômage ont suscité un large éventail de controverses dans de nombreux pays, aussi bien dans les pays développés qu'en développement.⁷⁹ La définition sous-jacente du chômage a été la cible de nombreuses critiques, certains contestant le fait qu'elle se fonde sur le « critère d'une heure » de sa définition de l'emploi associée, ce qui aboutit à l'exclusion des personnes ayant travaillé quelques heures dans la semaine qui remplissent les autres critères du statut de chômeur. Même lorsque le critère d'une heure est admis, de nombreux autres problèmes ont été soulevés et parfois avec virulence, comme ceux concernant la frontière entre l'emploi et le chômage (ex. : les jeunes demandeurs d'emploi travaillant dans le cadre de programmes d'emploi d'intérêt général) et entre le chômage et l'inactivité (ex. : travailleurs découragés) ou concernant la confusion entre les données du chômage basées sur des enquêtes et les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à partir des registres administratifs.

17.2 Sous-utilisation de la main-d'œuvre

La restriction de la définition de l'emploi à un travail effectué en contrepartie d'un salaire

ou d'un gain et le concept de sous-utilisation de main-d'œuvre dans le cadre de la 19^e CIST devraient permettre d'affronter efficacement ces critiques et défis. En particulier, le cadre de sous-utilisation de la main-d'œuvre selon la 19^e Résolution de la CIST introduit des mesures alternatives de la sous-utilisation de la main-d'œuvre au-delà du chômage, offrant ainsi aux analystes et au public une large gamme de données pour évaluer la situation du marché de l'emploi. Quatre autres mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre indiquées dans le cadre de la 19^e CIST (chapitre 2) sont présentées ci-après à partir des données de l'enquête sur la population active au Rwanda, août 2016.

La première mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (LU1) est le taux de chômage. Il correspond au pourcentage de la population active qui est au chômage; autrement dit, une personne sur cinq appartenant à la population active est totalement sans emploi, même si elle cherche un emploi et est disponible pour travailler. Le taux de chômage n'est cependant pas le seul indicateur d'un besoin d'emploi non satisfait. D'autres indicateurs combinent le chômage et le sous-emploi lié à la durée du travail à la population active potentielle (c'est-à-dire les personnes qui étaient disponibles pour l'emploi, mais recherchaient un emploi

⁷⁹OIT, Rapport sur l'emploi dans le monde, 1995. Chapitre 1 : « Controverses in Labour Statistics », Genève, 1995, pp. 11-30.



au cours de la période de référence, ainsi que celles qui recherchaient réellement un emploi durant la période de référence, mais n'étaient pas disponibles pour travailler).

Tableau 17.2
Calcul des taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre Enquête
sur la population active au Rwanda, août 2016

Personnes âgées de 16 ans et plus (en milliers)	6 573
Population active (en milliers)	3 329
- Personnes employées (en milliers)	2 703
- Chômeurs (en milliers)	626
Personnes exclues de la population active (en milliers)	3 243
Sous-utilisation de la main-d'œuvre (en milliers)	3 064
- Chômeurs (en milliers)	626
- Sous-emploi lié à la durée (en milliers)	849
Population active potentielle (en milliers)	1 588
LU1 - Taux de chômage = $626/3\ 329$	18,8%
LU2 - Taux cumulé de chômage et de sous-emploi lié à la durée = $(626+849)/3\ 329$	44,3%
LU3 - Taux cumulé de chômage et de population active potentielle = $(626+1\ 588)/(3\ 329+1\ 588)$	45,0%
LU4 - Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre = $(626+849+1\ 588)/(3\ 329+1\ 588)$	62,3%

Selon les résultats présentés dans le tableau 17.2, le taux combiné de chômage et de sous-emploi lié à la durée du travail (LU2) s'établissait à 44,3%, plus de deux fois le taux de chômage. Quant au taux combiné de chômage et de population active potentielle (LU3), il était encore plus élevé (45%). La mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (LU4), qui combine le chô-

mage, le sous-emploi lié à la durée et la population active potentielle, était de 62,3%, ce qui est révélateur de l'impact d'une certaine forme de sous-utilisation de la main-d'œuvre sur plus de la moitié de la population active.

Il est intéressant de noter que le chômage n'était qu'une petite composante de la sous-utilisation de la main-d'œuvre au Rwan-



da, touchant 626 000 personnes et représentant environ 20% de sous-utilisation de la main-d'œuvre. La plus grande part de la sous-utilisation de la main-d'œuvre était de loin la population active potentielle, qui regroupait près de 1,6 million de personnes, soit 52% de sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Une sous-catégorie importante de la population active potentielle est constituée des chercheurs d'emploi découragés (ceux exclus de la population active qui "n'ont pas trouvé d'emploi" pour des raisons liées au marché du travail telles que des recherches infructueuses dans le passé, le manque d'expérience, de qualifications ou d'adéquation entre les compétences de la personne et les besoins du poste, la pénurie des emplois dans le domaine, l'âge jugé insuffisant ou dépassé par les potentiels employeurs). Selon l'enquête sur la population active du Rwanda (août 2016), le pays comptait environ 1 131 000 de chercheurs d'emplois découragés à cette date, soit à peu près 34% des exclus de

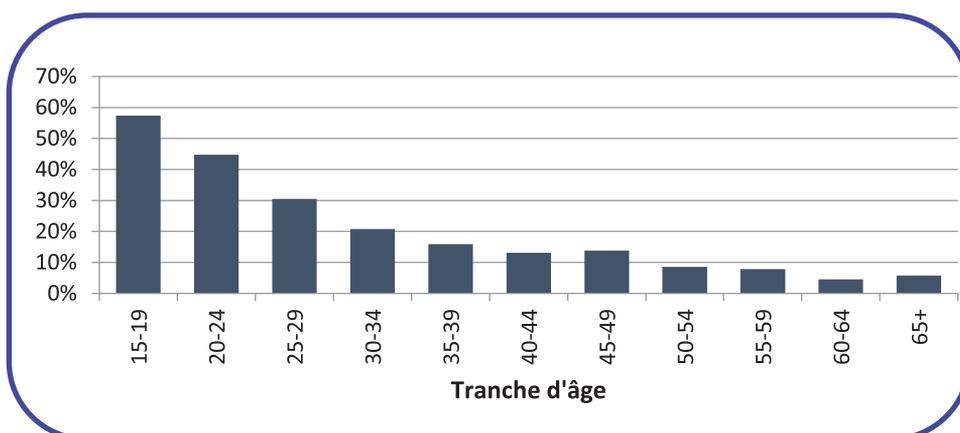
la population active et 71% de la force de travail potentielle. Certes, les chercheurs d'emploi ne sont pas classés parmi les chômeurs en raison des trois critères de définition du chômage qu'ils ne remplissent pas, mais leur situation est presque similaire à celle des chômeurs dans la mesure où ils sont plus susceptibles de devenir des chômeurs que d'être des employés dans un avenir très proche.

17.3 Chômage des jeunes

Le chômage frappe généralement les jeunes de façon disproportionnée. Il en résulte que le taux de chômage des jeunes est presque toujours supérieur à celui de leurs aînés. Le graphique suivant montre le taux de chômage par tranche d'âge en Afrique du Sud en septembre 2007 (sur la base des normes de la 13^e CIST). Le taux diminue généralement avec l'âge, le taux le plus élevé atteignant 57 % parmi les personnes âgées de 15 à 19 ans, suivies de 45 % pour la tranche des 20-24 ans, et ainsi de suite.



Figure 17.1
Taux de chômage par tranche d'âge Afrique du Sud, 2007



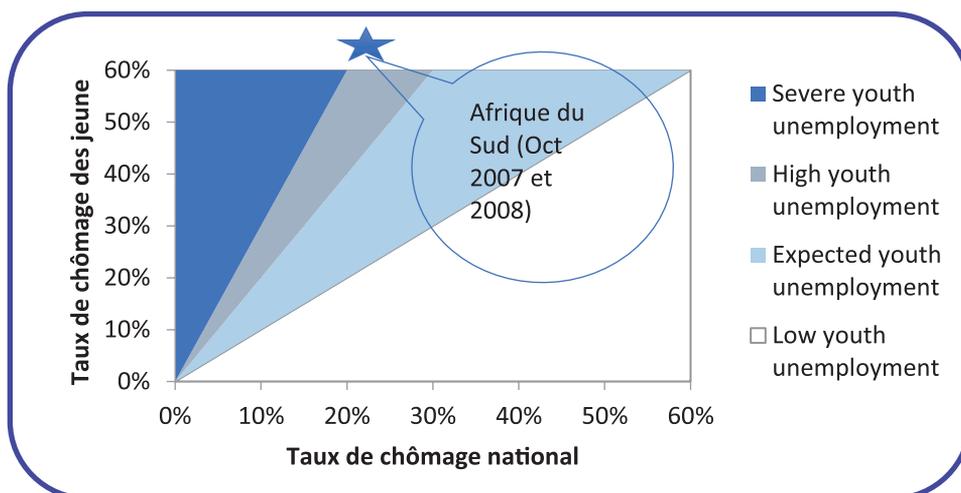
L'analyse du taux de chômage des jeunes dans un grand nombre de pays indique que, dans tous les pays, le taux de chômage des jeunes est supérieur au taux national, dans la plupart des cas, plus du double.⁸⁰ Une classification de l'intensité relative du chômage des jeunes est indiquée dans la figure 16 ci-dessous, où l'axe des ordonnées mesure le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et l'axe des abscisses le taux national (15 ans et plus). La zone

bleu clair correspond à la situation attendue dans laquelle le taux de chômage des jeunes est supérieur au taux national, mais moins du double ; la zone bleue correspond à une situation plus grave dans laquelle le taux des jeunes est plus de deux fois supérieur, mais moins de trois, au taux national et la zone bleu foncé correspond à la situation extrême dans laquelle le chômage des jeunes est plus de trois fois supérieur au taux national.

⁸⁰OIT, Indicateurs clés du marché du travail, 1999. Tableau 8b. Taux de chômage comparables de l'OIT, Genève, 1999, pp. 220-230.



Figure 17.2
Taux de chômage des jeunes par rapport au taux national



Le taux de chômage des jeunes est comparé au taux de chômage national à partir des données issues de l'enquête sur la population active d'Afrique du Sud en septembre 2007 et 2008.

Tableau 17.3
Taux de chômage des jeunes par rapport au taux national

Afrique du Sud (enquête sur la population active)	2007¹	2008
Taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans	53,1%	54,4%
Taux de chômage national des jeunes (15 ans et plus)	23%	22,9% ²
Rapport taux de chômage des jeunes/taux de chômage national	2,3	2,4

Notes: 1Septembre. 2Les données pour 2008 s'appliquent aux personnes appartenant à la tranche d'âge des 15-64 ans.

Les résultats montrent que le rapport du taux de chômage des jeunes/taux de chômage national est plus de deux fois supérieur, surtout dans la catégorie de la zone bleu uni du taux de chômage élevé en septembre 2007 et 2008. Il est intéressant de souligner que, même si le taux de chômage national a peu évolué ou a même légèrement baissé entre septembre 2007 et 2008, le taux de chômage des jeunes a fortement augmenté au cours de cette période.

17.3 Chômage de longue durée

La durée du chômage désigne la période pendant laquelle un chômeur s'est retrouvé sans travail, disponible et en recherche active d'emploi. Dans la pratique, l'enquête mesure la durée du chômage jusqu'à la date de réalisation de l'enquête. Le chômage dure pendant toute la durée de l'enquête et au-delà et n'est pas directement mesurable par les enquêtes sur la population active traditionnelles⁸¹.

Les normes de la 19^e CIST définissent le chômage de longue durée comme celui qui englobe ceux qui cherchent un emploi depuis 12 mois ou plus, y compris la période de référence. Selon ces normes, une durée plus courte (six mois ou plus) peut être utilisée pour suivre les politiques relatives à la fourniture des prestations sociales. La durée de la recherche d'emploi est définie à partir du moment où les personnes employées ont commencé à faire des démarches pour trouver un emploi, ou à partir de leur dernier emploi, même s'il a été de courte durée.

La figure 17.3 montre la distribution des chômeurs en Tanzanie, Zanzibar (2006) par durée du chômage en faisant la distinction entre les hommes et les femmes. Les données montrent que plus de 80 % des chômeurs, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, ont connu une période de chômage de deux ans ou plus. Ces résultats révèlent non seulement l'intensité du chômage en Tanzanie, Zanzibar, mais aussi la difficulté de mesurer et d'interpréter les données sur la durée du chômage dans certaines régions.

⁸¹Kiefer, Nicholas, M & Lundberg, Shelly J & Neumann, George R, "How Long Is a Spell of Unemployment? Illusions and Biases in the Use of CPS Data," *Journal of Business & Economic Statistics*, American Statistical Association, vol. 3(2), avril 1985, pp. 118-128.



18. Les jeunes et la transition entre l'école et le travail

La population jeune fait partie de la population en âge de travailler décrite au chapitre 15. Comme mentionné au chapitre 2, les principaux indicateurs de la population active doivent être analysés séparément pour la population jeune. Nous donnons ici d'autres exemples du type d'analyse qui peut être effectuée sur la population jeune.

18.1 Population jeune

La population jeune est économiquement la plus vitale et socialement la plus bruyante dans la plupart des pays. La qualité et les caractéristiques de la main-d'œuvre jeune sont largement fonction du système éducatif et le passage du système éducatif au monde du travail constitue dans tous les pays une préoccupation politique importante. L'interaction entre le système éducatif et le marché du travail est en fait une relation à double sens. Le système éducatif fournit au marché du travail l'offre de main-d'œuvre qualifiée pour l'économie nationale, tandis que le marché du travail, par le biais de la structure salariale des professions et d'autres variables du marché du travail, transmet des signaux sur les types de qualifications et de spécialisations qu'il attend du système éducatif.

La résolution de l'OIT concernant l'emploi des jeunes, adoptée lors de la Conférence internationale du travail (86e CIT 1998), définit dans son préambule la population des jeunes comme étant des personnes âgées de 15 à 24 ans.⁸⁴ Bien qu'il faille considérer les normes

internationales comme étant la norme, il peut être approprié, dans les pays où de nombreuses personnes entrent sur le marché du travail à un âge plus avancé, d'étendre la définition pour y inclure toutes les personnes âgées de 15 à 29 ans.

18.2 Les personnes qui décrochent

Un indicateur important de la relation entre le système éducatif et le marché du travail est le nombre de jeunes qui décrochent au cours d'une année donnée. Les jeunes qui décrochent peuvent être définis comme étant des jeunes qui viennent de sortir du système éducatif pour de bon ou pour une période donnée, que ce soit après avoir obtenu un diplôme d'un niveau d'éducation donné ou qu'ils aient décroché sans avoir terminé le niveau d'éducation auquel ils se trouvaient.⁸⁵ Les jeunes qui décrochent sont des étudiants qui quittent l'enseignement supérieur, par exemple l'université. Il est pratique de répartir en deux groupes les jeunes qui décrochent : ceux qui le font après l'obtention d'un diplôme et ceux qui sont en échec scolaire. Les diplômés sont en quelque sorte les bons élèves qui ont terminé leurs études et les mauvais élèves sont ceux qui sont en échec scolaire. La classification par niveau d'études atteint, détermine le niveau d'études qui a été sanctionné par le diplôme obtenu ou le niveau auquel ceux qui sont en échec scolaire ont arrêté leurs études.⁸⁶ Les données sur les jeunes qui décrochent dans un petit pays figurent ci-dessous à titre d'illustration :

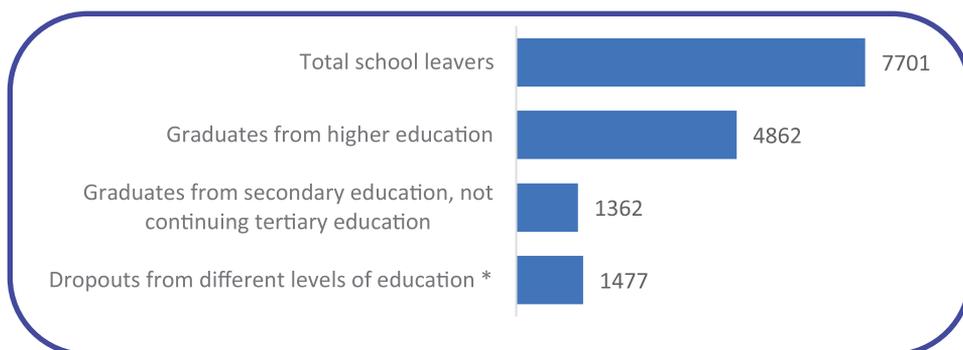
⁸⁴Résolution de l'OIT concernant l'emploi des jeunes, 86e Conférence internationale du travail, 1998.

⁸⁵Pour les indicateurs sur les diplômés et les abandons scolaires, voir UNESCO, Education Indicators, Technical guidelines, The Institute for Statistics, novembre 2009.

⁸⁶UNESCO, Classification internationale type de l'éducation 1997, Institut de statistique, mai 2006, réédition, <http://www.uis.unesco.org>.



Figure 18.1
Décrochages scolaires: année scolaire 2004-2005 Illustration



*Dropouts from tertiary education (506); upper secondary education (596); from lower secondary education (253); and primary education (122)

Ce ne sont pas tous les jeunes en échec scolaire qui entrent sur le marché du travail. Certains arrêtent les études sans avoir l'intention d'entrer sur le marché du travail, par exemple les jeunes femmes qui se marient et deviennent des femmes au foyer ou les jeunes gens qui s'engagent dans un travail bénévole dans leur communauté ou à l'étranger. Il y a aussi ceux qui retardent leur entrée sur le marché du travail et traversent une période d'inactivité économique pour des raisons personnelles ou familiales. En outre, l'interaction entre le système éducatif et le marché du travail ne se limite pas aux seuls jeunes qui décrochent. Il y a ceux qui combinent études et emploi pendant leur scolarité. En outre, à tout moment, il y a des adultes ayant une expérience professionnelle qui réintègrent le marché du travail après une période de formation et d'études. À l'inverse, il y a des personnes qui quittent le marché du travail et qui réintègrent le système éducatif pour suivre une formation et des études plus poussées après une période de chômage ou d'emploi.

18.3 Jeunes sans emploi, sans instruction ou sans formation (NEET)

L'indicateur NEET fait référence à la part de jeunes qui sont sans emploi, sans instruction ou sans formation dans la population totale des jeunes,

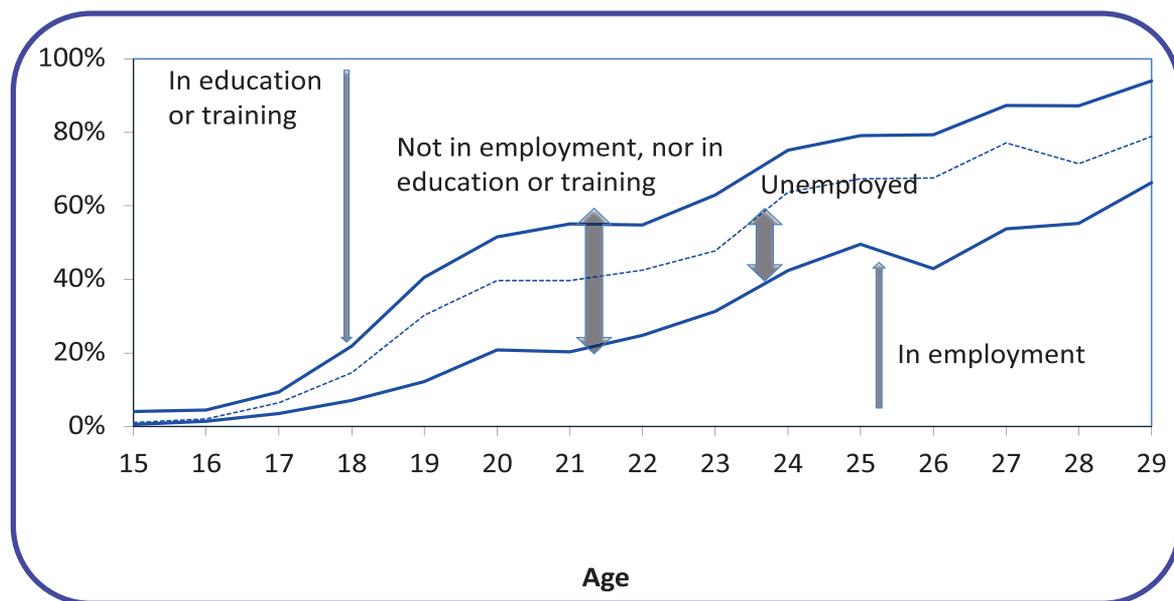
$$\text{Taux de NEET} = 100 \times \frac{\text{(jeunes sans emploi, sans instruction ou sans formation)}}{\text{(population jeune)}}$$

L'indicateur NEET sert en règle générale à estimer le nombre de jeunes qui pourraient entrer sur le marché du travail. Il inclut les demandeurs d'emploi malheureux ainsi que ceux qui sont en dehors du marché du travail parce qu'ils vivent avec un handicap et qu'ils sont astreints à des tâches ménagères.⁸⁷ La figure 18.2 présente l'indicateur NEET par âge.

⁸⁷OIT, Indicateurs du travail décent. Lignes directrices pour les producteurs et les utilisateurs d'indicateurs statistiques et juridiques. Manuel de l'OIT, deuxième version. Genève, décembre 2013.



Figure 18.2
The Neet indicator by single year of age:
An illustration



On constate qu'avant l'âge de 17 ans, la quasi-totalité des jeunes sont à l'école, très peu travaillent. À partir de 17 ans environ, le nombre relatif de jeunes scolarisés diminue et le nombre de personnes employées augmente avec l'âge, comme prévu. Mais il existe un fossé entre la scolarité et l'emploi. L'écart représente les jeunes qui ne sont ni au travail, ni à l'école ni en formation. Certains de ces jeunes sont à la recherche d'un emploi (correspondant à la ligne du tiret "chômeurs"), d'autres sont sans activité. Le graphique montre qu'après 17 ans, l'écart se creuse jusqu'à 20 ans, où il reste plus ou moins constant, ce qui indique que dans ce pays, il existe un groupe important de jeunes qui ne passent pas de l'école au travail en quittant le système éducatif. La question intéressante qui se pose est de savoir si ces jeunes qui ne sont pas dans la population active présentent

des caractéristiques particulières par rapport aux autres jeunes qui passent normalement du système éducatif au monde du travail.

Dans les pays où la majorité des jeunes, même à 15 ans, ne sont pas scolarisés et travaillent déjà, on peut fixer l'âge de départ, sur le diagramme de transition entre le système éducatif et le monde du travail, à une valeur inférieure, par exemple à 10 ans.

On peut considérer la surface de la zone formée entre les lignes types "à l'école" et "au travail" représentant la longueur de la tranche d'âge, comme étant un indice de l'écart de transition entre l'école et le travail. Une valeur basse de cet indice indique que la transition entre l'école et le travail est harmonieuse et que les jeunes passent directement de l'école au travail sans aucune période de

chômage ou d'inactivité. En revanche, une valeur élevée indique le degré de difficulté ou le retard dans la transition entre l'école et le travail que l'on observe dans ce pays.

Écart de transition = Zone type entre "à l'école ou en formation" et "au travail".

$$= \frac{1}{15} \times \sum_{i=15}^{i=29} (100 - S_i - E_i) - (100 - S_o - E_o) = 16.4\%$$

lorsque E_i et S_i sont les pourcentages de jeunes de i ans qui sont respectivement "employés" et "à l'école, sans emploi", et E_o et S_o sont la moyenne des valeurs de fin d'études correspondantes, $E_o = (E_{15} + E_{29})/2$ and $S_o = (S_{15} + S_{29})/2$. Le nombre 15, au dénominateur, est la longueur de la tranche d'âge de 15 à 29 ans. L'indice de transition va de 0 à 100. Il est égal à zéro lorsque tous les jeunes sont soit à l'école soit en formation, soit en emploi. Il est de 100 dans la situation extrême où aucun jeune qui n'est ni à l'école ni en formation n'est sans emploi.

L'écart de transition peut être divisé en deux composantes, l'une reflétant la facilité ou la difficulté de la transition (chômage) et l'autre reflétant le retard dans la transition ou la non-transition (en dehors de la population active) :

$$\text{Écart de transition} = \text{Chômage} + \text{Inactivité} = 8,3\% + 8,1\%$$

lorsque le chômage

$$\sum_{i=15}^{i=29} (100 - U_i) - (100 - U_o)$$

et l'inactivité

$$= \frac{1}{15} \times \sum_{i=15}^{i=29} (100 - S_i - E_i - U_i) - (100 - S_o - E_o - U_o)$$

L'écart de transition et ses composantes peuvent également être mesurés sur la base de données classées par groupe d'âge plutôt que par âge uniquement, à condition que l'on veuille à ajuster les formules en conséquence. L'écart de transition peut également être mesuré séparément pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, ainsi que d'autres répartitions de la population selon des centres d'intérêt, tels que zone géographique, zone urbaine ou zone rurale, état civil ou niveau d'instruction.

18.4 Transition entre l'école et le travail

La transition des jeunes de l'école au travail peut être étudiée de plus près sur la base d'enquêtes spécialisées liées à l'enquête sur la population active ou à des enquêtes menées indépendamment comme celle de l'OIT sur la transition de l'école au travail, conçue pour collecter des informations approfondies concernant la situation des jeunes gens confrontés au marché du travail et notamment pour quantifier la facilité ou la difficulté de leur entrée sur le marché du travail lorsqu'elles sortent de l'école.⁸⁸

On peut également effectuer une analyse détaillée à partir des données de l'enquête sur la population active en utilisant directement des questions rétrospectives telles que

Q1 À quel âge avez-vous commencé votre premier emploi régulier ou votre première entreprise ? (après que vous ayez arrêté vos études pour la première fois). Par premier emploi, on entend un emploi qui a duré au moins 6 mois,

⁸⁸Elder, Sara, enquête de l'OIT sur la transition école-travail : Un guide méthodologique, Programme pour l'emploi des jeunes, (Genève ; OIT, 2009). L'enquête de l'OIT sur la transition de l'école au travail est en fait une combinaison de deux enquêtes : l'une s'adressant aux jeunes et l'autre aux employeurs.



sauf s'il a été interrompu par une période d'activité sur le marché du travail (c'est-à-dire une période de chômage ou un autre emploi). Le travail occasionnel, les emplois à temps partiel ou les jobs de vacances au cours des études primaires et secondaires ou à l'université ne doivent pas être considérés comme un premier emploi dans le contexte actuel. Avec des questions complémentaires :

Q2 Avant de commencer votre premier emploi régulier ou votre première entreprise, combien de mois ou d'années environ avez-vous passé au chômage ?

Q3 Avant de commencer votre premier emploi régulier ou votre première entreprise, combien de mois ou d'années environ avez-

vous passé à un travail occasionnel, à un emploi à temps partiel ou à un job de vacances, en tant que salarié ou en tant qu'indépendant?

On peut également utiliser les enquêtes sur la population active avec des plans d'échantillonnage par rotation⁸⁹ pour construire des matrices appropriées de flux de main-d'œuvre et pour étudier les transitions des jeunes entre l'école et le travail. Un exemple figure ci-après, montrant la matrice de transition pour les jeunes de 15 à 29 ans, décrivant la situation scolaire et professionnelle conjointe de l'individu : E = employé ; U = chômeur ; S = en dehors de la population active, à l'école ; O = en dehors de la population active, pas à l'école.

Tableau 18.1
Matrice de transition entre l'école et le travail : Illustration

Matrice de transition entre l'école et le travail (de 15 à 29 ans)			octobre 2009				
			Et	Ut	St	Ot	Total
Avril 2009	Employé	E_{t-1}	38 000	2 200	800	1 900	42 900
	Chômeur	U_{t-1}	1 900	20 100	0	300	22 300
	En dehors de la population active, à l'école	S_{t-1}	800	1 900	61 100	1 700	65 500
	En dehors de la population active, pas à l'école	O_{t-1}	1 200	500	5 600	14 100	21 400
	Total		41 900	24 700	67 500	18 000	152 100

⁸⁹Dans les plans d'échantillonnage par rotation, une fraction des ménages et des personnes de l'échantillon reste dans l'échantillon à différents moments et fournit la base pour dériver les données de flux en faisant correspondre les enregistrements des cycles d'enquête successifs. Mehran, Farhad, "Pouvons-nous mesurer la transition des jeunes entre l'école et le travail avec les enquêtes sur la population active ? Une étude de faisabilité", Note technique n° 8 de l'OIT, novembre 2016.

La première cellule (E_{t-1}, E_t) indique que 38 000 jeunes étaient employés en avril et en octobre 2009. La cellule suivante de la même ligne (E_{t-1}, U_t) indique que 2 200 personnes qui avaient un emploi en avril 2009 ont perdu leur emploi et sont devenues chômeurs en octobre 2009, et ainsi de suite. Les cellules de la troisième ligne fournissent des données sur les jeunes qui ont arrêté les études, 800 jeunes scolarisés en avril 2009 ont trouvé un emploi en octobre 2009, 1 900 sont devenus chômeurs, 61 100 sont restés à l'école et 1 700 ont arrêté les études mais sont restés en dehors de la population active.

La matrice de transition peut être analysée sous certaines hypothèses pour en tirer une variété de concepts analytiquement utiles tels que

- Estimation du nombre de jeunes qui arrêtent les études
- Estimation de la proportion de jeunes qui arrêtent les études et entrent sur le marché du travail
- Probabilité d'obtenir un emploi sans aucune période de chômage
- Durée prévue de l'emploi avant la première période de chômage
- Durée prévue du chômage des jeunes qui arrêtent les études et entrent sur le marché du travail

L'analyse pourrait également être effectuée séparément pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, avec d'autres répartitions par groupe d'âge, niveau d'éducation et autres centres d'intérêt.



19. De petites et longues heures de travail

19.1 Petites et longues heures de travail

La définition internationale de l'emploi étant très large et couvrant toutes les durées du travail, même une heure par semaine, il est important que l'emploi soit analysé conjointement avec les données sur le temps de travail afin de distinguer les différentes intensités d'emploi. Les données sur le temps de travail sont également nécessaires pour calculer le sous-emploi lié au temps ainsi que les salaires horaires moyens afin que les données salariales qui en résultent soient comparables entre les différentes catégories de travailleurs.

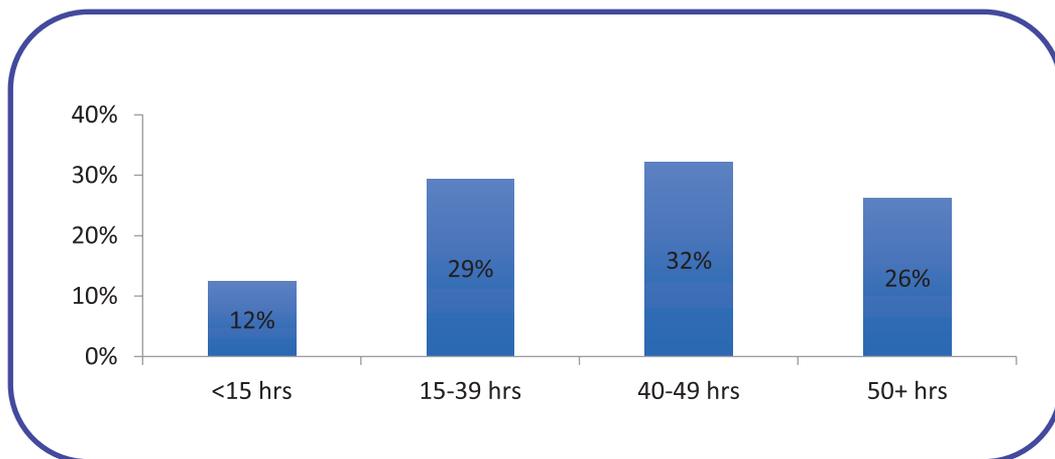
Les récentes normes internationales sur la mesure du temps de travail reconnaissent plusieurs concepts d'heures de travail servant à différentes fins, notamment les heures de travail *contractuelles*, les heures de travail *normales*, les heures habituellement effectuées, les heures *réellement* effectuées et les heures *rémunérées* (chapitre 8).⁹⁰ Les données sur les heures habituellement travaillées et les heures réellement effectuées dans l'emploi principal sont généralement collectées par le biais d'enquêtes sur la population active. Parfois, ces enquêtes recueillent également les données sur tous les emplois, y compris les emplois subsidiaires. Les données sur les heures contractuelles, les heures rémunérées, sont généralement collectées par le biais d'enquêtes auprès des établissements et de registres administratifs. Ces sources fournissent aussi parfois des données sur les heures normales de travail et les heures réellement effectuées.

Les heures effectivement travaillées sont le temps passé dans un emploi pour l'exécution d'activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée. Il comprend les heures directes pendant lesquelles la personne exerce les activités, ainsi que les heures connexes telles que le temps d'attente, le temps de garde et de repos, la pause-café, la prière, etc. Elle exclut les congés annuels, les jours fériés, les congés-maladie et autres congés, ainsi que le temps de déplacement entre le travail et le domicile, les pauses plus longues telles que les pauses-repas et les activités éducatives, même si elles sont autorisées par l'employeur.

Les heures habituellement travaillées sont les heures réellement effectuées dans un emploi au cours d'une semaine donnée (ou en général toute période de référence spécifique). On peut les calculer, par exemple, en les considérant comme le nombre le plus fréquent d'heures qu'une personne a réellement travaillé par semaine au cours du mois écoulé. La figure suivante montre une répartition typique des personnes en activité en fonction des heures habituellement travaillées par semaine pour tous les emplois, en utilisant des données hypothétiques. On observe que la plupart des salariés travaillent généralement entre 15 et 49 heures par semaine à leur poste de travail (61%), le nombre de personnes travaillant moins de 15 heures par semaine est relativement faible (12%), tandis que le nombre de personnes travaillant de longues heures, plus de 50 heures par semaine, est relativement important (26%).

⁹⁰OIT, Résolution concernant la mesure du temps de travail, 18e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008.

Tableau 19.1
Pourcentage de personnes en activité et le nombre d'heures
habituellement travaillées par semaine à tous les postes



De nombreuses personnes travaillant selon un horaire réduit (moins de 15 heures par semaine) sont des femmes et des jeunes, en zones rurales, qui travaillent en famille dans le monde agricole sans être rémunérés pendant la basse saison. Dans la mesure où les petites heures de travail sont volontaires ou n'ont pas une motivation d'ordre économique, elles ne doivent pas être considérées comme un sous-emploi. En revanche, les longues heures de travail ou les heures de travail excessives, telles que définies dans le cadre des indicateurs du travail décent, sont considérées comme une menace pour la santé physique et mentale, car elles mettent à mal l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, réduisent la productivité et sont souvent marquées par une rémunération horaire insuffisante.⁹¹

La figure suivante montre le profil des personnes travaillant peu d'heures (moins de 15 heures par semaine) et elle le compare à celui des personnes travaillant de longues heures (50 heures et plus par semaine). Les données indiquent que l'incidence des longues heures de travail est relativement plus élevée chez les hommes, en zones urbaines, et chez les employés du secteur privé et les travailleurs indépendants.

⁹¹OIT, Mesurer le travail décent, document de discussion pour la réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, Genève, 8-10 septembre 2008.



Tableau 19.1
Profil des personnes ayant peu d'heures de travail par rapport
à celles qui travaillent de longues heures

	Peu d'heures de travail (<15 heures par semaine)	Longues heures de travail (50+ heures par semaine)
Total	4,8%	42,6%
- Hommes	3,5%	48,0%
- Femmes	11,5%	15,6%
- Zone urbaine	3,8%	45,7%
- Zone rurale	6,9%	36,4%
- Employés du secteur public	2,0%	48,5%
- Employés du secteur privé	4,5%	26,9%
- Indépendant	6,6%	49,4%
- Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	8,7%	23,7%

19.2 Taux de sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi lié à la durée du travail est un aspect de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Il reflète la situation dans laquelle le temps de travail des personnes ayant un emploi est insuffisant par rapport aux autres situations d'emploi dans lesquelles elles sont disposées et disponibles à s'engager. La manière de la mesurer a été examinée au chapitre 5 et ses indicateurs combinés avec le chômage et la sous-utilisation de la main d'œuvre à la section 17.2. Ici, le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est présenté comme un indicateur distinct, non combiné avec le

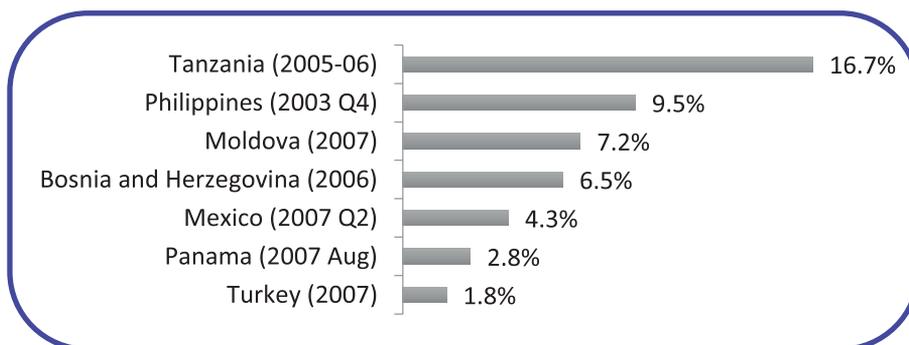
chômage. Il peut être défini comme la part des personnes en sous-emploi lié à la durée du travail par rapport au nombre total de personnes en exercice,

$$\text{Taux de sous-emploi lié à la durée du travail} = \frac{100 \times \text{Sous-emploi lié à la durée du travail}}{\text{Emploi}}$$

Les taux de sous-emploi lié à la durée de travail pour sept pays sont présentés dans le diagramme⁹² suivant. Les taux sont calculés en pourcentage du nombre total de personnes employées et en utilisant le seuil de 35 heures de travail par semaine. Le taux le plus élevé est celui de la Tanzanie en 2005-2006.

⁹²OIT, Au-delà du chômage : Mesure d'autres formes de sous-utilisation du travail, document de séance 13 (annexe), Dix-huit Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre au 5 décembre 2008.

Tableau 19.2
Taux de sous-emploi lié à la durée du travail dans sept pays



La 19^{ème} résolution de la CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre reconnaît également, entre autres mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, le taux du volume de sous-emploi lié à la durée du travail, défini comme étant le temps supplémentaire pendant lequel les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail étaient disposées et disponibles à travailler pendant la période de référence jusqu'au seuil fixé pour mesurer le sous-emploi lié à la durée du travail.⁹³

19.3 Pluri-activité

Le cumul d'emplois est très répandu dans le monde entier, mais le mesurer de manière précise reste un défi. Des propositions pour mesurer les emplois secondaires sont faites au chapitre 12 sur l'élaboration du question-

naire. Le tableau 19.2 montre que 87 500 personnes avaient un emploi secondaire pendant la période de référence selon l'EPA du Rwanda, août 2016. Elle représente environ 3,2 % des personnes en activité. Ce nombre n'inclut pas les personnes exerçant une activité secondaire de production de denrées alimentaires de subsistance. Le nombre moyen d'heures par semaine habituellement travaillées par les salariés dans le cadre de leur emploi principal était de 39 heures. Le nombre moyen d'heures correspondantes effectivement travaillées pendant la semaine de référence était de 35 heures. Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées sur des emplois secondaires était de 14,4 heures par semaine, tandis que le nombre moyen d'heures réellement travaillées sur des emplois secondaires était de 13,8 heures pendant la semaine de référence.

⁹³OIT, Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998, paragraphe. 10.



Tableau 19.2

Heures de travail habituelles et effectives sur des emplois principaux et secondaires

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes employées	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine	Nombre moyen d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence
Emploi principal	2 703 000	39,5	35,1
Emploi secondaire	87 500	14,4	13,8
Tous les emplois	2 703 000	40,0	35,5

Source: Institut national de la statistique du Rwanda, EPA août 2016.

Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées dans tous les emplois était de 40,0 heures par semaine et le nombre d'heures correspondantes effectivement travaillées pendant la semaine de référence était inférieur, soit 35,5 heures. Chez la plupart des personnes (65,2 %), les heures de travail hebdomadaires habituelles et effectives étaient les mêmes pour tous les emplois. Il s'agissait la plupart du temps, de personnes ayant un seul emploi au cours de la période de référence. Chez certaines autres personnes (28,4 %), notamment celles qui ont plusieurs emplois, le nombre d'heures habituellement travaillées était supérieur au nombre d'heures réel pour diverses raisons, telles que les vacances, les congés ou la maladie sur une partie ou la totalité de la semaine de référence. En outre, quelque 2,4 % des personnes avaient un emploi mais étaient temporairement absentes du travail pendant la semaine de référence et n'avaient donc pas travaillé du tout pendant ladite semaine. Au total, le volume de l'emploi en termes d'heures effectivement travail-

lées pour tous les emplois durant la semaine de référence était de 93 millions d'heures. D'autres exemples numériques de calcul du volume total des emplois figurent au chapitre 3.

Les chiffres du tableau indiquent que 2 615 500 (= 2 703 000 - 87 500) personnes avaient un seul emploi pendant la période de référence, et 87 500 en avaient plusieurs. En supposant que les personnes ayant des emplois multiples ont en moyenne le même nombre d'heures de travail dans l'emploi principal que celles ayant un seul emploi, on peut conclure que la moyenne des heures habituellement travaillées dans tous les emplois par ceux qui occupent plus d'un emploi est de 53,9 (=39,5+14,4) heures par semaine. De même, on peut conclure que le nombre moyen d'heures habituellement consacrées à tous les emplois par ceux qui occupent plus d'un emploi était en fait de 48,9 (=35,1+13,8) heures pendant la semaine de référence.



20. Analyse sectorielle et productivité

20.1 Branche d'activité économique

Dans le cadre du développement économique, on dit souvent que la main-d'œuvre passe du secteur agricole et d'autres activités primaires pourvoyeuse de main-d'œuvre, au secteur industriel puis à celui des services, sur tout le processus de migration des travailleurs des zones rurales vers les zones urbaines.⁹⁴ Les données sur l'emploi par branche d'activité économique permettent de suivre cette évolution et d'en comprendre les causes.

La branche d'activité économique désigne l'activité de l'établissement dans lequel un salarié a travaillé pendant la période de référence (chapitre 10). Elle décrit l'activité de l'établissement, et non le type de travail que la personne effectue lorsqu'elle travaille dans cet établissement ; par exemple, une personne peut exercer comme agent de sécurité dans un grand magasin, comme comptable dans un hôtel ou chauffeur d'autobus qui conduit les passagers à l'aéroport pour prendre leur avion. Un établissement peut être une ferme, une mine, une usine, un atelier, un magasin, un bureau ou un type d'unité économique similaire. Il est important de distinguer les entreprises des établissements. L'"entreprise" est un concept plus large que l'"établissement". Une entreprise est une entité juridique (ou un groupe d'entités ju-

ridiques) qui peut avoir plusieurs établissements ayant des activités économiques différentes et des emplacements différents.

Pour les classer les activités économiques dans les enquêtes, la plupart des pays utilisent maintenant la Classification industrielle internationale de toutes les branches d'activité économique - ISIC Rév. 3.1, bien que de plus en plus la nouvelle version ISIC Rév. 4 soit également utilisée. L'ISIC Rév.3.1 classe les activités économiques en 17 grandes catégories comme suit⁹⁵ : La correspondance entre l'ISIC Rév. 3.1 et l'ISIC Rév. 4 est présentée de manière globale à l'annexe 10.B à la fin du chapitre 10.

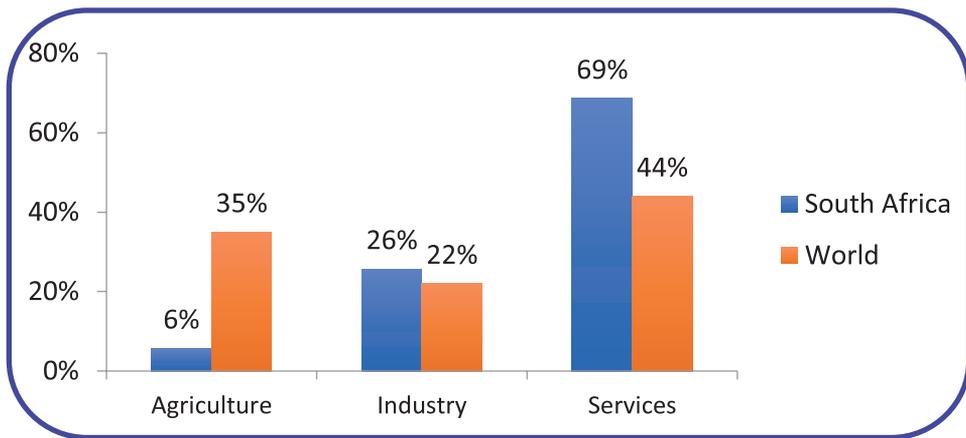
La figure suivante, relative aux données de l'enquête sur la population active en Afrique du Sud (2008), montre la répartition de cette population active (15-64 ans) en trois grandes catégories d'activité économique : agriculture ; industrie et services. La répartition des emplois par secteur en Afrique du Sud est comparée à la moyenne mondiale pour la même année. Les résultats montrent que la part des emplois dans l'industrie en Afrique du Sud est à peu près la même que la moyenne mondiale (26% contre 25%). La part des services est toutefois nettement plus élevée (69 % contre 44 %) et, parallèlement, la part de l'agriculture est nettement plus faible (6 % contre 31 %).

⁹⁴OIT, Indicateurs clés du marché du travail. Septième édition, KILM 4, Genève, 2011.

⁹⁵Nations unies, Classification industrielle internationale de toutes les branches d'activité économique - ISIC -88, Rév. 3,1 et Rév. 4 et tableaux de correspondance <http://unstats.un.org/unsd> (cliquez sur Méthodes et classifications).



Figure 20.1
Emplois par grande branche d'activité économique, Afrique du sud (2008)



Source: ILOSTAT pour Répartition mondiale de l'emploi par grande branche d'activité économique.

20.2 Productivité

Les données sur l'emploi provenant des enquêtes sur la population active peuvent être analysées conjointement avec les données sur la production provenant du système de comptabilité nationale pour obtenir des estimations préliminaires de la productivité du travail dans différentes branches d'activité économique. La productivité du travail est généralement calculée comme le rapport entre un indice de production et un indice de main-d'œuvre :

Indice quantitatif de la production brute
Indice de quantité de main d'œuvre

En pratique, l'indicateur qui nous intéresse le plus est l'évolution de la productivité du travail, où la croissance de la production (ou de la valeur ajoutée) est comparée à prix constants avec la croissance de la main d'œuvre. Cet indicateur peut être exprimé par

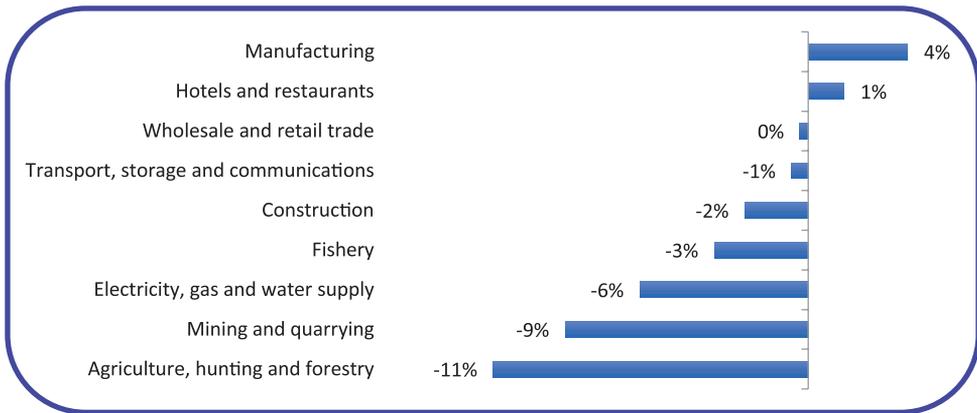
$$\Delta LP = \Delta Q - \Delta L,$$

Lorsque Q et L représentent, respectivement, la production et le travail, et que Δ se réfère à leur variation arithmétique en pourcentage par rapport au temps. Les variations de la productivité peuvent être calculées sur la base du concept simple de l'effectif, de la production par travailleur, ou sur la base des heures de travail, de la production par heure.

La figure 20.2 montre les changements annuels de la productivité du travail, définie comme étant la production par travailleur, dans neuf branches d'activité économique (ISIC Rév. 3.1) à titre d'illustration. Selon cet exemple, la productivité du travail n'a augmenté que dans deux branches de l'activité économique (l'industrie manufacturière et les hôtels et restaurants). Dans le commerce de gros et de détail, l'évolution de la productivité a été nulle. Dans tous les autres cas, la variation du niveau de production a été inférieure à la variation du niveau d'emploi.

Figure 20.2

Productivité du travail dans certaines branches de l'activité économique



20.3 Main-d'œuvre agricole

Les nouvelles normes internationales adoptées par la 19^{ème} CIST (OIT, 2013) ont d'importantes ramifications sur la mesure de l'emploi et de la participation aux activités agricoles. L'une des conséquences est que l'emploi dans l'agriculture ne reflète pas le nombre total de personnes engagées dans des activités agricoles. Les travailleurs agricoles comprennent les producteurs pour leur propre compte et, en particulier, les personnes engagées dans la production de biens pour leur propre compte, tels que les producteurs de denrées alimentaires de subsistance (et, à cet égard, également les travailleurs stagiaires non ré-

munérés ou les travailleurs bénévoles). Ces travailleurs peuvent être engagés, au cours de la même période de référence, dans d'autres activités, notamment l'emploi ou la recherche d'emploi. Sur la base de leur autre activité, certains de ceux qui produisent pour leurs besoins personnels peuvent donc faire partie de la population active et être classés comme employés, chômeurs (ou autre catégorie de sous-utilisation de la main-d'œuvre). Le tableau 20.1 présente un compte rendu complet du nombre total de travailleurs agricoles par forme de travail et par statut de la population active actuelle. Le tableau est présenté à titre d'illustration et les données sont hypothétiques.



Tableau 20.1

Total des travailleurs agricoles selon la forme de travail et la situation de population active

('000)	Statut de la population active			
	Total	Employés	Chômeurs	En dehors de la population active
L'emploi dans l'agriculture	1 350	1 350	-	-
- A l'emploi principal	1 110	1 110	-	-
- Aux emplois secondaires	240	240	-	-
Travail de production pour les besoins personnels dans l'agriculture (Producteurs de denrées alimentaires de subsistance)	700	-	200	500
Travail de stagiaire non rémunéré dans l'agriculture	120	-	20	100
Travail bénévole dans l'agriculture	80	-	30	50
Total des travailleurs dans l'agriculture	2 250	1 350	250	650

Note: “-“ veut dire “non précisé”.

Selon ces données, 1,35 million de personnes étaient employées dans les activités agricoles, 1,11 million dont c'est l'emploi principal et 240 000 dont c'est l'emploi secondaire. Le nombre total de personnes engagées dans des activités agricoles au cours de la période de référence était toutefois supérieur de plus de 50 %, soit 2,25 millions. Le total comprend, outre l'emploi dans l'agriculture, les producteurs de denrées alimentaires de subsistance (700 000 personnes), les stagiaires non rémunérés dans l'agriculture (120 000) et les personnes engagées dans le bénévolat dans l'agriculture (80 000).

En termes de statut de la population active, sur les 2,25 millions de travailleurs dans l'agriculture, 1,35 étaient des travailleurs, 250 000 des chômeurs et 650 000 en dehors de la population active. Par souci de simplicité, le tableau suppose qu'aucun producteur de denrées alimentaires de subsistance n'a exercé dans une activité non agricole au cours de la période de référence. De même, personne n'était engagé dans un stage non rémunéré ou un travail bénévole dans l'agriculture et dans le même temps employé dans une activité non agricole au cours de la période de référence. Le décompte correct des travailleurs agricoles est particulièrement important dans les pays africains où la production agricole à des fins personnelles est d'une grande importance.



21. Structure professionnelle et inadéquation des compétences

21.1 Classification internationale type des professions (CITP)

La profession désigne le type de travail effectué par une personne employée (ou le type de travail effectué précédemment ou souhaité si la personne est au chômage), indépendamment de la branche d'activité économique ou du statut professionnel de la personne. Un système de classification des professions regroupe les professions dont les tâches et les fonctions sont similaires ou dont les compétences requises pour remplir les tâches et les fonctions de l'emploi sont similaires (chapitre 10). La nouvelle classification internationale des professions (CITP-08) classe les professions dans 10 grands groupes professionnels subdivisés en 43 sous-grands groupes, 130 groupes mineurs et 436 groupes d'unités comprenant dans la plupart des cas un nombre détaillé de professions.⁹⁶ La CITP-08 utilise la Classification internationale type de l'éducation⁹⁷ pour définir quatre grandes catégories de niveaux de compétences : 1^{er} niveau - Enseignement primaire ou premier cycle de l'éducation de base ; 2^{ème} niveau - Premier cycle de l'enseignement secondaire

ou deuxième cycle de l'éducation de base ; 3^{ème} niveau – Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; 4^{ème} niveau - Enseignement supérieur.

Le tableau 21.1 présente des données sur la répartition de la population active par catégorie professionnelle dans l'emploi principal, sur la base des résultats de l'EPA du Rwanda d'août 2016. La catégorie professionnelle la plus fréquente (49,2 %) est celle des professions élémentaires impliquant l'exécution de tâches simples et routinières. Il comprend les nettoyeurs et les aides, les ouvriers des secteurs agricole, sylvicole et halieutique, les ouvriers des mines, de la construction, de l'industrie manufacturière et des transports, les assistants dans la préparation des aliments, les travailleurs de rue et des services connexes et les autres travailleurs élémentaires. La deuxième catégorie professionnelle la plus fréquente est celle des services et de la vente (18,6 %), suivie de l'artisanat et des métiers connexes (10,7 %) et des travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (8,7 %).

⁹⁶ ILO, Classification internationale type des professions, CITP-08, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/futisco.pdf>.

⁹⁷ UNESCO, Classification internationale type de l'éducation CITE 1976, Paris. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled_1997.htm



Tableau 21.1
Les travailleurs par profession dans l'emploi principal

Grand groupe professionnel	Nombre	%
Total	2 703 212	100,0
Législateurs, gestionnaires et hauts fonctionnaires	33 779	1,2
Professionnels	168 697	6,2
Techniciens et professionnels associés	42 846	1,6
Employés de bureau	25 391	0,9
Travailleurs des services et de la vente	501 993	18,6
Travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	234 127	8,7
Travailleurs dans l'artisanat et les métiers connexes	289 427	10,7
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	77 524	2,9
Professions élémentaires	1 329 428	49,2

Source: Institut national de la Statistique du Rwanda (NISR), Enquête sur la population active RWANDA août 2016.

Une utilisation importante des données sur les professions est l'étude de la relation entre les professions et les niveaux de compétences. La relation entre les professions d'une part et le niveau et le domaine d'éducation d'autre part, permet de développer des politiques appropriées de développement de carrière et du marché du travail pour les jeunes en particulier. Les données sur les professions servent également à une grande variété d'autres fins analytiques, par exemple, la mesure de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, la proportion de femmes occupant des postes de direction, et le degré d'inadéquation entre la profession et le niveau d'études de la population active.

Bien que la CIP-08 ait été largement adaptée à un usage national et régional, la 20^{ème} CIST (2018) a reconnu la nécessité de la mettre à jour et de la réviser compte tenu des développements technologiques qui ont eu lieu au cours de la dernière décennie, notamment avec l'émergence de nouvelles professions et les changements dans le niveau de compétence des professions existantes.⁹⁸

21.2 Les professions les plus fréquentes

Les vingt premières professions, dont le niveau est à quatre chiffres, couvrent souvent plus de 40 ou 50 % de la population active.

⁹⁸ OIT, Rapport de la Conférence, 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018, paras. 129-132.



Cela signifie que le nombre sous-jacent d'observations peut être suffisant pour produire des tableaux statistiques d'une précision adéquate. Si les conditions de précision ne sont pas remplies pour les 20 premières professions, on peut envisager de produire des tableaux pour les 12 premières ou les 10 premières professions les plus fréquentes, voire les 6 premières professions.

La figure 21.1 énumère les douze premières professions à 4 chiffres selon les résultats de l'EPA du Rwanda d'août 2017. Ces douze professions comptent 1 813 526 personnes qui y travaillent, soit plus des deux tiers de l'emploi total. Il compare les fréquences d'occupation entre les hommes et les femmes qui y exercent. On constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être employées comme ouvrières agricoles, productrices de grandes cultures et de légumes, vendeuses sur les étals et les marchés et femmes de ménage. Il y avait plus d'hommes que de femmes dans les travaux de construction de

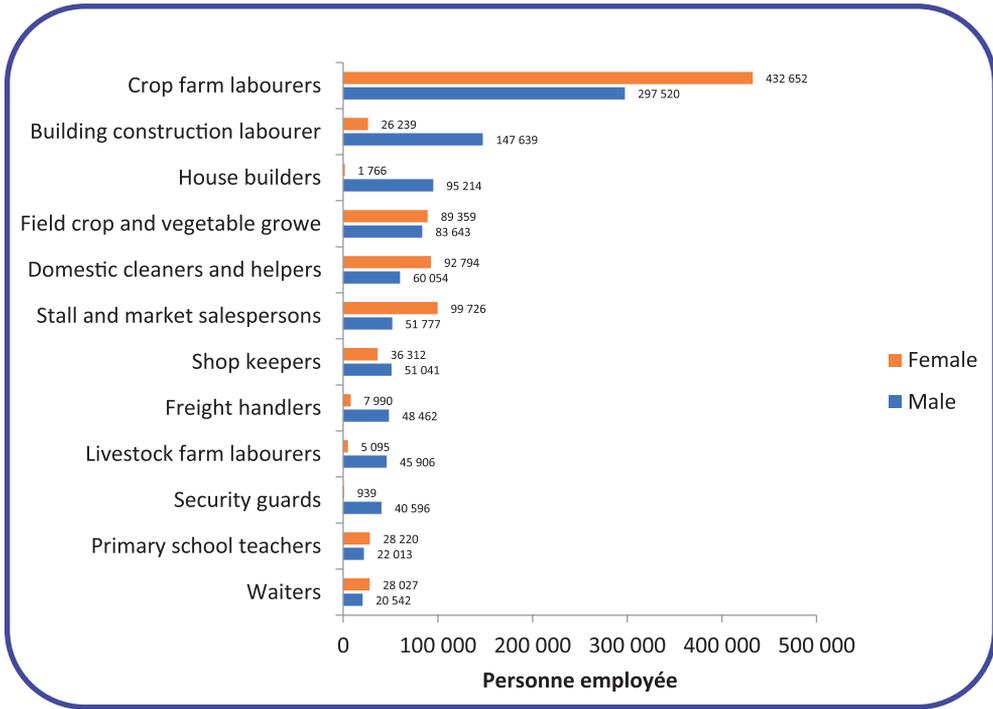
bâtiments. Les ouvriers agricoles, les barmans et les agents de sécurité étaient pratiquement tous des hommes.

Ces données sur les professions à quatre chiffres peuvent fournir des informations précieuses, complétant les informations fournies par les catégories professionnelles à un chiffre qui ressortent généralement des enquêtes sur la population active. Les utilisateurs ont tendance à mieux comprendre les professions à quatre chiffres que les catégories professionnelles à un chiffre. En outre, ces données, lorsqu'elles sont ventilées par sexe (ou par statut de migrant), peuvent être utilisées pour calculer les valeurs approximatives de l'indice de ségrégation professionnelle entre les sexes (ou indice de ségrégation professionnelle des migrants). Ils peuvent également être utilisés pour évaluer la cohérence des données sur l'emploi de l'EPA avec les données des dossiers administratifs pour certaines professions les plus fréquentes. À cette fin, les emplois secondaires devraient également être inclus.



Figure 21.1

Les douze professions les plus fréquentes dont les travailleurs sont dans leur principale profession Rwanda EPA août 2016



Source: Institut national de la Statistique du Rwanda (NISR), Enquête sur la population active RWANDA Août 2016.

21.3 Ségrégation professionnelle

Un indice de ségrégation professionnelle couramment utilisé est donné par⁹⁹

$$D = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{n_{Ai}}{n_A} - \frac{n_{Bi}}{n_B} \right|$$

Lorsque n_{Ai} et n_{Bi} sont, respectivement, le nombre d'hommes et de femmes dans la catégorie professionnelle i et n_A et n_B sont, respectivement, le nombre total d'hommes et de femmes dans toutes les catégories professionnelles. La valeur de l'indice de ségrégation D va de 0 à 1, 0 indiquant une absence de ségrégation et 1 indiquant une ségrégation com-

plète. L'indice peut être interprété comme la fraction de personnes qui doivent changer de profession pour atteindre la ségrégation zéro.

L'indice de ségrégation professionnelle par sexe est l'un des indicateurs¹⁰⁰ du travail décent de l'OIT. Il s'agit d'un indicateur de substitution couramment utilisé pour l'égalité des chances dans l'emploi et la profession. L'indice indique la mesure dans laquelle les marchés du travail sont séparés entre les professions "masculines" et "féminines", par exemple le pourcentage de l'emploi non agricole féminin (ou masculin) dans une profession à prédominance féminine (ou masculine), ou par rapport à l'emploi non agricole

⁹⁹ James, D. R. & Taeuber, K. E. (1985) "Measures of segregation". In Tuma, N. (ed) Sociological Methodology, Jossey-Bass, San Francisco, pp.1-32. Aussi, Watts, M. (1998) "Occupational gender segregation : Index measurement and econometric modelling", Demography 35(4), pp. 489-496.

¹⁰⁰ OIT (2008), La mesure du travail décent, document de travail pour la réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, Bureau international du travail, Genève, 8 au 10 septembre 2008.



total dans une profession à prédominance féminine. L'indicateur reflète la discrimination directe et indirecte dans l'accès aux opportunités d'emploi avant et en dehors du marché du travail (c'est-à-dire dans l'éducation et la formation, la perception de l'adéquation des emplois aux rôles féminins), à l'entrée et au sein du marché du travail (c'est-à-dire le recrutement, les opportunités de formation sur le lieu de travail, la promotion, le changement d'emploi pendant la mise à niveau). La pléthore des femmes dans les professions à bas salaires explique en grande partie les différences de revenus entre les hommes et les femmes. L'indicateur peut également refléter les différences de préférences professionnelles entre les sexes. Notez que, en général,

toutes choses égales par ailleurs, la valeur de l'indice est plus faible lorsque le nombre de catégories professionnelles est faible, et plus élevée lorsque le nombre de catégories est élevé.

Le tableau suivant montre la valeur de l'indice de ségrégation pour trois pays. Selon ces résultats, l'indice de ségrégation sexuelle professionnelle au Rwanda était de 0,45, inférieur aux valeurs de l'Iran (0,64) et des États-Unis (0,51). Cela reflète le fait qu'une grande partie de l'emploi au Rwanda est concentrée dans les professions agricoles et que ces professions sont plus également réparties entre les hommes et les femmes que dans les autres pays couverts par le tableau 21.2.

Tableau 21.2
Ségrégation professionnelle entre hommes et femmes dans trois pays

	Année	Classification professionnelle	Catégories professionnelles	Indice de ségrégation
Rwanda	2016	4-fiches	326	0,45
Iran	2006	4-fiches	325	0,64
Etats Unis	2000	3-fiches	491	0,51

Sources: EPA du Rwanda, août 2016 ; données de l'Iran provenant du fichier du recensement de 2% de la population ; données des États-Unis provenant des enquêtes sur la population active et figurant dans la base de données SEGREGAT de l'OIT, <http://www.ilo.org/stat>.

Notes: Groupe d'âge du Rwanda : 16 ans et plus ; groupe d'âge de l'Iran : 15-24 ans ; États-Unis : moins de 35 ans

21.4 Inadéquation

L'inadéquation entre la formation et l'emploi fait référence à la situation dans laquelle le niveau d'instruction du travailleur est supérieur ou inférieur aux compétences requises pour son emploi. Dans un sens, cela signifie que le retour sur investissement dans l'éducation

et la formation n'est pas optimal et qu'il est quelque peu gaspillé. Différents indicateurs ont été utilisés pour mesurer l'inadéquation entre la formation et l'emploi.¹⁰¹

Une méthode simple qui utilise le niveau d'instruction atteint et les données à un chiffre sur la profession, généralement disponibles dans

¹⁰¹ Sullivan, Teresa, A., et Hauser, Philip, M., "The Labor Utilization Framework" : Assumptions, Data, and Policy Implications," in Counting the Labor Force, National Commission on Employment and Unemployment Statistics, Appendix Vol. I, Concepts and Data Needs, US Government Printing Office, Washington, D.C., 1977.



l'enquête sur la population active, définit qu'il y a inadéquation lorsque le niveau d'éducation du travailleur est supérieur au niveau d'instruction requis pour l'emploi principal

actuel. La matrice suivante montre la mesure de l'inadéquation des sur-compétences en termes de CITP et de CITE, où les zones grises représentent l'inadéquation :¹⁰²

Tableau 21.3
L'inadéquation entre formation et emploi en fonction de la CITP et de la CITE

CITP-08 Principaux groupes		CITE 97 Niveau d'instruction						
		0	1	2	3	4	5	6
		CITP-08 Niveau de compétences						
		1 ^{er}		2 ^{ème}		3 ^{ème}		4 ^{ème}
1	Directeurs							
2	Professionnels							
3	Techniciens et professionnels associés							Inadéquation
4	Employés de bureau							
5	Travailleurs des services et de la vente							
6	Travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche							
7	Artisans et travailleurs des métiers connexes							
8	Opérateurs et monteurs d'installations et de machines							
9	Professions élémentaires							
0	Les emplois dans les forces armées							

Les résultats d'une application de ce régime aux données d'une enquête sur la population active sont présentés dans le tableau 21.4 ci-dessous en se basant sur des données hypothétiques. Selon ces résultats, environ 14 % de la population active travaillent, dans leurs principaux emplois, dans des professions qui exigent moins de compétences en matière d'instruction. Bien que le pourcentage d'inadéquation soit à peu près le même chez les hommes et les femmes, la répartition du type

d'inadéquation est différente selon que ceux sont des hommes et des femmes. La majorité des femmes ayant une inadéquation entre leur profession et leur instruction ont un niveau intellectuel élevé (88 %), tandis que chez les hommes, la répartition de l'inadéquation selon les professions est à peu près la même entre les personnes ayant un niveau d'enseignement secondaire (42 %) et celles ayant un niveau d'enseignement supérieur (58 %).

¹⁰² Un diagramme similaire peut être mis au point pour illustrer l'inadéquation des compétences.



Tableau 21.4
Inadéquation entre emploi et formation, données illustratives

	Total	Hommes	Femmes
Inadéquation entre la profession et l'éducation	14%	14%	13%
	100%	100%	100%
Les travailleurs ayant un niveau d'enseignement secondaire dans les professions élémentaires	38%	42%	12%
Les travailleurs ayant une formation tertiaire dans des professions telles que commis, vendeurs, ...	62%	58%	88%

La 20^{ème} CIST a approuvé de nouvelles directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en activité.¹⁰³ Les directives reconnaissent deux formes principales d'inadéquation : l'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences. En cas de cumul d'emplois, une inadéquation peut se produire entre l'emploi principal et les autres emplois de la personne qui les occupe.

L'inadéquation des qualifications se réfère à une situation dans laquelle une personne en activité, au cours de la période de référence, occupait un emploi qui exigeait une qualification qui ne correspondait pas au niveau et/ou au type de qualification de l'intéressée. L'inadéquation des qualifications comprend :

a. **Inadéquation du niveau d'instruction** : elle se produit lorsque le niveau d'instruction de la personne qui occupe un emploi ne correspond pas au niveau d'instruction requis pour exercer son emploi.

- Il y a surqualification lorsque le niveau d'instruction et de formation de la personne qui occupe un emploi est supérieur à ce qui est requis pour exercer son travail ;
- Il y a sous-qualification lorsque le niveau d'instruction et de formation de la personne qui occupe un emploi est inférieur à ce qui est requis pour exercer son emploi.

b. **Inadéquation du fait du domaine d'études**: elle se produit lorsque le domaine d'études de la personne qui exerce ne correspond pas au domaine d'études requis pour exercer son emploi.

L'inadéquation des compétences désigne une situation dans laquelle la personne en activité, au cours de la période de référence, occupait un emploi qui nécessitait des compétences autres que celles de l'intéressée. L'inadéquation des compétences peut porter sur une inadéquation des compétences générales ou de types de compétences. L'inadéquation par type de compétences comprend :

¹⁰³ OIT, Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi, 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), Genève, 10-19 octobre 2018.



- a. l'inadéquation des compétences techniques et spécifiques à l'emploi
- b. l'inadéquation des compétences de base
- c. l'inadéquation des compétences transférables

Une personne en exercice peut faire montre :

- de compétences excessives, lorsque le niveau et/ou les types de compétences de la personne qui occupe un emploi dépassent celles qui sont requises pour effectuer son travail.
- de compétences insuffisantes, lorsque le niveau et/ou le type de compétences de la personne qui occupe un emploi est inférieur à celui qui est requis pour effectuer son travail.

Les directives prévoient plusieurs approches pour mesurer les différentes formes d'inadéquation à partir de données appropriées

compilées au niveau des enquêtes auprès des ménages et/ou des établissements. Les données provenant de dossiers administratifs récents et de sources secondaires peuvent également être utilisées. L'exemple qui illustre les tableaux 21.3 et 21.4 peut être considéré comme une version simplifiée de l'inadéquation des qualifications par niveau d'instruction (compétences excessives), où les seuils utilisés comme limite entre l'adéquation et l'inadéquation sont déterminés par les compétences requises pour assumer les tâches et les fonctions du poste, telles qu'inscrites dans la classification internationale type des professions. Ainsi, les lignes du tableau 21.3 correspondent aux compétences requises pour exercer une profession au sein du groupe de professions de la classification et les colonnes du tableau correspondent aux niveaux de compétences relatifs aux différents niveaux d'études.



22. Situation dans la profession, le secteur informel et l'emploi informel

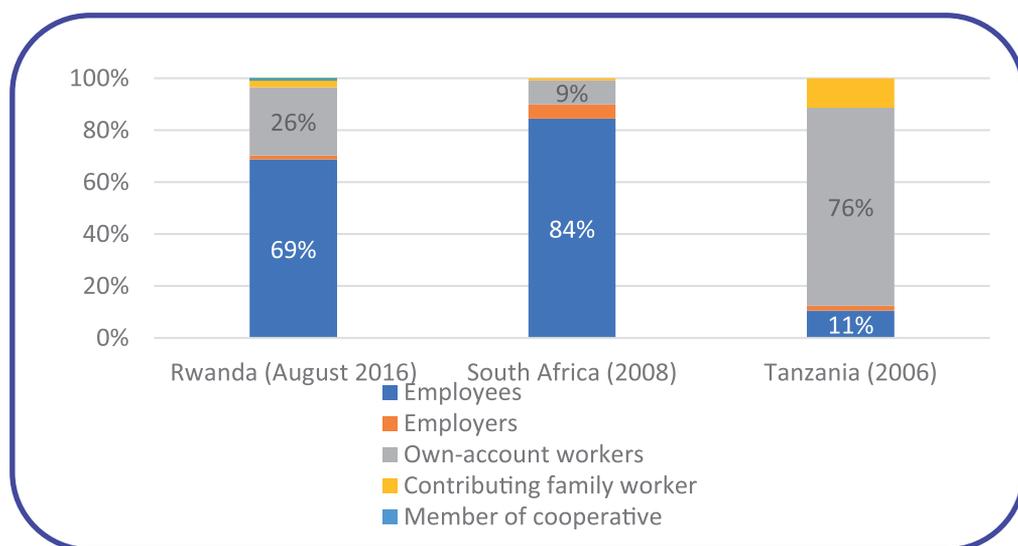
22.1 Situation dans la profession

La situation dans la profession classe les emplois salariés ou à but lucratif selon le type d'autorité et le type de risque économique (chapitre 10). Il peut s'agir de l'emploi ou des emplois actuels d'un travailleur salarié ou du dernier emploi d'un chômeur ou d'une personne qui n'est pas sur le marché du travail et qui a une expérience professionnelle antérieure. Les Classifications internationales d'après la situation dans la profession de 2018 sont toujours à mettre en œuvre dans les systèmes statistiques nationaux. À l'heure actuelle, les pays continuent d'utiliser la Classification internationale type de la situation dans la profession de 1993 (CISP 1993)¹⁰⁴ qui identifie cinq catégories : Employés, employeurs, travailleurs indépendants, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise **familiale**, et

membres de coopératives de producteurs. Les définitions des catégories sont données à l'annexe 10.E du chapitre 10.

Le diagramme suivant (figure 22.1) montre la répartition de la population active par situation dans la profession au niveau du travail principal pour trois pays africains, le Rwanda (août 2016), l'Afrique du Sud (2008) et la Tanzanie (2006). En Afrique du Sud, la majorité des personnes employées sont des salariés (84%), tandis qu'en Tanzanie, la majorité sont des travailleurs indépendants (76%). La structure au Rwanda se situe quelque peu entre les deux, les employés constituant 69 % de l'emploi total et les travailleurs indépendants 26 %. De même, la part des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale au Rwanda (3%) se situe quelque peu entre l'Afrique du Sud (1%) et la Tanzanie (11%).

Figure 22.1
Les travailleurs selon leur statut dans l'emploi principal au niveau de trois pays



¹⁰⁴ OIT, Classification internationale de la situation dans la profession, CISP-93, Quinzième Conférence Internationale des statisticiens du travail, Genève, <http://laborsta.ilo.org>



22.2 Secteur informel

Les normes internationales distinguent l'emploi dans le secteur informel de l'emploi informel (chapitre 9). L'emploi dans le secteur informel est un concept d'entreprise et il est défini en fonction des caractéristiques du lieu de travail du travailleur. En revanche, l'emploi informel est un concept basé sur l'emploi et il est défini en termes de la relation des caractéristiques de l'emploi du travailleur. Selon les normes internationales adoptées par la 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises non constituées en société, qui ne sont pas des entités juridiques distinctes et indépendantes de leurs propriétaires.¹⁰⁵ Ils sont la propriété de membres individuels du ménage ou de plusieurs membres du même ménage ou de ménages différents. Généralement, ils opèrent à un faible niveau d'organisation, à petite échelle et avec peu ou pas de séparation entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. La figure 22.2 présente une définition opérationnelle de l'emploi dans le secteur informel, fruit d'une série de critères qui peuvent être formulés sous forme de questions et de catégories de réponses dans une enquête sur la population active.

- Le premier critère "Secteur institutionnel" vise à séparer les personnes travaillant dans l'administration, les entreprises pu-

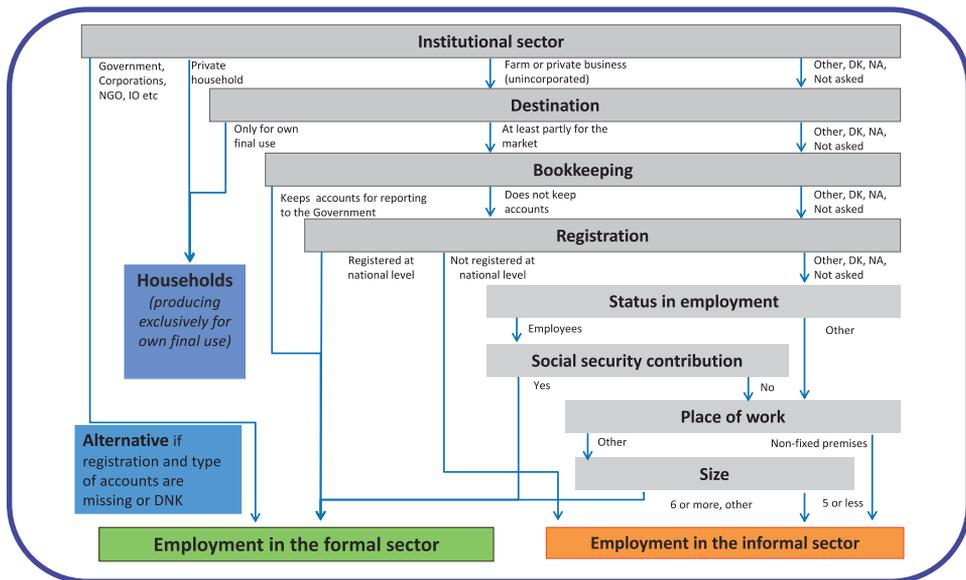
bliques et privées, les organisations non gouvernementales et internationales, et les autres institutions clairement reconnues comme appartenant au secteur formel. Il sert également à identifier les personnes travaillant dans des ménages privés et produisant entièrement pour leurs besoins personnels.

- Le deuxième critère "Destination" vise à exclure du champ d'application du secteur informel les personnes travaillant dans une exploitation agricole ou une entreprise privée (entreprise non constituée en société) lorsque la principale destination prévue de la production est entièrement destinée à des fins personnelles.
- Le troisième critère "Comptabilité" vise à obtenir des informations sur les pratiques comptables de l'exploitation agricole ou de l'entreprise privée non constituée en société dans laquelle la personne travaille. Avec le quatrième critère "Enregistrement", il identifie les entreprises qui sont similaires aux sociétés (quasi-sociétés) et donc en dehors du champ d'application du secteur informel.

¹⁰⁵ OIT, Résolution relative à la mesure de l'emploi dans le secteur informel, Quinzième Conférence Internationale des statisticiens du travail (CISP), Genève, 1993



Figure 22.1
Employment in informal sector: Operational definition



- Les autres critères indiqués en vert dans la figure 22.2 visent à compléter la classification en emploi dans le secteur formel et informel pour les personnes dont les réponses sont inconnues ou manquantes. Dans le contexte actuel, la question sur la "cotisation à la sécurité sociale" est un critère de substitution pour la mesure de l'emploi dans le secteur informel chez les salariés dont les réponses aux questions précédentes sur l'enregistrement et la comptabilité sont manquantes ou inconnues.

16 ans et plus qui étaient engagées dans des entreprises privées non enregistrées et sans comptabilité écrite. Le non-enregistrement signifie ne pas être enregistré auprès de l'administration fiscale rwandaise ou ne pas payer les PAYE/TPR. Les travailleurs domestiques engagés par les ménages ont été exclus de la classification des emplois dans le secteur informel. Les résultats de l'enquête sont présentés dans la dernière colonne du tableau 22.1. Les données montrent que plus de 75 % de la population active travaille dans le secteur informel.

Dans l'EPA du Rwanda d'août 2016, l'emploi dans le secteur informel a été défini comme comprenant toutes les personnes âgées de



Tableau 22.1
Emploi dans le secteur informel et emploi informel

Classification des unités de production	Classification des emplois		Total
	Emploi formel	Emploi informel	
Secteur informel	19 888	2 040 218	2 060 106
Secteur formel	218 362	258 632	476 994
Ménage	2 206	163 905	166 111
Total	240 456	2 462 755	2 703 211

Source: Institut national de la statistique du Rwanda (NISR), EPA août 2016 (NISR).

22.3 Emploi informel

Contrairement au concept de secteur informel qui désigne les unités de production comme des unités d'observation, le concept d'emploi informel désigne les emplois comme des unités d'observation (chapitre 9).^{106,107} Dans le cas des travailleurs et des employeurs indépendants, la situation de l'emploi dans le secteur informel est déterminée par la nature du secteur informel de l'entreprise. Ainsi, les travailleurs et les employeurs indépendants des entreprises du secteur informel sont classés comme étant dans l'emploi informel. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont classés comme ayant un emploi informel, qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou informel.

Dans le cas des salariés, l'emploi informel est défini en fonction de la relation de travail. Selon les normes internationales, pour qu'un

emploi occupé par un salarié soit considéré comme informel, la relation de travail ne doit pas, en droit ou en pratique, être soumise à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi (préavis de licenciement, indemnité de licenciement, congés annuels ou de maladie payés, etc.) Dans la pratique, le caractère formel ou informel d'un emploi occupé par un salarié est déterminé sur la base de critères opérationnels tels que les cotisations de l'employeur à la sécurité sociale et le droit à des congés-maladie et à des congés annuels payés. Deux options particulières sont présentées dans la figure 22.3 ci-dessous : La figure 22.3a renvoie à une définition étroite (la cotisation de l'employeur à la sécurité sociale suffit pour que les salariés soient considérés comme occupant un emploi formel) ; et la figure 22.3b quant à elle, à une définition large de l'emploi informel des salariés.

¹⁰⁶ OIT, Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2003.

¹⁰⁷ Hussmanns, Ralf, Mesurer l'économie informelle: De l'emploi dans le secteur informel à l'emploi informel, Document de travail N° 53, Département de l'intégration des politiques de l'OIT, Bureau des Statistiques, Genève, décembre 2004.



Figure 22.3
Informa employment: Operational definition (a)

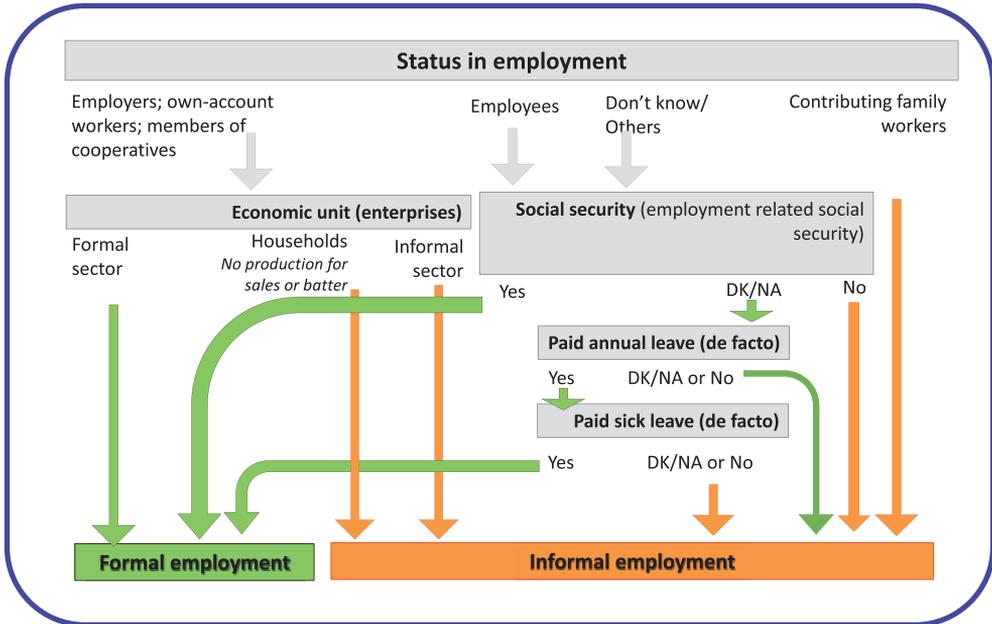
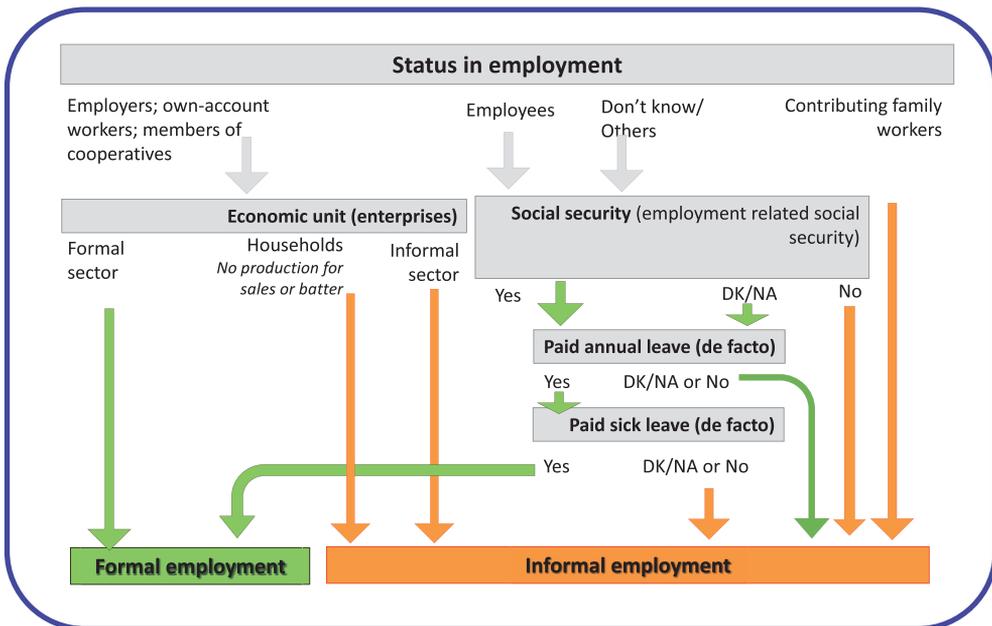


Figure 22.3
Informa employment: Operational definition (b)



Le traitement statistique des salariés dépend des critères de cotisation à la sécurité sociale par l'employeur et des droits aux congés annuels payés et aux congés-maladie payés. Les critères s'appliquent également aux personnes salariées dont la situation dans la profession est inconnue.

- La sécurité sociale peut comprendre un plan de retraite, une caisse de prévoyance, un fonds d'aide sociale, un régime de chômage, etc.
- Les congés annuels payés désignent les congés payés, les congés dans les foyers, les congés pour fêtes, les congés pour obsèques ou d'autres congés occasionnels. Dans certains cas, l'employé peut recevoir une compensation pour certains types de congés non utilisés qu'il a accumulés.
- Le congé-maladie payé est le droit d'être payé par l'employeur pendant les jours où l'employé est absent du travail pour raison de maladie ou blessure. Son champ d'application doit être clairement défini, notamment en ce qui concerne le congé de maternité ou de paternité qui est pris en charge par des sources autres que l'employeur dans le cadre des législations nationales.

La dernière ligne du tableau 22.1 donne la répartition de la population active par emploi informel et formel selon l'EPA du Rwanda d'août 2016. Les résultats montrent qu'à l'exception d'environ 240 000 personnes ayant un emploi formel, tous les autres salariés (2 463 000) ont un emploi informel, ce qui représente plus de 90 % de la population active. Il est bon de noter que les personnes employées dans le secteur formel peuvent avoir des emplois informels. Les données du tableau 22.1 montrent que plus de 50 % des personnes engagées dans le secteur formel au Rwanda avaient néanmoins des emplois informels (54 % = 258 632/476 994).

Les résultats du Rwanda sont comparés aux données de trois autres pays africains dans le tableau 22.2. Selon ces données, l'emploi informel était le plus élevé au Mali (95 %), suivi du Rwanda (91 %), de la Namibie (67 %) et de l'Afrique du Sud (34 %). En conséquence, l'emploi dans le secteur formel était le plus élevé en Afrique du Sud (55 %), suivi de la Namibie (38 %), du Rwanda (18 %) et du Mali (10 %).

Tableau 22.2
Emploi du secteur informel et emploi du secteur formel dans quatre pays

	Rwanda (août 2016)	Afrique du Sud (2016)	Namibie (2016)	Mali (2016)
Emploi du secteur informel dans le nombre total des emplois	91%	34%	67%	95%
Emploi du secteur formel dans le nombre total des emplois	76%	55%	38%	10%

Sources: Rwanda, NISR Rwanda, EPA août 2016; Afrique du sud, Ouganda et Mali, OITSTAT Emploi informel, MBI_524_EN.xlsx.

23. Différences de revenus, faibles rémunérations et travailleurs pauvres

De plus en plus, les enquêtes sur la population active recueillent des données sur les gains de l'emploi, certaines se limitant aux revenus en espèces des salariés provenant de l'emploi principal, d'autres couvrant également les gains en nature ainsi que les revenus des travailleurs indépendants et des emplois secondaires (chapitre 11). Ces enquêtes permettent d'analyser les écarts de rémunération entre les différentes catégories de travailleurs et les différentes branches d'activité économique. Ils permettent également d'analyser la relation entre les difficultés économiques et la situation professionnelle des individus, en particulier l'identification des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs pauvres.

23.1 Différences de revenus

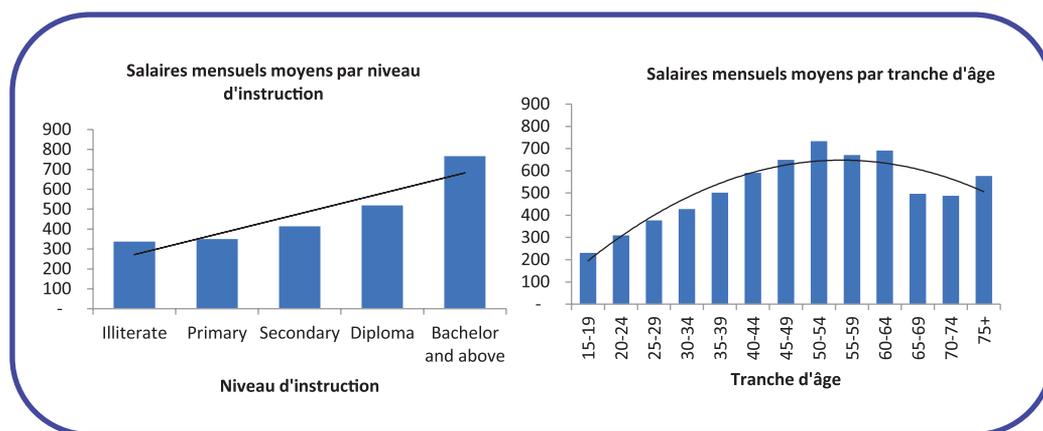
Les deux principaux éléments qui déterminent le niveau de rémunération d'un travailleur sont le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle. Plus son niveau d'instruction est élevé, plus on s'attend à ce que ses revenus soient élevés. De même, plus

son expérience professionnelle est longue, plus on peut s'attendre à ce que ses revenus soient élevés. Le panneau gauche de la figure 23.1 montre les revenus moyens en dollars EU des travailleurs par niveau d'instruction. Il montre clairement que le salaire mensuel moyen des travailleurs augmente avec leur niveau d'instruction. L'augmentation la plus importante se produit lorsqu'on passe aux diplômes d'études supérieures (Licence et plus). Le salaire mensuel moyen des travailleurs titulaires d'un diplôme est de 518 dollars EU tandis que celui des travailleurs titulaires d'une licence ou plus est de 766 dollars EU. Le panneau droit de la figure montre les revenus mensuels moyens des travailleurs par tranche d'âge, un substitut à l'expérience professionnelle. On peut observer que les revenus mensuels moyens augmentent régulièrement avec l'âge et culminent dans la tranche d'âge des 50-54 ans avant d'amorcer une tendance générale à la baisse. Ce schéma parabolique des revenus est conforme à l'observation générale selon laquelle, après un certain point, la productivité diminue avec l'âge.



Figure 23.1

Salaires mensuels moyens en dollars EU, par niveau d'instruction et tranche d'âge des travailleurs occupant un emploi principal



23.2 L'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'écart salarial entre les sexes indique dans quelle mesure les salaires des hommes diffèrent de ceux des femmes. L'écart de rémunération entre les sexes est défini ici comme la différence entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes en pourcentage des salaires mensuels moyens des hommes,

$$\text{Ecart salarial entre les sexes}(\%) = 100 \times \frac{(E_m - E_w)}{E_m}$$

lorsque E_m est le salaire mensuel moyen des hommes dans tout groupe de population, et E_w est le salaire mensuel moyen correspondant des femmes.¹⁰⁸ Lorsque l'écart salarial entre les sexes est égal à "0", cela signifie qu'il y a égalité des revenus. Les valeurs positives

reflètent la mesure dans laquelle les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, une valeur plus proche de "100" indiquant une plus grande inégalité qu'une valeur plus proche de "0". Les valeurs négatives reflètent la mesure dans laquelle les revenus des femmes sont plus élevés que ceux des hommes (bien qu'elle soit rare dans la pratique). L'écart salarial entre les sexes est généralement calculé pour les salariés, puisque les données sur les salaires ne sont justement disponibles que pour les salariés.

Le tableau suivant montre l'écart salarial entre les sexes par catégorie professionnelle, obtenu à partir d'une enquête hypothétique sur la population active avec un échantillon suffisamment important.

¹⁰⁸ OIT Indicateurs du travail décent - Directives pour les producteurs et les utilisateurs d'indicateurs du cadre statistique et juridique, Manuel du BIT, deuxième version, décembre 2013. (L'écart de rémunération entre les sexes est défini en termes de salaire horaire moyen brut, p. 148)



Tableau 23.1
Ecart salarial entre les sexes par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes (Dollars EU)	Femmes (Dollars EU)	Différence	Ecart salarial (%)
Total	492	455	37	7,5
Hauts fonctionnaires	906	840	67	7,3
Professionnels	760	563	196	25,9
Techniciens et professionnels associés	535	406	129	24,1
Employés de bureau	463	394	69	14,9
Travailleurs des services et de la vente	361	256	105	29,1
Travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	397	273	124	31,2
Travailleurs dans l'artisanat et les métiers connexes	330	326	4	1,2
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	299	193	106	35,5
Professions élémentaires	349	268	80	23,2

D'après ces résultats, les écarts salariaux les plus importants en termes absolus concernent les cadres (196 unités) et les plus faibles, les travailleurs dans l'artisanat et le commerce (4 unités). En termes relatifs, toutefois, l'écart salarial le plus important entre les sexes concerne les opérateurs d'usines et de machines et les assembleurs (35,5), suivis par les travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (31,2) et les travailleurs des services et de la vente (29,1). L'écart salarial le plus faible entre les sexes concerne les travailleurs de l'artisanat et du commerce (1,2), suivis des cadres (7,3). L'écart salarial global entre les sexes est de 7,5.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes peuvent être corrigés en tenant compte des différences de niveaux d'instruction et d'expérience professionnelle, grâce au modèle Mincer.¹⁰⁹ La fonction rémunération de Mincer est spécifiée ici par

$$w = \beta_0 + \beta_1 \text{sex} + \beta_2 \text{age} + \beta_3 \text{age}^2 + \beta_4 \text{educ} + \varepsilon$$

lorsque w est le logarithme des rémunérations, le sexe est une variable de valeur 1 pour les hommes et -1 pour les femmes, l'âge représente la variable d'âge, le niveau d'instruction (de 1 pour les analphabètes à 5 pour les titulaires de la Licence et plus), et ε représente une variable résiduelle dont la valeur conditionnelle attendue est égale à zéro. L'application de la fonction Mincer aux données ci-dessus donne les estimations suivantes, toutes très significatives.

¹⁰⁹ Pour un examen critique, voir Heckman, James J., Lochner, Lance J., and Todd, Petra E., "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions," première version juin 1998, version révisée le 19 mars, 2003.



Tableau 23.2
Estimations des paramètres de la fonction Rémunérations de Mincer

Variable	Paramètre	Estimations	Erreur type	Valeur t-
Intercept	β_0	3,742	6,483 e-02	41,014 ***
Sexe	β_1	0,125	8,060 e-03	11,841 ***
Age	β_2	0,050	3,397 e-03	31,872 ***
Age2	β_3	-0,0003	4,238 e-05	-9,362 ***
Instruction	β_4	0,287	6,057 e-03	33,032 ***

Le coefficient hautement significatif de la variable du sexe ($\beta_1=0,125$) indique que même après correction pour tenir compte des différences de durée de l'expérience professionnelle (âge et âge²) et de niveau d'instruction (educ), il est peu probable d'observer une telle valeur si, en fait, il n'y avait pas de différence entre les salaires des hommes et des femmes. Dans ce contexte, on peut donc dire que les hommes perçoivent en moyenne des salaires plus élevés que les femmes (car $\beta_1 > 0$).

23.3 Travailleurs à faible rémunération

La répartition par taille des revenus est un indicateur de l'inégalité des revenus dans le pays. Pour de nombreuses personnes, l'élément le plus important de leur revenu est le salaire. Les employés à faible rémunération sont l'un des indicateurs du cadre de l'OIT sur le travail décent.¹¹⁰ Il est défini comme le pourcentage des salariés dont le salaire horaire dans tous les emplois est inférieur aux deux

tiers du salaire horaire médian de l'ensemble des salariés. La formulation de l'indicateur en termes de pourcentage de la médiane le rend indépendant des monnaies nationales et facilite la comparaison internationale. Le choix des deux tiers a le mérite de la simplicité et d'une large applicabilité, notamment dans les pays qui n'ont pas adopté de législation sur le salaire minimum ou qui ont fixé le salaire minimum légal bien en dessous du salaire en vigueur sur le marché.

Dans l'analyse des bas salaires, il est intéressant de distinguer les différentes catégories de bas salaires. Le noyau est constitué par l'employé à temps plein ayant une faible rémunération mensuelle. Pour les salariés à temps plein à faible rémunération, définis comme tous les salariés qui, pendant la semaine de référence,

- travaillaient habituellement 40 à 48 heures par semaine dans tous les emplois, et
- les revenus mensuels totaux pour tous les

¹¹⁰ OIT, Indicateurs du travail décent. Directives pour les producteurs et les utilisateurs d'indicateurs du cadre statistique et juridique. Manuel de l'OIT, deuxième version, décembre 2013, pp. 76-78.



emplois étaient inférieurs à un seuil déterminé. Ce seuil est défini comme étant les 2/3 du salaire mensuel médian de tous les salariés pendant la semaine de référence, avec une durée habituelle du temps de travail de 40 à 48 heures par semaine, tous emplois confondus, jeunes et adultes confondus. Le seuil des bas salaires est défini en termes de répartition des salaires mensuels des salariés à temps plein afin de tenir compte des différentes normes nationales en matière de salaire minimum et des différences d'heures de travail des salariés à temps plein dans chaque pays. Étant donné que la médiane de la répartition y détermine la position relative d'un travailleur type, il est plausible que les normes nationales en matière de salaire minimum soient effectivement liées à cette médiane.¹¹¹

Pour les salariés qui ne travaillent pas à temps plein, les bas salaires peuvent être définis comme étant tous les salariés qui, au cours de la semaine de référence,

- travaillaient habituellement moins de 40 heures par semaine, tous emplois confondus ; et
- les tarifs horaires étaient inférieurs au seuil spécifié, conforme au seuil mensuel de travailleurs à temps plein spécifié plus haut. On peut le calculer comme

étant le rapport entre le seuil des bas salaires mensuels des travailleurs à temps plein et la moyenne des heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps plein*52/12.

Les salariés qui travaillent plus que le nombre d'heures habituel pour un travail à temps plein à bas salaire peuvent être définis comme étant tous les salariés qui, au cours de la semaine,

- travaillaient habituellement plus de 48 heures par semaine pour tous les emplois
- dont le salaire mensuel pour tous les emplois était inférieur au seuil de bas salaire mensuel des salariés à temps plein ; sinon, dont le salaire horaire pour tous les emplois était inférieur au seuil de bas salaire horaire des salariés à temps plein indiqué plus haut.

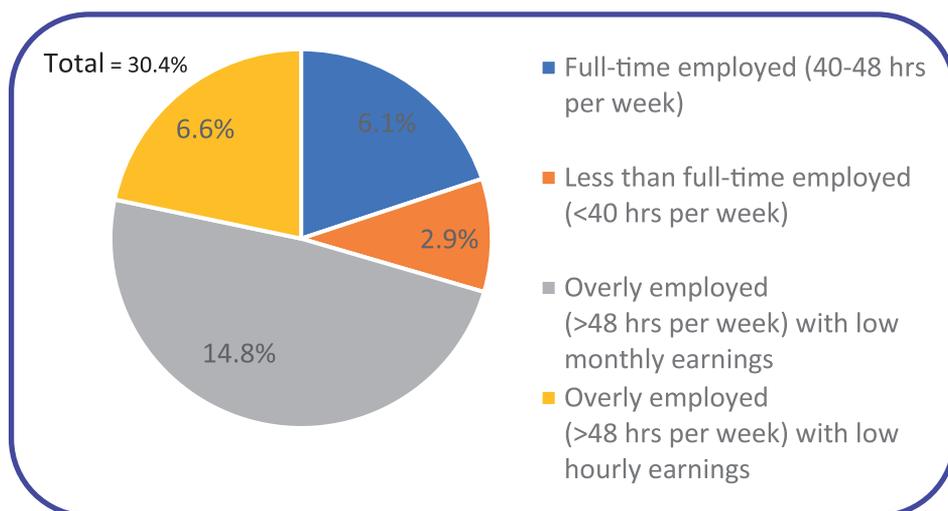
La figure 23.2 présente les résultats des données de l'enquête intégrée sur les ménages en Tanzanie en 2005-2006.¹¹² Elle montre qu'au total 30,4 % des salariés ont un faible revenu et que la principale composante des faibles revenus concerne les salariés travaillant de longues heures (plus de 48 heures par semaine). Cela signifie qu'en dépit de longues heures de travail, avec peut-être plusieurs emplois, les revenus d'une grande partie des personnes restent en dessous du seuil.

¹¹¹ D. Bescond, A. Châtaignier and F. Mehran, "Sept indicateurs pour mesurer le travail décent. : Une comparaison internationale" Revue internationale du travail, OIT, Genève, 2003/2, pp. 179-211.

¹¹² OIT, Au delà du chômage: La mesure des autres formes de sous-utilisation du travail,



Figure 23.2
Les travailleurs aux bas salaires Tanzanie 2005-2006



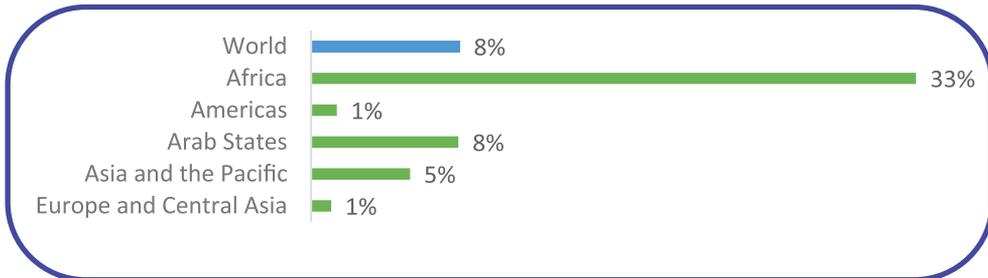
23.4 Travailleurs pauvres

Le concept de travailleur pauvre vise à mesurer combien de personnes en activité, bien qu'ayant un emploi, vivent dans la pauvreté.¹¹³ Un concept plus large de pauvreté des travailleurs mesure le nombre de personnes sur le marché du travail, notamment les chômeurs, qui vivent dans la pauvreté. Le taux de pauvreté des travailleurs donne donc le pourcentage de la population en activité (ou le pourcentage de la population active) vivant dans des ménages qui sont classés comme pauvres, c'est-à-dire qui ont des niveaux de revenu (ou de consommation) inférieurs à un seuil de pauvreté national déterminé.

La base de données OITSTAT fournit des estimations mondiales et nationales de l'emploi par classe économique, définies en termes de parité de pouvoir d'achat (PPA) : Extrêmement pauvres (<1,90 dollar EU, PPA) ; modérément pauvres (>=1,90 dollar EU <3,20 dollars EU, PPA) ; presque pauvres (>=3,20 dollars EU & <5,5 dollars EU, PPA) ; et autres (>=5,5 dollars EU, PPA). Les données sont basées sur un modèle et sont ventilées par sexe et par deux groupes d'âge (15-24 ans et 25 ans et plus). La figure 23.3 donne le pourcentage de la population active vivant dans des ménages extrêmement pauvres avec 1,90 dollar EU PPA par jour ou moins. Les données se rapportent à 2018 et sont présentées ici par grande région géographique.

¹¹³ OIT Indicateurs du travail décent : Directives à l'attention des producteurs et utilisateurs des indicateurs du cadre statistique et juridique, Manuel de l'OIT, seconde version, décembre 2013, pp. 70-75.

Figure 23.3
Taux de pauvreté des jeunes travailleurs par région géographique 2018

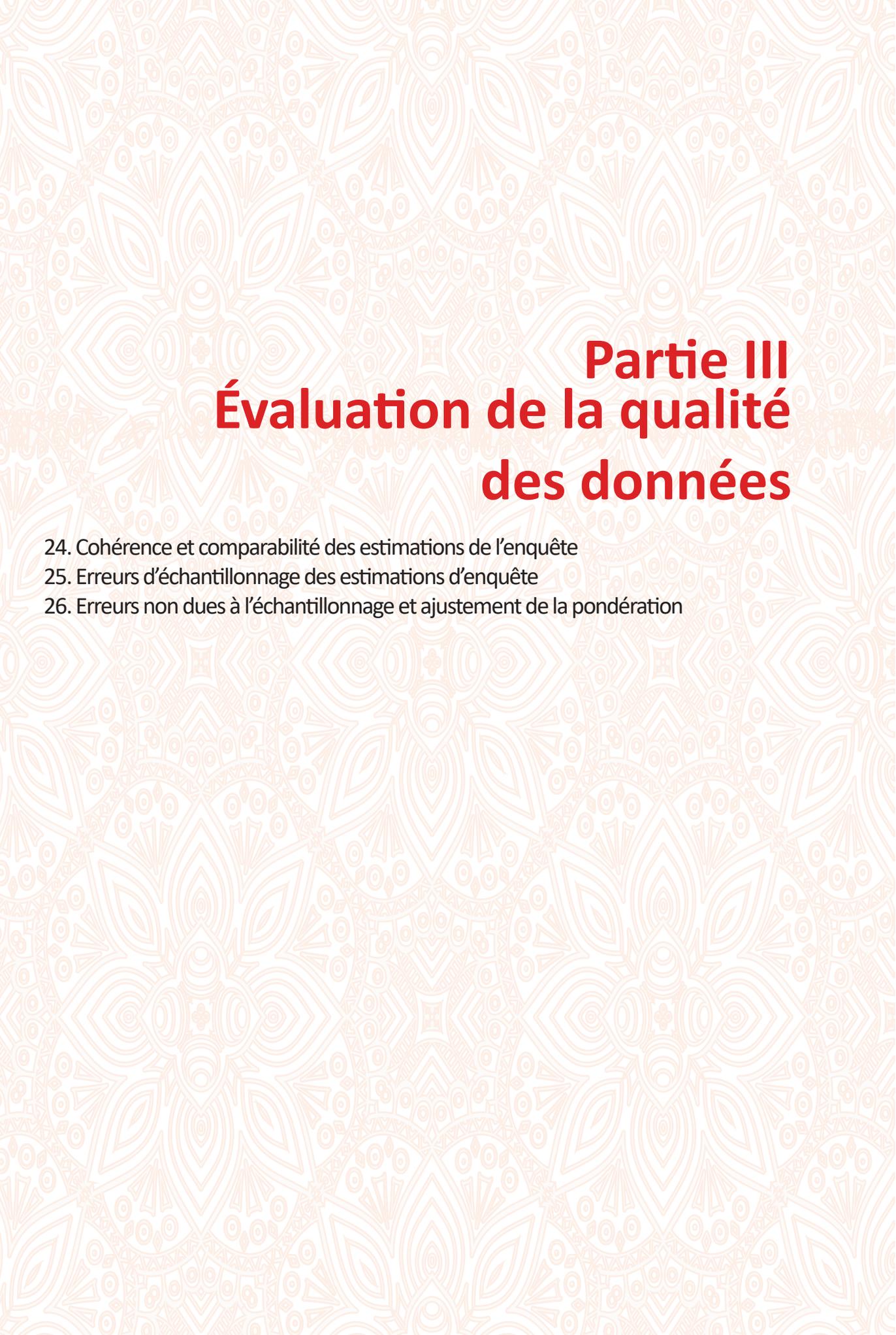


Source: Calculé sur la base des estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018. Emploi par classe économique, 2018. Données téléchargées de OITSTAT, dernière mise à jour le 22 avril 2019.

D'après ces résultats, environ 8 % de la population active mondiale en 2018 vivait dans une extrême pauvreté (dans des ménages dont le revenu est inférieur ou égal à 1,90 dollar EU par jour en PPA). Le taux de pauvreté des travailleurs est le plus élevé en Afrique

(33 %) et le plus faible en Amérique (1 %), en Europe et en Asie centrale (1 %). Des données similaires peuvent être obtenues séparément pour chaque pays et par sexe, ainsi que pour les jeunes et les adultes.





Partie III

Évaluation de la qualité des données

- 24. Cohérence et comparabilité des estimations de l'enquête
- 25. Erreurs d'échantillonnage des estimations d'enquête
- 26. Erreurs non dues à l'échantillonnage et ajustement de la pondération

24. Cohérence et comparabilité des estimations de l'enquête

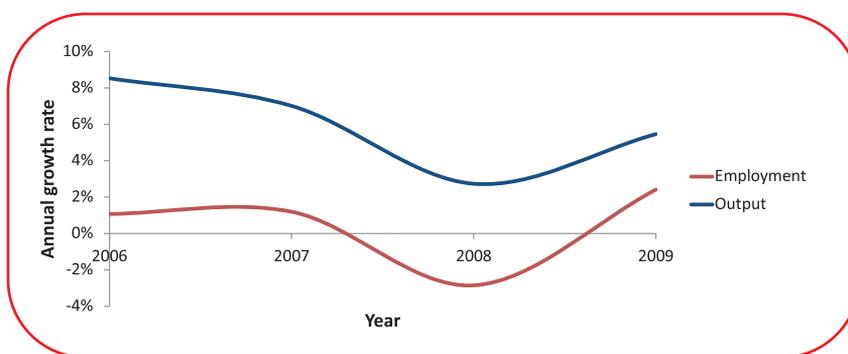
La qualité des résultats de l'enquête sur la population active peut être évaluée en comparant les données de l'enquête avec des données provenant d'autres sources jugées plus précises. Le manque de cohérence des données provenant de différentes sources est un problème car les utilisateurs des données sont perplexes devant les différents chiffres qui réfèrent à des concepts identiques ou similaires. Du point de vue des producteurs de données, le rapprochement des données de l'enquête avec d'autres sources peut aider à identifier les erreurs d'appréciation et à prendre des mesures pour les réduire. Trois exemples sont donnés ici pour concilier les données des enquêtes sur la population active avec les comptes nationaux, les enquêtes industrielles sur de grands établissements et les données administratives sur les demandeurs d'emploi connus.

24.1 Cohérence avec les comptes nationaux

Comme décrit dans les chapitres 2 et 3, l'emploi signifie la production de biens et de services contre rémunération ou profit au

sens du système de comptabilité nationale (SCN).¹¹⁴ Par conséquent, lorsque le travail de production pour besoin personnel et autres formes de travail, non considérées comme emploi, ont une portée limitée, on s'attend à ce que les tendances de l'emploi et de la production suivent des schémas similaires. Si l'enquête sur la population active montre que l'emploi est en hausse, on s'attendrait, dans ces conditions, à voir également la production en hausse dans les comptes nationaux, et inversement, l'emploi en baisse selon l'enquête sur la population active devrait se traduire par une baisse de la production dans les comptes nationaux. L'exemple numérique ci-après illustre la cohérence entre les tendances de l'emploi et de la production dans un pays particulier sur la période 2006-2009. Le diagramme présente le taux de croissance annuel de l'emploi tiré de l'enquête sur la population active du fil du temps et le taux de croissance annuel correspondant de la production brute mesurée en prix constants à partir des comptes nationaux.

Figure 24.1
Checking the coherence on employment and output trends



¹¹⁴ OIT, RAPPORT DE LA CONFÉRENCE, 18ÈME CONFÉRENCE INTERNATIONALE DES STATISTICIENS DU TRAVAIL, GENÈVE, 2008, PP.66

On peut observer que les deux courbes se suivent de près, ce qui indique la cohérence entre les données de l'enquête sur l'emploi et les données de production des comptes nationaux. La différence entre les hauteurs des courbes mesure l'évolution de la productivité du travail sur la période.

Lorsque, dans le cadre des comptes nationaux, des estimations de l'emploi national sont également produites, elles peuvent être comparées aux données sur l'emploi obtenues à partir des enquêtes sur la population active. Dans ce cas, on peut tenter de rap-

procher les deux ensembles de données afin d'établir leur degré de cohérence ou d'incohérence. Les estimations de l'enquête sur la population active sont généralement inférieures à celles des comptes nationaux en raison de la couverture plus limitée de l'enquête. Les éléments de rapprochement des données sur l'emploi provenant des enquêtes sur la population active et des données correspondantes des comptes nationaux, tels que formulés par La *Task force de l'UE sur la qualité de l'enquête sur la population active*, sont présentés dans le tableau de rapprochement suivant.¹¹⁵

Tableau 24.1
Réconciliation des données sur l'emploi
Enquête sur la population active et les comptes nationaux

Enquête sur la population active	Comptes nationaux
Personnes employées par l'EPA + Conscrites + Personnes occupées vivant dans des ménages collectifs + Stagiaires et apprentis non rémunérés + Agriculteurs produisant entièrement	Travail domestique + Résidents travaillant à l'extérieur - Non-résidents travaillant à l'intérieur
Total des personnes employées +/- Différence non comptabilisée	Emploi national + Emploi au noir/non déclaré
Estimation réconciliée	Estimation réconciliée

Le tableau de concordance doit être modifié de manière appropriée pour refléter la relation entre l'emploi et la production, conformément à la résolution de l'OIT concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (19^{ème} CIST, 2013).

24.2 Les enquêtes sur les établissements comme référence

Lorsqu'il existe des enquêtes nationales sur les établissements pour collecter des don-

nées sur l'emploi avec une précision relative, ces résultats peuvent être utilisés comme référence pour évaluer la qualité des données correspondantes sur l'emploi, obtenues à partir des enquêtes sur la population active. Pour que ces comparaisons soient valables, il faut que le calendrier des deux types d'enquêtes coïncide et qu'il y ait suffisamment d'informations pour rapprocher les différences dans les unités de mesure de l'emploi et le champ d'application des statistiques en termes d'activité économique et de taille des établissements.

¹¹⁵ COMMISSION EUROPÉENNE, TASK FORCE SUR LA QUALITÉ DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE, RAPPORT FINAL, MÉTHODOLOGIES ET DOCUMENTS DE TRAVAIL D'EUROSTAT, ÉDITION 2009



Il existe une grande variété d'enquêtes sur les établissements, chacune étant conçue pour obtenir des informations spécifiques, telles que la production, l'exportation, l'emploi et les salaires moyens, l'emploi professionnel et la grille des salaires, le coût du travail, les postes vacants, les pratiques d'embauche et de licenciement, le niveau de compétences, la confiance des entreprises, les perspectives d'emploi, le secteur informel, le travail des enfants, etc. Dans le présent contexte, les enquêtes nationales sur l'emploi et les salaires menées auprès des établissements, qui ont permis de collecter des données, entre autres, sur le nombre de personnes engagées ou le nombre de salariés, ou d'autres unités similaires, présentent un intérêt particulier.

Dans de nombreux pays, les enquêtes pertinentes sur les établissements se concentrent sur des branches spécifiques de l'activité économique, par exemple les industries manufacturières, et concernent les établissements de certaines tailles, par exemple les grands établissements de 50 travailleurs ou plus. À des fins de comparaison, il est donc nécessaire d'utiliser les données correspondantes sur l'emploi tirées de l'enquête sur la population active. Une telle correspondance est généralement possible en fonction des questions sur la branche d'activité économique et la taille de l'établissement en termes d'emplois disponibles dans de nombreuses enquêtes sur la population active. En ce qui concerne la couverture sectorielle, il faut veiller à assurer une correspondance adéquate, notamment en ce qui concerne l'inclusion ou l'exclusion des établissements publics. En ce qui concerne la taille des établissements, si la catégorie de réponse de l'enquête sur la population active ne correspond pas exactement à la couverture de l'enquête sur les établissements, les données sur l'emploi de l'enquête sur la population active doivent être interpolées pour obtenir l'estimation correspondante.

Une autre question concerne l'unité de mesure. Dans les enquêtes sur les établissements, l'unité de mesure est généralement un emploi, tandis que dans les enquêtes sur la population active, l'unité de mesure est une personne. Une personne peut avoir plus d'un emploi, et la correspondance entre les données sur l'emploi provenant des enquêtes sur les établissements et des enquêtes sur la population active doit donc tenir compte de la multiplicité des emplois occupés. Cela peut généralement être réalisé de manière satisfaisante avec des enquêtes sur la main-d'œuvre couvrant les données sur les emplois secondaires. Si de telles données ne sont pas disponibles, toutes choses égales par ailleurs, il faut s'attendre à ce que les données sur l'emploi provenant de l'enquête sur les établissements soient plus élevées que les données correspondantes de l'enquête sur la population active.

Un exemple numérique est présenté ci-dessous. Il évalue la qualité des données sur l'emploi tirées d'une enquête sur la population active qui a utilisé comme référence une enquête nationale sur les établissements. L'enquête auprès des établissements est une enquête annuelle conçue pour mesurer la valeur de la production et de la valeur ajoutée des grands établissements manufacturiers de 50 travailleurs ou plus, sur la base d'un dénombrement complet. L'enquête couvre tous les établissements privés, publics et les coopératives produisant des biens manufacturés (CITI Rév. 4 - Code D). L'enquête recueille des données sur le nombre moyen de personnes engagées au cours de l'année civile écoulée, les salariés et les apprentis rémunérés à temps plein et à temps partiel, les employeurs et les partenaires actifs, et les travailleurs familiaux non rémunérés. Selon les résultats de l'enquête, ce chiffre était de 804 805 en 2006.



Le total des emplois pour la même année, selon l'enquête sur la population active, était de 21 093 000. Le nombre de personnes dans leur emploi principal, employées dans le secteur manufacturier, était de 3 834 000, dont 775 500 dans les grands établissements de 50 travailleurs et plus. Comme prévu, l'estimation de l'emploi issue de l'enquête sur les établissements (804 805) est plus élevée que l'estimation correspondante issue de l'enquête sur la population active (775 500). La différence peut être en partie due aux personnes ayant un emploi secondaire dans de grands établissements manufacturiers, dont

le nombre est estimé à 17 300 d'après l'enquête sur la population active. Compte tenu de ce facteur, les résultats peuvent être présentés dans le tableau de rapprochement suivant, qui montre que la différence non comptabilisée entre l'estimation de l'emploi dans les grands établissements manufacturiers et l'estimation correspondante de l'enquête sur la population active est de 12 000, ce qui représente un taux d'erreur d'environ 1,5% pour l'estimation de la population active (si l'estimation de l'enquête sur les établissements est considérée comme plus précise).

Tableau 24.2

**Tableau de rapprochement:
Nombre d'employés dans les établissements manufacturiers de 50 personnes ou plus**

Enquête sur la population active		Enquête sur l'établissement
Emploi principal	775 500	804 805
Emploi secondaire	17 300	
Total	792 800	804 805
Différence non comptabilisée	12 000	
Estimations du rapprochement	804 800	804 805

Des valeurs similaires de la différence non comptabilisée en pourcentage ont été calculées pour la période 2007-2009. Les résultats varient de 1,2 % à 1,6 %, ce qui permet de penser que l'enquête sur la population active mesure l'emploi dans les grands établissements manufacturiers avec une marge d'erreur relativement faible.

Dans certains cas, le processus de comparaison et de rapprochement peut également être effectué de manière plus détaillée, par exemple, par sexe, situation dans l'emploi et subdivisions des activités de fabrication. En fonction de la disponibilité des données, elle peut également être effectuée pour d'autres variables communes aux deux enquêtes, telles que la durée moyenne du temps de travail et le salaire moyen.

24.3 Dossiers administratifs des demandeurs d'emploi inscrits comme référence

De nombreux pays compilent des données administratives relatives au travail à partir de diverses sources, par exemple, des organismes de sécurité sociale, des bureaux de placement publics et privés, des régimes d'assurance chômage, des administrations de la fonction publique, etc.¹¹⁶ Parce qu'elles sont des sous-produits de procédures administratives, les statistiques impliquent généralement peu de coûts supplémentaires et peuvent être disponibles à intervalles réguliers et à des fins de catégories de population et de zones géographiques. Toutefois les données issues des fichiers administratifs souffrent souvent d'un certain nombre de lacunes, notamment en ce

¹¹⁶ PPEMBER, BOB, STATISTIQUES DU TRAVAIL BASÉES SUR LES DOSSIERS ADMINISTRATIFS.: DIRECTIVES SUR LA COMPILATION ET LA PRÉSENTATION. EQUIPE CONSULTATIVE MULTIDISCIPLINAIRE DE L'ASIE DE L'EST DE L'OIT (OIT/EASTMAT), BUREAU RÉGIONAL DE L'OIT POUR L'ASIE ET LE PACIFIQUE, BANGKOK, 1997.



qui concerne la couverture, les concepts et la disponibilité des variables auxiliaires.

Comme le montre le présent document, sous certaines conditions, les données administratives liées au travail et en particulier les données sur les demandeurs d'emploi inscrits peuvent néanmoins être utiles, entre autres, pour la comparaison avec les données sur le chômage obtenues à partir des enquêtes sur la population active. Le rapprochement des statistiques du chômage nécessite généralement des ajustements de données dans les deux sources. La mesure du chômage dans les enquêtes sur la population active est généralement basée sur la définition internationale qui classe comme chômeurs toutes les personnes, au-dessus de l'âge spécifié pour mesurer la population active, qui remplissent trois conditions ¹¹⁷: «sans travail pendant la période de référence» ; «actuellement disponible pour travailler» ; et «à la recherche d'un travail pendant une période récente spécifiée», généralement les quatre dernières semaines, dans les demandes d'enquête.

La recherche d'un emploi signifie prendre des dispositions actives pour chercher du travail et va au-delà de l'inscription aux Agences pour l'emploi public ou privé (en vue d'obtenir une offre d'emploi) et comprend également d'autres moyens de recherche d'emploi, tels que la demande directe aux employeurs, le placement d'annonces ou la réponse aux annonces, la recherche d'aide auprès d'amis ou de parents, la recherche de ressources et d'autorisation pour créer sa propre entreprise. Pour la comparaison avec les données administratives sur les demandeurs d'emploi inscrits, les données de l'enquête sur la po-

pulation active devraient donc être limitées aux seules personnes qui ont déclaré avoir cherché du travail en s'inscrivant auprès des agences pour l'emploi, conformément à la couverture des données administratives.

Il va peut-être falloir également ajuster les données administratives sur les demandeurs d'emploi inscrits pour qu'elles puissent être comparées aux données de l'enquête sur le chômage. Certaines données administratives incluent des demandeurs d'emploi qui ont déjà travaillé, et qui s'inscrivent auprès de l'agence pour l'emploi à la recherche d'un autre emploi. Cette catégorie de demandeurs d'emploi doit être exclue du décompte administratif pour permettre la comparaison avec les données de l'enquête. De même, en principe, à des fins de comparaison, ne devraient être retenus que les demandeurs d'emploi figurant dans les données administratives, qui se sont inscrits auprès des agences pour l'emploi au cours des quatre dernières semaines ou qui ont repris contact au cours des quatre dernières semaines pour suivre leurs inscriptions antérieures.

L'exemple numérique suivant illustre le rapprochement des données d'enquête sur le chômage avec les données administratives sur les demandeurs d'emploi inscrits. Selon une enquête nationale sur la population active, le chômage total était de 2 486 200 en 2006. La majorité des chômeurs (1 537 600) cherchaient du travail par contact direct avec les employeurs ou par l'intermédiaire d'amis et de parents ou par d'autres moyens non officiels; 948 600 ont déclaré avoir cherché du travail en s'inscrivant auprès des agences publiques pour l'emploi ou des agences connexes.

¹¹⁷ LA DEFINITION INTERNATIONAL DU CHÔMAGE PRÉVOIT UNE EXCEPTION POUR LES PERSONNES SANS TRAVAIL, QUI ONT PRIS DES DISPOSITIONS POUR COMMENCER À TRAVAILLER À UNE DATE POSTÉRIEURE À LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE (DÉMARRAGES FUTURS), QUI SONT CLASSÉES COMME «CHÔMEURS» INDÉPENDAMMENT DE LEUR ACTIVITÉ DE RECHERCHE D'EMPLOI, À CONDITION QU'ELLES AIENT ÉTÉ SANS TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ET QU'ELLES SOIENT ACTUELLEMENT DISPONIBLES POUR TRAVAILLER.



Tableau 24.3**Tableau de rapprochement: des chômeurs à la recherche du travail auprès des agences publiques pour l'emploi ou des agences connexes**

Enquête sur la population active		Dossiers administratifs	
Total des chômeurs	2 486 200	Total des demandeurs d'emploi inscrits	1 057 086
Rapport sur d'autres moyens de recherche d'emploi uniquement	-1537 600	Demandeurs d'emploi inscrits ayant déjà travaillé	-63 054
		Demandeurs d'emploi inscrits, pas de recherche active d'emploi ces quatre dernières semaines	-90 518
Rapport sur la recherche d'emploi auprès des agences publiques pour l'emploi ou des agences connexes	948 600	Demandeurs d'emploi inscrits dans les limites	903 514
Différence non comptabilisée	-45 100		
Rapprochement des estimations	903 500	Rapprochement des estimations	903 514

Le chiffre administratif correspondant (903 514) est obtenu après ajustement des données sur les demandeurs d'emploi inscrits (1 057 086) pour les personnes ayant déjà travaillé mais cherchant un autre emploi ou un emploi supplémentaire (63 054) et celles qui n'ont

pas cherché activement ces quatre dernières semaines (90 518). Ainsi, la différence entre l'estimation de l'enquête sur les demandeurs d'emploi dans les agences publiques pour l'emploi ou les agences connexes (948 600) et les données administratives ajustées correspondantes (903 514), est d'environ 45 100, ce qui indique une différence de pourcentage d'environ 5 %. Des valeurs similaires de la différence non comptabilisée en pourcentage peuvent être calculées séparément pour d'autres années, pour différentes régions géographiques et pour les hommes et les femmes.

24.4 Comparabilité du temps

Outre le rapprochement des données d'enquête avec des sources externes, la comparabilité du temps des données d'enquête doit être examinée car le manque de cohérence des données au niveau du temps a un impact important sur la crédibilité des résultats que perçoit le public. Des questions de comparabilité au fil du temps se posent lorsque des changements de concepts, d'organisation ou de méthodologie sont introduits dans le programme d'enquête sur la population active. Leur impact sur les résultats est souvent difficile à isoler, et les ruptures qui en résultent au niveau des séries chronologiques empêchent d'évaluer correctement l'évolution du marché du travail.



25. Erreurs d'échantillonnage des estimations d'enquête

25.1 Erreurs d'échantillonnage

Comme dans toutes les enquêtes par sondage, les résultats des enquêtes sur la population active sont sujets à des erreurs d'échantillonnage. Les erreurs d'échantillonnage sont dues au fait que l'enquête ne couvre pas tous les éléments de la population, mais seulement une partie choisie. L'erreur d'échantillonnage d'une estimation est basée sur la différence entre l'estimation et la valeur qui aurait été obtenue sur la base d'un décompte complet de la population dans des conditions par ailleurs identiques.

Bien que les données d'enquête soient sujettes à des erreurs provenant de diverses sources, il est fondamental de connaître l'ampleur des erreurs d'échantillonnage. Les informations sur les erreurs d'échantillonnage sont cruciales pour l'interprétation des résultats de l'enquête et l'analyse descriptive des données (chapitre 13). Elle permet de décider de la précision des estimations et du degré de confiance qui peut leur être accordé. De même, il permet de décider du degré de détail avec lequel les données de l'enquête peuvent être tabulées et analysées de manière significative. Les informations sur les erreurs d'échantillonnage sont également cruciales pour déterminer si les estimations de l'évolution dans le temps ou les estimations des différences entre deux ou plusieurs sous-groupes de la population, sont statistiquement significatives, et pas seulement produites par hasard.

Les informations sur les erreurs d'échantillonnage sont également cruciales pour la conception et l'évaluation de l'échantillon. Bien que le coût et d'autres considérations pratiques influent sur la conception de l'échantillon d'une enquête, les décisions rationnelles concernant le choix de la taille de l'échantillon, la répartition de l'échantillon entre les strates, la mise en grappes et les procédures d'estimation ne peuvent être prises que sur la base d'une connaissance détaillée de leur effet sur

l'ampleur des erreurs d'échantillonnage dans les statistiques qui découlent de l'enquête.

En principe, les erreurs d'échantillonnage peuvent être réparties en deux composantes : (i) le biais d'échantillonnage ; et (ii) la variance de l'échantillonnage. Le biais d'échantillonnage reflète l'erreur systématique qui peut se produire en raison des défaillances du plan d'échantillonnage, par exemple, certains éléments de la population recevant une probabilité de sélection nulle. La variance de l'échantillonnage, en revanche, reflète l'incertitude associée à une estimation d'échantillon due à l'échantillon particulier utilisé pour son calcul, parmi tous les autres échantillons possibles qui auraient pu être sélectionnés dans la base de sondage avec le même plan d'échantillonnage.

À titre d'illustration, prenons un pays de 2 millions d'habitants. Un simple échantillon aléatoire de 10 000 personnes est tiré de cette population : 7 000 personnes font partie de la population active et, parmi elles, 500 sont au chômage. Les estimations du nombre total de personnes actives et du nombre total de chômeurs dans le pays sont donc respectivement de 1 400 000 et 100 000.

Il est évident qu'un échantillon différent peut produire des résultats d'échantillons différents et donc des estimations différentes de la population active et du chômage au niveau national. Par exemple, après avoir tiré un échantillon différent de même taille, nous avons trouvé 8000 personnes dans la population active dont 400 sont au chômage. Avec les nouveaux résultats de l'échantillon, l'estimation de la population active totale est de 1 600 000 et celle du chômage total de 80 000.

Supposons que nous prenions tous les échantillons possibles de la population exactement de la même manière (il y a un très grand nombre d'échantillons possibles) et que pour chaque échantillon nous calculions l'estima-

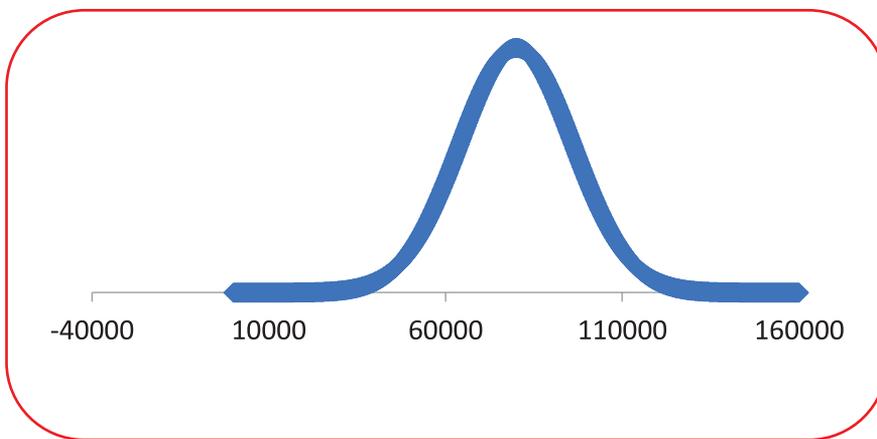


tion du chômage total dans le pays. Nous aurions le même nombre d'estimations que le nombre d'échantillons possibles. Ces estimations peuvent être utilisées pour construire une distribution à une seule variable, appelée **distribution d'échantillonnage** de l'estimateur du chômage. C'est la distribution des estimations du chômage qui résulterait

du prélèvement de tous les échantillons possibles dans la population.

La distribution d'échantillonnage qui en résulte peut ressembler à la distribution de densité de la courbe en cloche présentée ci-dessous :

Figure 25.1
Distribution de l'échantillonnage des estimations du chômage



Le biais d'échantillonnage d'un estimateur est la différence entre la moyenne de sa distribution d'échantillonnage et la valeur réelle de la variable estimée. Ainsi, dans l'exemple ci-dessus, si le nombre total réel de chômeurs est de 85 000, le biais d'échantillonnage de l'estimateur serait :

$$\text{Biais d'échantillonnage} = 80\ 000 - 85\ 000 = -5\ 000$$

En termes relatifs, le biais d'échantillonnage est d'environ -6%. La variance de l'échantillonnage de l'estimation du nombre de chômeurs dans le pays est la variance de la distribution d'échantillonnage. La racine carrée de la variance de l'échantillonnage est l'écart-type.

Dans cet exemple,
Écart-type = 14 000.

Une caractéristique remarquable de l'échantillonnage probabiliste est qu'on peut estimer la forme de la distribution d'échantillonnage et en particulier sa variance d'échantillonnage ou de façon équivalente son écart-type, en utilisant un seul échantillon, ne nécessitant pas d'échantillonnage répété de la population comme le suggère l'illustration ci-dessus.

25.2 Calcul de la variance de l'échantillonnage

Le calcul de la variance de l'échantillonnage des estimations de l'enquête pour les plans



d'échantillonnage complexes à plusieurs phases est généralement basé sur le principe suivant: la variance apportée par les dernières phases de l'échantillonnage se reflète, dans des conditions générales, dans la variation observée au niveau des résultats de l'échantillon pour les unités de la première phase. Ainsi, la variance de l'échantillonnage de diverses statistiques, telles que les totaux, les moyennes, les ratios, les proportions et leurs différences, peut être obtenue sur la base des totaux calculés pour les unités primaires d'échantillonnage (UPE).¹¹⁸

La méthodologie est illustrée ci-dessous dans le contexte des enquêtes sur la population active. Considérons une enquête nationale sur la population active avec une estimation de la population active (x) et du chômage (y). Une conception typique de l'enquête est un échantillon stratifié à deux phases avec des secteurs de dénombrement du dernier recensement de la population comme unités primaires d'échantillonnage (UPE) et des ménages ou des logements, ou des groupes de ménages ou d'habitations comme unités secondaires d'échantillonnage (USE).

Soit m_h le nombre d'UPE de l'échantillon de la strate h sélectionnées parmi un total de M_h UPE de l'échantillon de la strate h. Les estimations de l'échantillon du chômage total et de la population active totale sont exprimées respectivement comme suit :

$$y = \sum_h \sum_i y_{hi}$$

$$x = \sum_h \sum_i x_{hi}$$

lorsque y_{hi} et x_{hi} sont la somme correspondante des résultats de l'échantillon pour l'échantillon UPE i, $y_{hi} = \sum_j w_{hij} y_{hij}$ et $x_{hi} = \sum_j w_{hij} x_{hij}$ lorsque est la pondération d'échantillonnage associé à la personne j de l'échantillon qui détient le point y_{hij} sur la force vive et le point x_{hij} sur le chômage.

Selon le principe énoncé ci-dessus, on peut

calculer la variance de l'échantillonnage des estimations y et x de la manière suivante

$$\text{var}(y) = \sum_h (1-f_h) \frac{m_h}{m_h-1} \sum_i (y_{hi} - \frac{y_h}{m_h})^2$$

$$\text{var}(x) = \sum_h (1-f_h) \frac{m_h}{m_h-1} \sum_i (x_{hi} - \frac{x_h}{m_h})^2$$

Selon le principe énoncé ci-dessus, on peut calculer la variance de l'échantillonnage des estimations y et x de la manière suivante :

$$\text{var}(y) = \sum_h (1-f_h) \frac{m_h}{m_h-1} \sum_i (y_{hi} - \frac{y_h}{m_h})^2$$

$$\text{var}(x) = \sum_h (1-f_h) \frac{m_h}{m_h-1} \sum_i (x_{hi} - \frac{x_h}{m_h})^2$$

lorsque $f_h = \frac{m_h}{M_h}$ est la fraction de l'échantillonnage et $y_h = \sum_i y_{hi}$ et $x_h = \sum_i x_{hi}$.

On applique le principe de l'échantillon pour calculer la variance de l'échantillonnage des moyennes, proportions, pourcentages et ratios lorsque le numérateur et le dénominateur sont tous deux des estimations de l'échantillon, comme pour calculer la variance de l'échantillonnage du taux de chômage,

$$r = \frac{y}{x}$$

La variance de l'échantillonnage est dérivée par la linéarisation de Taylor de la statistique. Ce qui donne

$$\text{var}(z) = \sum_h (1-f_h) \frac{m_h}{m_h-1} \sum_i (z_{hi} - \frac{z_h}{m_h})^2$$

$$\text{lorsque } z_{hi} = \frac{1}{x} (y_{hi} - r x_{hi})$$

On peut appliquer la linéarisation de Taylor pour calculer la variance de l'échantillonnage de statistiques plus complexes telles que les différences de ratios, les rapports de ratios, les coefficients de régression, etc. Par exemple, dans le cas des différences de ratios,

$$r - r' = \frac{y}{x} - \frac{y'}{x'}$$

¹¹⁸ VERMA, VIJAY, MÉTHODES D'ÉCHANTILLONNAGE, MANUEL DES FORMATEURS STATISTICIENS NUMÉRO 2, INSTITUT STATISTIQUE POUR L'ASIE ET LE PACIFIQUE (ISAP), TOKYO, REVISÉ 2002.



On peut calculer la variance de l'échantillonnage de la manière suivante :

$$\text{var}(r' - r^*) = \sum_h (1 - f_h) \frac{m_h}{m_h - 1} \sum_i (z_{hi} - \frac{z_h}{m_h})^2$$

$$\text{Lorsque } z_{hi} = \frac{1}{x} (y_{hi} - r'x_{hi}) - \frac{1}{x'} (y'_{hi} - r^*x'_{hi}).$$

Les hypothèses sous-jacentes de la méthodologie d'estimation de la variance décrite ici sont les suivantes : (a) au moins deux unités primaires d'échantillonnage (UPE) sont tirées de chaque strate ; et (b) les UPE de l'échantillon sont sélectionnées indépendamment les unes des autres, avec un choix aléatoire et avec un remplacement. Ces conditions ne sont pas toujours exactement remplies, mais elles peuvent suffisamment bien se rapprocher de nombreuses situations dans la pratique.

Lorsqu'il n'y a pas au moins deux UPE par strate, il est possible de "coupler" ou de "regrouper" des strates similaires pour définir de nouvelles strates, de sorte que chaque nouvelle strate contienne au moins deux sélections qui sont alors supposées être indépendantes. Lorsque les UPE sont trop petites, variables ou autrement inappropriées pour être utilisées directement pour l'estimation de la variance, des unités plus appropriées sont définies, par exemple, par le regroupe-

ment aléatoire d'unités au sein des strates, et la liaison ou la combinaison d'unités entre les strates.

Enfin, il convient de mentionner qu'il existe d'autres méthodes d'estimation de la variance pour les plans complexes. Certaines de ces méthodes alternatives sont basées sur la comparaison entre les répliques de l'échantillon complet, telles que les répliques multiples de jackknife, les répliques multiples équilibrées et les techniques d'amorce. Une caractéristique majeure de ces procédures est que, dans les conditions générales de leur application, la même formule d'estimation de la variance, relativement simple, s'applique aux statistiques quelques complexes qu'elles soient.

25.3 Précision des estimations : Un exemple numérique

Le tableau suivant devrait permettre d'illustrer l'utilisation et l'interprétation des différentes mesures des erreurs d'échantillonnage dans une enquête sur la population active. Le tableau présente les estimations des principaux indicateurs sur la population active et leurs erreurs types calculées selon la méthodologie décrite dans la section précédente.



Tableau 25.1**Erreurs d'échantillonnage des estimations des principaux agrégats de la population active**

Indicateur	Estimation	Erreur type	Erreur type relative	Intervalle de confiance	
				inférieur	supérieur
Population de 16 ans et plus	6 573 200	0	0,0%	6 573 200	6 573 200
Population active	3 329 700	42 000	1,3%	3 245 700	3 413 700
. Emploi	2 703 600	42 000	1,6%	2 619 600	2 787 600
. Chômage	626 100	18 500	3,0%	589 100	663 100
Population active extérieure	3 243 600	42 000	1,3%	3 159 600	3 327 600
Sous-utilisation de la main-d'œuvre	3 062 900	37 800	1,2%	2 988 800	3 137 000
. Sous-emploi lié à la durée du travail	848 500	17 200	2,0%	814 800	882 200
. Chômage	626 100	18 500	3,0%	589 100	663 100
Population active potentielle	1 588 300	24 200	1,5%	1 541 000	1 635 600

Source: Institut national de la statistique du Rwanda (NISR), Rwanda EPA août 2016.

L'une des utilisations de l'erreur type consiste à évaluer le niveau de précision des estimations de l'enquête. Une erreur-type relative faible indique une grande précision de l'estimation. En général, plus l'erreur type relative d'une estimation est faible, plus élevée est la précision de l'estimation. L'erreur type relative d'une estimation est le rapport entre l'erreur type et la taille de l'estimation.

En conséquence, on peut déduire du tableau 25.1 que l'estimation de la population en âge de travailler (personnes de 15 ans et plus) se fait de manière plus précise que celle de la population active. L'erreur-type relative de l'estimation de la population en âge de travailler est négligeable, tandis que l'erreur-type relative de l'estimation de la population active est de 1,3 %. De même, l'estimation de la population active se fait de manière plus ou

moins aussi précise que celle de l'emploi (erreur-type relative égale à 1,6 %), qui est estimé de manière beaucoup plus précise que le chômage (erreur-type relative de 3,0 %). Ces résultats reflètent le fait que les estimations basées sur un échantillon effectif plus important sont généralement plus précises que les estimations basées sur un échantillon effectif plus petit.

Le tableau 25.2 montre les erreurs types des principaux taux de population active. Il montre que les précisions de l'estimation de ratios de l'enquête tels que le taux d'activité, le ratio emploi/population et les taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre sont à peu près les mêmes, ce qui reflète le fait que les erreurs types des ratios dépendent essentiellement du dénominateur du ratio et pas tellement de son numérateur.



Tableau 25.2
Erreurs d'échantillonnage des estimations des principaux taux de la population active, ratios

Indicateur	Estimation	Erreur type	Intervalle de confiance	
			inférieur	supérieur
Taux d'activité de la population active	50,7%	0,6	49,4%	51,9%
Ratio emploi/population	41,1%	0,6	39,9%	42,4%
LU1 Taux de chômage	18,8%	0,5	17,7%	19,9%
LU2 Chômage et temps partiel combinés	44,3%	0,5	43,9%	44,7%
LU3 Chômage et PA potentielle combinés	45,0%	0,4	44,2%	45,8%
LU 4 Sous-utilisation de la main-d'œuvre composite	62,3%	0,4	61,5%	63,1%

Source: Institut national de la statistique du Rwanda (NISR), Rwanda EPA août 2016.

L'erreur type est également utilisée pour calculer les intervalles de confiance. Dans certaines hypothèses générales, on peut affirmer que, dans le cadre d'un échantillonnage multiple, les intervalles de confiance calculés couvriront la valeur réelle de la variable concernée, avec un certain degré de probabilité. En général, si y représente l'estimation de l'enquête d'une variable d'intérêt, la valeur réelle de la variable représentée par exemple par θ se situe, dans le sens décrit ci-dessus, avec un degré de confiance de $(1-\alpha)\%$ dans l'intervalle suivant,

$$y - z_{(\alpha/2)}\sigma \leq \theta \leq y + z_{(\alpha/2)}\sigma$$

lorsque σ est l'erreur type de l'estimation $Z_{(\alpha/2)}$ et $z_{(\alpha/2)}$ est la valeur de la distribution normale standard correspondant au $(1-\alpha)\%$ de probabilité de confiance. Pour une probabilité de confiance $\alpha = 5\%$ de 95 % et $Z_{(\alpha/2)}$ est à peu près égale à 1,96.

En ce qui concerne les résultats présentés dans le tableau 25.1, on peut affirmer, par

exemple, que la valeur réelle du nombre total de chômeurs se situe dans l'intervalle suivant,

$$626,100 - 1.96 \times 18,500 \leq \theta \leq 626,100 + 1.96 \times 18,500$$

$$589,100 \leq \theta \leq 663,100$$

De même, en ce qui concerne les résultats présentés dans le tableau 25.2, on peut calculer que le taux de chômage se situe avec un niveau de confiance de 95% dans l'intervalle suivant (à l'exception des erreurs d'arrondi),

$$18.8\% - 1.96 \times 0.4\% \leq \theta \leq 18.8\% + 1.96 \times 0.4\%$$

$$17.7\% \leq \theta \leq 19.9\%$$

L'erreur type est également utilisée pour déterminer la signification statistique des différences entre les estimations d'une enquête. Les estimations d'enquête de deux variables d'intérêt différent sensiblement l'une de l'autre, si le zéro n'est pas dans l'intervalle de confiance de leur différence au sens décrit ci-dessus. Un test de signification approximatif de la différence entre deux estimations



peut être effectué en comparant simplement les intervalles de confiance des estimations et en vérifiant leur chevauchement. Si elles ne se chevauchent pas, on peut dire que les deux estimations sont significativement différentes.

Enfin, il convient de préciser que, comme il n'est pas pratique de calculer et de signaler les variances d'échantillonnage pour chaque statistique publiée de l'enquête sur la popu-

lation active, on peut fournir des estimations de la variance générale en utilisant la relation approximative entre la variance d'une estimation et sa taille (exprimée par $\text{var}(y)/y = a + by$) où les coefficients a et b sont estimés en ajustant une régression linéaire à quelques variables sélectionnées pour lesquelles la variance a été calculée par la méthodologie standard décrite à la section 25.2. Les résultats de l'EPA du Rwanda d'août 2016 sont présentés dans le tableau 25.3.

Tableau 25.3
Erreurs d'échantillonnage approximatives selon les estimations de la taille en fonction de la variance généralisée

Taille de l'estimation	Erreur type	Erreur type relative	Intervalle de confiance	
			inférieur	supérieur
5 000 000	49 400	1,0%	4 901 200	5 098 800
2 500 000	36 200	1,4%	2 427 600	2 572 400
1 000 000	23 400	2,3%	953 200	1 046 800
500 000	16 700	3,3%	466 600	533 400
250 000	11 800	4,7%	226 400	273 600
100 000	7 500	7,5%	85 000	115 000
50 000	5 300	10,6%	39 400	60 600
25 000	3 800	15,2%	17 400	32 600
10 000	2 400	24,0%	5 200	14 800

Source: Institut national de la statistique du Rwanda (NISR), Rwanda EPA août 2016.

Pour illustrer l'utilisation du tableau 25.3, considérons l'estimation du chômage féminin obtenue à partir de l'enquête, soit 333 000. L'erreur type approximative peut être calculée par interpolation linéaire entre la taille des estimations de 250 000 et 500 000, comme indiqué ci-dessous,

$$se = 11,800 + \frac{(16,700 - 11,800)}{(500,000 - 250,000)} \times (333,000 - 250,000) = 13,400$$

L'erreur-type relative correspondante est de 4,0 % = 13 400/333 000 et l'intervalle de confiance à 95 % se situe entre 306 700 et 359 300. Des erreurs-types approximatives similaires pour d'autres estimations d'enquêtes peuvent être obtenues par interpolation ou extrapolation des valeurs indiquées dans le tableau.



26. Erreurs non dues à l'échantillonnage et ajustement des pondérations

26.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage

En plus des erreurs d'échantillonnage décrites au chapitre 25, les données d'enquête sont sujettes à différents types d'erreurs non dues à l'échantillonnage (erreurs de couverture, erreurs liées à une absence de réponse, erreurs dans les réponses et autres erreurs telles que les erreurs d'édition, de codage et de traitement)¹¹⁹. Dans de nombreuses situations, les erreurs non dues à l'échantillonnage peuvent avoir un impact considérable sur la qualité des résultats de l'enquête. Les analystes doivent donc être très attentifs aux erreurs non dues à l'échantillonnage lorsqu'ils utilisent les données de l'enquête. Ils doivent notamment examiner l'ampleur de ces erreurs et vérifier dans quelle mesure certaines d'entre elles ont été corrigées par l'ajustement des coefficients de pondération lorsque les données de l'échantillon sont extrapolées à des agrégats de population. Dans cette section, les principaux types d'erreurs non dues à l'échantillonnage sont décrits et les systèmes de pondération utilisés pour ajuster certains de leurs impacts sont brièvement passés en revue.

26.2 Erreurs de couverture

L'échantillonnage probabiliste exige que chaque élément de la population cible ait une probabilité avérée non nulle d'être sélectionné dans l'échantillon. Cette condition est violée si la population cible n'est pas entièrement représentée dans la base de sondage et si la sélection des unités de la base de sondage n'est pas conforme aux procédures spécifiées dans le plan d'échantillonnage. Le non-respect de ces conditions génère des erreurs de couverture.

Les erreurs de couverture peuvent résulter explicitement de l'utilisation de bases de sondage imparfaites (sous-couverture, sur-couverture ou duplication d'unités) ou implicitement de la confusion dans les limites des

unités et dans les règles d'association entre les unités de différents types. Dans les enquêtes à plusieurs degrés sur les ménages, comme la plupart des enquêtes nationales sur la population active, des erreurs de couverture peuvent se produire à n'importe quel stade de la sélection des unités de l'échantillon : unités de zone, ménages ou habitations et personnes.

Dans les enquêtes sur la population active basées sur des bases de sondage récemment constituées, on peut s'attendre à ce que les listes des zones de dénombrement soient complètes et actualisées. Toutefois, de graves problèmes de couverture peuvent survenir lorsque la base de sondage est dépassée ou lorsque les cartes des unités de zone sont inexistantes ou mal dessinées. Les zones récemment peuplées, en particulier à la périphérie des villes, ne sont souvent pas correctement représentées dans les bases de sondage dépassées. En outre, l'inadéquation des cartes et des descriptions rend extrêmement difficiles dans la pratique, l'identification et la délimitation des zones d'échantillonnage sélectionnées par les enquêteurs.

Au stade suivant de l'échantillonnage, lorsque les ménages ou les logements doivent être tirés des zones d'échantillonnage, des erreurs de couverture peuvent à nouveau se produire. Les listes de logements ou d'unités d'habitation sont généralement moins durables que les bases de sondage de zone. Ainsi, les erreurs de couverture mentionnées en rapport avec les unités de zone sont également présentes et généralement plus dans le cas des ménages ou des logements. En particulier, si le délai entre l'établissement de la liste et l'entretien n'est pas suffisamment court, le risque d'erreurs de couverture est élevé. Pour minimiser ces erreurs, il est nécessaire de dresser une nouvelle liste des ménages ou des logements dans les zones sélectionnées, ou de tirer des échantillons supplémentaires sur la base d'informations provenant des permis de construire ou de sources similaires.

¹¹⁹HUSSMANN, RALF, FARHAD MEHRAN ET VIJAY VERMA, MANUEL DES CONCEPTS ET MÉTHODES DE L'OIT : ENQUÊTES SUR LA POPULATION ÉCONOMIQUEMENT ACTIVE, L'EMPLOI, LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI (PARTIE II).



D'autres méthodes pour minimiser les erreurs de couverture à ce stade de l'échantillonnage consistent à sélectionner les ménages ou les logements en petits groupes ou ensembles contigus plutôt qu'individuellement.

Des erreurs de couverture peuvent également se produire au stade de la sélection des individus dans le ménage échantillon. La non-couverture peut être due à l'absence d'identification de certaines personnes éligibles, par exemple les locataires, les travailleurs domestiques ou d'autres membres du ménage qui ne sont pas de la famille. Elle peut également se produire en raison d'informations incorrectes sur les caractéristiques personnelles nécessaires à la sélection de l'échantillon, par exemple, si l'âge d'une personne est incorrectement enregistré comme étant inférieur à l'âge fixé pour mesurer les caractéristiques de la population active (erreur de sous-couverture), ou inversement si l'âge est incorrectement enregistré comme étant supérieur à l'âge seuil (erreur de sur-couverture).

26.3 Erreurs liées à l'absence de réponse

L'absence de-réponse est due à l'impossibilité d'obtenir les informations requises des unités sélectionnées dans l'échantillon (l'absence de réponse des unités) ou à l'impossibilité d'obtenir certains éléments d'information pour l'unité sélectionnée (taux de non-réponse des unités). La distinction entre l'absence de réponse des unités et le taux de non-réponse ne doit pas être rigide dans toutes les circonstances. Par exemple, dans les enquêtes sur la population active avec un système de rotation des échantillons, certaines unités peuvent rester dans l'échantillon pendant un certain nombre de cycles, et il peut être possible d'imputer certaines informations (telles que l'âge, le sexe, etc.) d'un cycle antérieur à un cycle ultérieur où il y n'a pas eu de réponse. Cette procédure aura pour effet de faire passer certains cas d'absence de réponse des unités aux taux de non réponse des unités.

L'absence de réponse de l'unité peut être due à une adresse incorrecte du ménage échantillon, ou à l'inaccessibilité de certaines habitations ou au refus du ménage échantillon d'être interrogé, ou parce que personne n'était à la maison lorsque l'enquêteur a contacté le ménage, ou si des informations sur une personne particulière du ménage échantillon n'ont pas pu être obtenues pour une raison ou une autre. Les habitations vacantes ou démolies, les adresses inexistantes ou hors champ, comme la recherche d'une entreprise ou d'un atelier au lieu de l'habitation du ménage, ne sauraient être considérés comme une absence de réponse de l'unité.

Dans certains pays, face à l'absence de réponse de l'unité, les ménages de l'échantillon désigné qui ne peuvent être interrogés sont remplacés par d'autres ménages voisins. Cette pratique n'est pas recommandée car les inconvénients l'emportent de loin sur les avantages.¹²⁰ La substitution introduit un biais supplémentaire dans les estimations, car les ménages de substitution présentent souvent des caractéristiques différentes de celles des ménages qui n'ont pas répondu. En outre, la substitution engendre des problèmes pratiques dans le travail sur le terrain, notamment le temps à y consacrer, le risque d'erreur dans la tentative de substitution et la difficulté de vérifier et de contrôler le processus.

L'absence de réponse peut généralement être mesurée directement à partir des dossiers internes à l'enquête. Le taux global d'absence de réponse, en tenant compte des trois niveaux possibles d'absence de réponse (logements, ménages et personnes), peut être calculé comme étant égal à 1 moins le taux de réponse exprimé par

$$\text{Non - response - rate} = 1 - \frac{m}{m} \times \frac{n}{n} \times \frac{p}{p}$$

¹²⁰ VEHOVAR, VASJA, "SUBSTITUTION SUR LE TERRAIN ET ABSENCE DE RÉPONSE DE L'UNITÉ," JOURNAL OF OFFICIAL STATISTICS, VOL. 15, NO. 2, 1999, PP. 335-350.



lorsque m = nombre d'habitations sélectionnés dans l'échantillon

m' = nombre d'habitations contactées avec succès

n = nombre total de ménages de l'échantillon dans les habitations contactées

n' = nombre de ménages interrogés avec succès

p = nombre de personnes éligibles figurant parmi les ménages interrogés

p' = nombre de personnes éligibles interrogées avec succès.

L'impact de l'absence de réponse sur les résultats de l'enquête est en principe similaire à celui de la sous-couverture. Lors de l'estimation des totaux démographiques, l'effet dépendra de la valeur relative des unités manquantes. Dans l'estimation des moyennes, des pourcentages, des ratios ou des proportions, l'effet dépendra de la mesure dans laquelle les unités qui n'ont pas répondu diffèrent en caractéristiques des unités qui l'ont fait.

Corriger les erreurs de l'absence de réponse peut se faire en gonflant les estimations de l'enquête par l'inverse du taux de réponse (un moins le taux d'absence de réponse défini ci-dessus). À cette fin, l'échantillon est divisé en un certain nombre de classes censées être homogènes par rapport aux variables de l'enquête. Ensuite, la correction de l'absence de réponse est appliquée séparément à chaque classe, c'est-à-dire que ceux de chaque classe qui n'ont pas répondu sont supposés être similaires à ceux qui, dans cette même classe, ont répondu. Les classes peuvent être définies en termes de petites zones géographiques ou de simples caractéristiques sociodémographiques des individus.

26.4 Erreurs de réponse

Les erreurs de réponse sont celles qui remontent à la phase¹²¹ de collecte des données. En ce qui concerne un interlocuteur individuel, l'erreur de réponse se réfère à l'écart entre la réponse obtenue durant l'enquête et la valeur réelle ou véritable que lui attache l'individu. Elles peuvent se produire parce que l'interlocuteur n'est peut-être pas disposé à divulguer certaines informations (erreur intentionnelle). Elles peuvent également se produire parce que l'interlocuteur ne connaît pas la réponse à la question posée ou ne comprend pas entièrement le sens de la question (erreur non intentionnelle). Elles peuvent également se produire suite à des trous de mémoire, par exemple en oubliant de signaler un événement (omission), ou en signalant faussement le moment où il est survenu (télescopage).

Des erreurs peuvent se produire dans les réponses. En effet, elles peuvent être commises non seulement par l'interlocuteur, mais également par l'enquêteur ou par l'instrument de mesure utilisé. Les enquêteurs peuvent introduire des erreurs par précipitation, en saisissant mal les réponses, en ne comprenant pas bien les concepts et les procédures de l'enquête, en ayant des idées préconçues et en se laissant aller à de la subjectivité. Parfois, le questionnaire lui-même peut être mal élaboré, mal formulé, avec des instructions "passer à" incorrectes, ce qui facilite l'apparition d'erreurs aussi du fait des enquêteurs que des personnes interrogées.

Une autre source d'incertitude provient du fait que dans de nombreuses enquêtes sur la population active, pour des raisons d'économie, un certain degré de réponse par procuration doit être toléré.

Mesurer les erreurs dans les réponses est souvent l'une des parties les plus difficiles de

¹²¹ LES ERREURS SURVENANT PAR LA SUITE DANS LE TRAITEMENT DES DONNÉES, TELLES QUE LA SAISIE, LE CODAGE ET L'ÉDITION DES DONNÉES, NE SONT PAS TRAITÉES ICI



l'évaluation de la qualité des données d'enquête.¹²² Le cadre de mesure généralement utilisé est basé sur les décompositions suivantes :

- o Erreurs dans les réponses = biais dans la réponse + variance dans la réponse
- o Variance dans la réponse = variance dans la réponse simple + variance dans la réponse corrélée¹²³

Le biais dans les réponses est l'effet des erreurs systématiques qui se produisent du fait des conditions générales dans lesquelles les réponses à l'enquête sont obtenues. Dans une enquête continue sur la population active dont la conception et les procédures sont plus ou moins normalisées, des biais essentiellement similaires dans les réponses peuvent affecter les résultats de l'enquête à tous les stades. Par conséquent, ces biais peuvent passer inaperçus à moins que les résultats ne soient validés par des comparaisons externes. Les biais dans les réponses sont généralement mesurés en reprenant les interviews, en utilisant des procédures similaires mais améliorées (reprise des interviews avec réconciliation) ou en comparant les résultats de l'enquête avec des données provenant de sources externes connues pour être plus précises.

La variance des réponses est le résultat de facteurs aléatoires qui affectent les réponses individuelles. Des enquêtes répétées selon les mêmes procédures et dans des conditions générales identiques, ne donneraient pas nécessairement les mêmes résultats. Les résultats d'une répétition à l'autre seraient différents même avec le même échantillon. La variance des réponses est une mesure de cette variabilité. On peut distinguer deux composantes de la variance des réponses : la variance des réponses simples et la variance des réponses corrélées.

La variance de réponse simple est la mesure de la variabilité des réponses sur les éléments individuels de l'enquête. La mesure de la variance de réponse simple nécessite des répétitions indépendantes de la collecte de données dans des conditions identiques, bien qu'en pratique, il soit difficile de satisfaire exactement à ces conditions. Dans les enquêtes sur la population active, des reprises d'interviews dans des conditions similaires, peu de temps après l'enquête principale, sont souvent utilisées pour mesurer la variance de réponse simple des principaux indicateurs sur la population active (reprise d'interviews sans réconciliation).

La variance de réponse corrélée résulte de la variabilité du travail des enquêteurs. Elle indique le manque d'uniformité et de normalisation du travail des enquêteurs. La variance corrélée des réponses se mesure généralement par la reprise des interviews dans des conditions expérimentales de conception. La condition première est que l'attribution des unités d'échantillonnage aux différents enquêteurs se fasse dans des conditions vraiment aléatoires. La même approche s'applique également pour mesurer les effets corrélés des superviseurs, des rédacteurs, des codeurs, etc.

26.5 Ajustement de la pondération

Certaines des erreurs non dues à l'échantillonnage peuvent être corrigées dans une certaine mesure par des ajustements appropriés des pondérations de l'échantillonnage utilisées pour extrapoler les résultats de l'échantillon aux agrégats de la population.

En général, la pondération globale de chaque unité d'échantillonnage est formée de trois composantes : les coefficients reflétant le plan d'échantillonnage, les facteurs d'ajustement pour absence de réponse et les facteurs finaux pour calibrer les résultats aux contrôles de population obtenus de sources externes.

¹²² BIEMER, PAUL P. AND GÖSTA FORSMAN, "ON THE QUALITY OF REINTERVIEW DATA WITH APPLICATION TO THE CURRENT POPULATION SURVEY," JOURNAL OF THE AMERICAN STATISTICAL ASSOCIATION, DÉCEMBRE 1992, VOL. 87, NO. 420, PP. 915-923.

¹²³ EXPRIMÉ EN TERMES PLUS PRÉCIS, LA VARIANCE DE RÉPONSE EST UNE SOMME PONDÉRÉE DE LA VARIANCE DE LA RÉPONSE SIMPLE ET DE LA VARIANCE DE LA RÉPONSE CORRÉLÉE.



Dans un plan d'échantillonnage stratifié à deux degrés, le coefficient d'échantillonnage pour les ménages et les individus de l'UPE i de la strate h est donné par l'inverse de la probabilité de sélection des ménages et des individus de cette UPE et de cette strate :

$$w_{hi} = \frac{1}{p_{hi}}$$

lorsque p_{hi} est la probabilité de sélection des ménages et des individus de l'échantillon dans l'UPE i de la strate h .

La pondération du plan de sondage de chaque UPE de l'échantillon peut être ajustée pour les ménages ou les individus qui ne répondent pas, en gonflant les poids d'échantillonnage par l'inverse du taux de réponse :

$$w'_{hi} = w_{hi} \times \frac{1}{R_{hi}}$$

lorsque R_{hi} est le taux de réponse dans l'UPE i de la strate h . Il peut être obtenu en combinant correctement les taux de non-réponse définis dans la section précédente.

Les poids ajustés peuvent ensuite à leur tour être ajustés aux totaux démographiques obtenus à partir des recensements de la population et de l'analyse démographique, si l'on considère que ceux-ci fournissent des résultats

plus précis. Ce processus d'ajustement de la pondération est appelé calage et implique le calcul du facteur d'ajustement minimum requis à appliquer aux coefficients, pour que les estimations de l'enquête qui en résultent correspondent exactement aux agrégats de population connus.¹²⁴

Mathématiquement, la procédure d'ajustement peut être décrite en notation matricielle comme suit

$$w''_{hi} = w'_{hi} \times (1 + x'_{hi} \times \lambda)$$

lorsque w'_{hi} est le poids ajusté obtenu lors du processus d'ajustement précédent x'_{hi} , est le vecteur des variables auxiliaires pour lesquelles les totaux agrégés sont connus (par exemple, la population masculine et féminine), et λ est le facteur d'ajustement donné par

$$\lambda = T^{-1} \times (t_x - t_{\pi x})$$

$$T = \sum_{hi} w'_{hi} \times x_{hi} x'_{hi}$$

lorsque t_x est le vecteur des agrégats de population connus et $t_{\pi x}$ le vecteur des estimations d'enquête correspondantes en utilisant les pondérations ajustées lors du cycle précédent du processus d'ajustement.

¹²⁴ SÄRNDAL, CARL-ERIK, AND JEAN-CLAUDE DEVILLE, "CALIBRATION ESTIMATORS IN SURVEY SAMPLING," JOURNAL OF THE AMERICAN STATISTICAL ASSOCIATION, JUNE 1992, VOL. 87, NO. 418, PP. 376-382.



