



RECAP

Renforcer les capacités pour la production
et l'analyse des indicateurs du travail décent



Centre international de **formation**

La mesure du Travail Décent

Le travail décent: l'objectif principal de l'OIT

- Le rapport de la conférence internationale du travail (1999) définit le travail décent comme “la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité”.
- La déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) accepte l'Agenda du Travail Décent comme l'objectif principal de l'OIT.
 - ◆ Objectifs stratégiques: la promotion (i) des normes internationales du travail et droits au travail, (ii) des possibilités en matière de travail et de salaire, (iii) de la protection sociale, et (iv) du dialogue social et du tripartisme.
- La déclaration recommande que les membres de l'OIT envisagent: “d'établir des indicateurs ou statistiques appropriés, si besoin est, avec l'assistance de l'OIT, permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés”.

Limites du système statistique actuel pour mesurer le Travail décent

- Le système des statistiques du travail n'englobe pas de manière égale toutes les dimensions du travail décent.
- Historiquement, les statistiques du marché du travail reflétaient une perspective macro sur l'économie, et étaient axées sur:
 - ◆ L'offre et la demande de travail
 - ◆ Le volume de travail et la rémunération de la main d'œuvre
 - ◆ les classifications (secteurs d'activité, occupations, statut dans l'emploi)
- Les travailleurs font l'expérience du travail décent (ou du manque de travail décent) d'un point de vue micro.
 - ◆ Thèmes: salaires dignes, discrimination professionnelle, affiliation syndicale, travail et famille, etc.
- Il fallait un cadre conceptuel avec des indicateurs permettant de valider et suivre les progrès réalisés en matière de travail décent.

L'importance des indicateurs et statistiques du travail décent

- Ils jouent un rôle particulièrement important en cette période de crise économique.
- Ils servent à définir des enquêtes et à réaliser des analyses.
- Ils permettent la formulation, le suivi et la validation des programmes de travail décent par pays.
- Reconnaissance du rôle du travail décent dans la réduction de la pauvreté et pour le développement économique.
- Reconnaissance de la nécessité d'améliorer les statistiques du travail dans les quatre domaines stratégiques du travail décent.

Regroupement des indicateurs selon les éléments fondamentaux du travail décent

- Le cadre conceptuel regroupe les indicateurs selon les 10 points fondamentaux de l'agenda du travail décent + un élément de contexte économique et social:
 - 1. Possibilités d'emploi (1+2)
 - 2. Gains adéquats et emploi productif (1+3)
 - 3. Horaires décents (1+3)
 - 4. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée (1+3)
 - 5. Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir (1+3)
 - 6. Stabilité et sécurité du travail (1+2+3)
 - 7. Egalité de chances et de traitement dans l'emploi (1+2+3)
 - 8. Sécurité du milieu du travail (1+3)
 - 9. Sécurité sociale (1+3)
 - 10. Dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs (1+4)
 - 11. Contexte économique et social du travail décent

Note: (1) normes et principes et droits fondamentaux au travail, (2) emploi, (3) protection sociale, (4) dialogue social.

Les différents types d'indicateurs

- Indicateurs principaux (M): ensemble d'indicateurs de base permettant de mesurer les progrès réalisés en matière de travail décent (18 actuellement).
- Indicateurs supplémentaires (A): à utiliser le cas échéant, lorsque des données sont disponibles (25 actuellement).
- Indicateurs de contexte (C): apportent des informations sur le contexte économique et social du travail décent (11 actuellement).
- Indicateurs qui pourraient être inclus à l'avenir (F): indicateurs pertinents mais non viables actuellement, à inclure lorsque les données sont disponibles (12 actuellement).
- Information sur le cadre légal (L): thème abordant les informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.

La nature multidimensionnelle du travail décent (implications pour sa mesure)

- Compte tenu de son caractère multidimensionnel, le travail décent ne peut se mesurer uniquement au moyen d'indicateurs quantitatifs.
- Les indicateurs quantitatifs ne peuvent pas mesurer de manière adéquate la nature essentiellement qualitative de bien des aspects du travail décent.
- L'emploi, les salaires, la durée du travail, la sécurité sociale, etc., se prêtent facilement à une mesure statistique (indicateurs quantitatifs).
- En revanche, le dialogue social, le fonctionnement des marchés du travail, l'application des normes internationales du travail, etc., réclament des méthodes différentes pour produire des mesures objectives (informations qualitatives).

La nature multidimensionnelle du travail décent (implications pour sa mesure)

- La nature multiforme du travail décent implique que sa mesure porte sur tous les aspects du travail décent (tous les éléments de l'agenda du travail décent).
- Les indicateurs doivent prendre en compte tous les travailleurs: les femmes comme les hommes; les travailleurs de l'économie formelle comme ceux de l'économie informelle; enfin, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, tout comme les salariés et les employeurs.
- Les indicateurs du travail décent sont conceptuellement pertinents à la fois pour les pays en développement et pour les pays industrialisés (c'est-à-dire dans tous les pays, quel que soit le stade de développement).
- Préoccupation pour les travailleurs les plus vulnérables (femmes, jeunes, travailleurs dans l'économie informelle, etc.).
- Aspect genre: un thème transversal de grande importance (inégalités entre les sexes persistantes dans différents domaines: possibilités d'emplois, conditions de travail,...)

La nature multidimensionnelle du travail décent (implications pour sa mesure)

- Afin de mieux comprendre les aspects liés à l'égalité entre les sexes du travail décent, les indicateurs doivent être mesurés séparément pour les femmes et pour les hommes.
- Les indicateurs du travail décent doivent prendre en considération les différents besoins et contraintes des travailleuses et des travailleurs, notamment en tenant compte du travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation (souvent accompli par les femmes).
- Les indicateurs du travail décent doivent s'inscrire dans le contexte de la situation économique et sociale d'un pays de sorte que les facteurs tendant à freiner ou à favoriser l'évolution vers le travail décent puissent être identifiés.

La nature multidimensionnelle du travail décent (implications pour sa mesure)

- Les indicateurs statistiques du travail décent doivent être complétés par des informations sur le cadre légal, i.e. informations relatives aux droits au travail et au cadre juridique du travail décent, y compris l'application effective des droits.
- Ces informations sur le cadre juridique du travail décent doivent porter sur la législation, la jurisprudence, le champ d'application et l'efficacité de la mise en œuvre. Elles doivent être transparentes et vérifiables.
- Autres éléments à prendre en compte:
 - Variation dans le temps des indicateurs
 - Incidence de l'évolution de la structure démographique et de la répartition sectorielle sur les indicateurs.

Sources de données pour la mesure des ITD

- Les principales sources de données des indicateurs statistiques du travail décent sont:
 - Enquêtes auprès des ménages,
 - Enquêtes auprès des entreprises,
 - Bases de données administratives.

Enquêtes auprès des ménages

- Enquêtes réalisées sur la base d'un échantillon de ménages; elles constituent le principal instrument de compilation de données statistiques sur l'emploi, le sous-emploi et le chômage dans le monde.
- Autres exemples de thèmes pouvant être abordé:
 - Les travailleurs pauvres,
 - Les travailleurs migrants,
 - Les travailleurs découragés,
 - Le chômage de longue durée,
 - La population active par type d'occupation, statut dans l'emploi ou branche d'activité,
 - Revenus du travail par type d'occupation, statut dans l'emploi ou branche d'activité.

Enquêtes auprès des ménages

- Avantages:
 - Permettent de compiler de nombreuses informations sur l'ensemble de la population en âge de travailler et sur différents sous-groupes, notamment la population économiquement active et la population économiquement inactive,
 - Incluent les personnes ayant un emploi indépendant,
 - Les variables peuvent être ventilées selon des facteurs démographiques: genre, groupes d'âge, race, groupe ethnique, etc.
- Limites:
 - Erreurs d'échantillonnage et erreurs non dues à l'échantillonnage,
 - Mise à jour du cadre d'échantillonnage des ménages,
 - Fiabilité des informations sur les données sensibles (ex. les revenus du travail),
 - Fiabilité des informations sur les classifications (ex. branche d'activité).

Enquêtes auprès des entreprises

- Enquêtes réalisées sur la base d'un échantillon d'établissements afin d'obtenir des informations statistiques sur des variables telles que:
 - L'emploi salarié (mesure le nombre d'emplois, mais pas le nombre de personnes ayant un emploi),
 - La moyenne d'heures travaillées par semaine,
 - Les rémunérations moyennes par heure ou par semaine,
 - Ventilation des données par branche d'activité économique (normalement secteur agricole non inclus)
- Elle couvrent les emplois salariés, mais pas les emplois indépendants (donc elles n'incluent pas tous les travailleurs).
- Exemples d'autres thèmes abordés:
 - Les bénéficiaires d'une couverture médicale dans les systèmes de santé,
 - Le coût de la main d'œuvre,
 - Postes vacants,
 - Formation professionnelle.

Enquêtes auprès des entreprises

- Avantages:
 - Permettent de compiler des informations cohérentes sur les salariés dans les établissements du secteur non agricole.
 - Les données désagrégées par branche d'activité sont généralement plus fiables que celles des enquêtes auprès des ménages.

- Limites:
 - Erreurs d'échantillonnage et erreurs non dues à l'échantillonnage,
 - Actualisation du cadre d'échantillonnage des établissements,
 - Ne permettent généralement pas de ventiler les données par des variables démographiques (âge, sexe, race, groupe ethnique, etc.),
 - Excluent les travailleurs indépendants qui dans les pays en développement peuvent représenter un pourcentage élevé de l'emploi total,
 - Excluent généralement le secteur agricole, qui est d'habitude un secteur à haute concentration d'emplois dans les pays en développement.

Bases de données administratives

- Registres systématiques de procédures administratives qui incombent à diverses institutions du secteur public.
- Ils permettent:
 - De soutenir l'administration ou l'opérationnalisation de programmes du Gouvernement,
 - De fiscaliser, tester et suivre la conformité aux obligations légales et/ou administratives.
- Exemples de thèmes abordés:
 - Salaire minimum,
 - Accidents du travail: numéro de cas déclarés,
 - Syndicats et travailleurs affiliés,
 - Nombre de conventions collectives et de travailleurs couverts,
 - Couverture sociale par type de risque.

Bases de données administratives

- Avantages:
 - Faible coût: source très économique d'informations statistiques,
 - Permettent la production et la diffusion de statistiques selon une fréquence ou une périodicité plus élevée,
 - N'introduisent pas d'erreurs d'échantillonnage propres au déroulement des enquêtes,
- Limites:
 - Généralement structurés à des fins administratifs plutôt que statistiques,
 - Les systèmes de classification peuvent être différents de ceux définis par le système statistique national.
 - La cohérence des données entre différentes sources d'information.

Définition de certains indicateurs du TD

- Ratio emploi/population
- Taux de chômage
- Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi
- Emploi informel
- Taux de bas salaires
- Durée du travail excessive

Ratio emploi/population

- Proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi.
- Il est l'un des indicateurs pour la cible 1.B des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et, généralement, indique qu'il a été possible d'accéder à l'emploi.
- Toutefois, une hausse de cette valeur n'indique pas nécessairement un accroissement des possibilités d'emploi.
- Elle peut aussi s'expliquer par des facteurs liées à l'offre (l'aggravation des difficultés économiques peut forcer les gens à accepter des emplois inappropriés qu'ils auraient refusés auparavant).
- Ne dit rien sur la qualité des possibilités d'emploi et doit donc être interprété à la lumière d'autres indicateurs du travail décent.

Taux de chômage

- Mesure le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active, les chômeurs comprenant:
 - Toutes les personnes sans travail, i.e. n'ayant même pas effectué une heure de travail au cours de la période de référence,
 - Les personnes disponibles pour travailler,
 - Et les personnes qui recherchent activement un emploi.
- Il mesure l'impossibilité d'accéder à l'emploi; c'est pourquoi une baisse du taux de chômage indique généralement un progrès dans le sens du travail décent.

Taux de chômage

- Dans les pays industrialisés, il est considéré comme un indicateur important de la performance du marché du travail.
- Dans les pays en développement, la majorité des travailleurs, faute d'assurance chômage ou d'autres régimes publics d'aide, ne peuvent survivre à de longues périodes de chômage.
- Ils doivent s'engager dans une forme quelconque d'activité économique, pour insignifiante ou peu satisfaisante qu'elle soit.
- Paradoxalement, en forçant davantage d'individus à accepter des emplois inappropriés, une aggravation de la situation socio-économique peut entraîner une baisse du taux de chômage.
- L'indicateur doit donc être interprété à la lumière d'autres indicateurs du travail décent et d'indicateurs contextuels.

Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi

- Cet indicateur porte sur deux groupes:
 - Les jeunes qui sont économiquement inactifs pour des raisons autres que leur participation au système éducatif,
 - Et, les jeunes chômeurs.
- Par rapport au taux d'inactivité des jeunes, il est un meilleur indicateur de la proportion de jeunes « désœuvrés », et est plus représentatif pour évaluer l'absence d'accès aux possibilités d'emploi.

Emploi informel

- Concept d'informalité défini du point de vue de l'emploi.
- Il se fonde sur les caractéristiques de l'emploi occupé pour distinguer travailleurs informels et travailleurs formels (CIST, 2003).
- Les travailleurs informels sont ceux qui ne bénéficient pas des droits et de la protection que confère une relation de travail formelle (qu'ils travaillent dans une entreprise du secteur formel ou du secteur informel).
- Concept applicable aux pays en développement et aux pays industrialisés.
- L'emploi informel est particulièrement approprié en tant qu'indicateur du travail décent.
- Une baisse de la part de l'emploi informel dans l'emploi total est une condition nécessaire (mais pas suffisante) pour progresser dans le sens du travail décent.

Taux de bas salaires

- Pourcentage des salariés touchant moins des deux tiers de la rémunération horaire médiane.
- En règle générale, la caractéristique la plus importante du travail est la rémunération (Préambule de la Constitution de l'OIT: principe du « salaire assurant des conditions d'existence convenables »).
- Cet indicateur permet d'évaluer le nombre de travailleurs dans un pays dont le niveau de rémunération est par trop faible, et, sur le court terme et en l'absence de données, il complète utilement l'indicateur « travailleurs pauvres ».

Durée du travail excessive

- Pourcentage de personnes occupant un emploi quel qu'il soit et qui ont l'habitude de travailler plus de 48 heures par semaines.
- Les horaires de travail excessifs et atypiques:
 - Menacent la santé physique et mentale,
 - Ne permettent pas de concilier travail et vie de famille,
 - Vont souvent de pair avec une rémunération horaire insuffisante,
 - Entraînent une baisse de la productivité.
- Une baisse de la proportion de travailleurs dont la durée du travail est excessive indique des progrès dans le sens du travail décent.
- Cet indicateur peut être rapproché de l'information sur le cadre juridique, en particulier de l'information sur la législation relative à la durée du travail.