

Mesurer l'emploi décent des jeunes

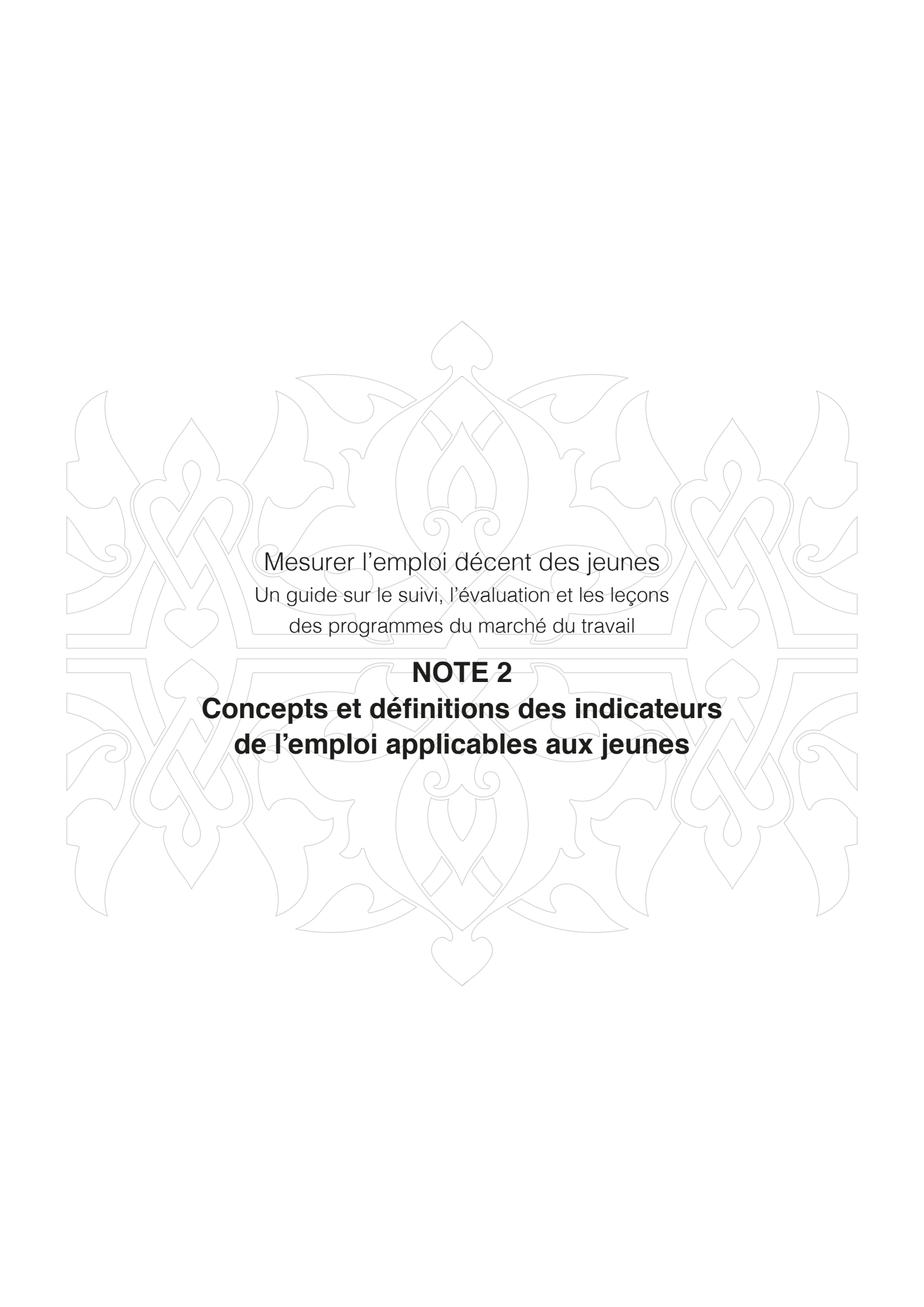
Un guide sur le suivi, l'évaluation et les leçons des programmes du marché du travail



Note

2

Concepts et définitions des indicateurs de l'emploi applicables aux jeunes



Mesurer l'emploi décent des jeunes
Un guide sur le suivi, l'évaluation et les leçons
des programmes du marché du travail

NOTE 2
**Concepts et définitions des indicateurs
de l'emploi applicables aux jeunes**

Copyright © Organisation internationale du travail 2019

Première édition 2018

Les publications du Bureau international du travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole N° 2 de la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et Licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Mesurer l'emploi décent des jeunes.

Un guide sur le suivi, l'évaluation et les leçons des programmes du marché du travail.

Synthèse générale, Bureau international du travail. Genève, 2019.

ISBN : 978-92-2-133471-2 (imprimé)

978-92-2-133472-9 (Web pdf)

Également disponible en arabe: دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب. الرصد والتقييم والتعلم في برامج سوق العمل النشطة - نظرة عامة

ISBN 978-92-2-630801-5 (imprimé), 978-92-2-630802-2 (Web pdf), Genève, 2018. Et en anglais:

ISBN 978-92-2-131670-1 (print), 978-92-2-131671-8 (web pdf), Genève 2018

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

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

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

.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez : www.ilo.org/publns.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin Italie

Imprimé en Suisse

Table des matières

Concepts et définitions des indicateurs de l'emploi applicables aux jeunes	1
Menu des indicateurs de l'emploi des jeunes	2
Opportunités d'emploi	7
Qualité de l'emploi	10
Accès à l'emploi	13
Compétences professionnelles	16
Mesurer les compétences de base	17
Mesurer les compétences techniques	17
Mesurer les compétences essentielles	19
Points clés	25
Ressources clés	26
Références	26
Étude de cas : Sélection d'indicateurs pour le programme d'entrepreneuriat des jeunes dans le nord de l'Ouganda	29
Figure	
2.1: Vue d'ensemble des indicateurs d'emploi applicables aux interventions relatives à l'emploi des jeunes	4
Tables	
2.1: Menu des indicateurs du marché du travail applicables aux jeunes	5
2.2: Indicateurs d'opportunités d'emploi	8
2.3: Indicateurs de la qualité de l'emploi	12
2.4: Indicateurs de l'accès à l'emploi	15
2.5: Indicateurs des compétences de base	18
2.6: Indicateurs des compétences techniques	20
2.7: Indicateurs des compétences essentielles	22





Concepts et définitions d'indicateurs de l'emploi applicables aux jeunes



Préalables :

Ce chapitre ne nécessite aucune connaissance préalable. Il aide les lecteurs à évaluer les résultats en offrant un « menu » d'indicateurs à sélectionner en fonction des objectifs et de la conception de l'intervention spécifique en matière d'emploi des jeunes.



Objectifs d'apprentissage :

À la fin de cette note, les lecteurs seront en mesure de :

- ▶ comprendre les défis associés à l'évaluation d'objectifs plus élevés, comme des emplois, un travail et des revenus, et les différentes options disponibles pour définir et recueillir des données sur ces concepts
- ▶ sélectionner dans un menu d'indicateurs sur l'emploi des jeunes couvrant quatre domaines de résultats clés : opportunités d'emploi, qualité de l'emploi, accès à l'emploi et compétences professionnelles
- ▶ désagréger les indicateurs par âge, genre, appartenance rurale/urbaine
- ▶ aligner les indicateurs des résultats de l'emploi des jeunes sur les indicateurs statistiques du travail décent et l'Agenda 2030 pour le développement.



Mots-clés :

Indicateurs statistiques du travail décent, désagrégation, indicateurs clés du marché du travail, enquêtes nationales sur les forces de travail, salaires et revenus, équivalent temps plein, qualité de l'emploi, participation de la main d'œuvre, employabilité, compétences techniques et générales.

L'évaluation des résultats de l'emploi des jeunes n'est pas une tâche simple. Le calcul de certains indicateurs du marché du travail requiert des connaissances spécialisées en économétrie du marché du travail, sur les enquêtes sur les forces de travail et en analyse des données. Mais le calcul de nombreux indicateurs du marché du travail est simple et, s'il est appliqué correctement, il peut offrir une méthode exacte et statistiquement sûre d'évaluation d'une intervention sur l'emploi des jeunes.

Cette note a donc pour objet de donner une orientation sur les indicateurs du marché du travail applicables aux jeunes et pouvant être utilisés dans le cadre de l'évaluation des résultats des interventions sur l'emploi des jeunes. Nous proposons un menu dans lequel c'est possible de choisir en fonction du contexte et des objectifs d'un projet particulier. Les définitions officielles des indicateurs du marché du travail sont données pour mieux comprendre la manière d'établir et de définir les mesures de suivi et d'évaluation de nos interventions en brossant également un aperçu des complexités et des problèmes associés à la détermination de la qualité et de la quantité d'un emploi.

Menu des indicateurs de l'emploi des jeunes

Aux fins du présent guide, notre menu des indicateurs de l'emploi des jeunes se divise en quatre domaines de résultats clés: opportunités d'emploi, qualité de l'emploi, accès à l'emploi et compétences professionnelles.

Les indicateurs proposés sont essentiellement axés sur le niveau des individus bénéficiaires, en se focalisant sur les participants à la recherche d'un emploi ou aspirant à améliorer leur employabilité, leurs revenus ou les résultats de leurs entreprises ou de leur travail indépendant. Les indicateurs servent essentiellement aux interventions ciblant des bénéficiaires individuels, notamment les programmes d'intervention sur le marché du travail, comme les services d'emploi publics, les subventions salariales ainsi que les interventions promouvant les moyens d'existence durables et les activités génératrices de revenus.

Les indicateurs proposés ont été sélectionnés en raison de leur pertinence et de leur applicabilité à la programmation de l'emploi des jeunes. Nous ne proposons que des indicateurs pouvant être évalués au niveau de projets et ne requérant pas plus qu'une connaissance de base des marchés du travail des jeunes. Cela dit, la définition et le calcul de la plupart des indicateurs ont été établis à travers un processus de normalisation international. La mesure de ces indicateurs de l'emploi des jeunes confèrera une crédibilité et un élément probant au suivi et à l'évaluation des résultats de l'emploi pour les jeunes bénéficiaires ainsi que pour les bailleurs, les partenaires du gouvernement et d'autres parties prenantes.

Le nom, la définition, la description et la source de chaque indicateur sont fournis dans les tableaux suivant chaque section. Toutefois, notre orientation se limite à définir les indicateurs et ne donne pas d'instructions sur la manière

Encadré 2.1 : Cadre d'évaluation d'un emploi décent

La Conférence internationale des Statisticiens du travail présente un cadre de mesures couvrant dix éléments substantiels correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent : emploi plein et productif, droits sur le lieu de travail, protection sociale et promotion du dialogue social. Les dix éléments sont les suivants :

1. possibilités d'emploi
2. revenus adéquats et travail productif
3. temps de travail décent
4. combinaison du travail, de la famille et de la vie personnelle
5. travail devant être aboli
6. stabilité et sécurité du travail
7. égalité des chances et de traitement dans l'emploi
8. environnement de travail sécuritaire
9. sécurité sociale
10. dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs.

Le cadre proposé d'indicateurs destinés à évaluer les résultats des projets est fondé sur ce cadre d'évaluation du travail décent.

Encadré 2.2: Évaluation de l'emploi des jeunes dans l'Agenda 2030 pour le développement durable

Chacun des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030 contient un total de 169 cibles servant de fondement à une feuille de route d'action. Les progrès réalisés dans l'atteinte de ces cibles seront évalués à travers un ensemble d'indicateurs mondialement harmonisés pour assurer le suivi de la performance.

Certains indicateurs ont directement trait au défi posé par l'emploi des jeunes dans trois des 17 ODD. Les indicateurs relatifs aux jeunes sont utiles pour les interventions alignées sur les objectifs de développement et les mesures de réduction de la pauvreté au plan national. Toutefois, bien qu'ils représentent un point de départ utile, il doit être noté que les indicateurs des ODD ne donnent pas de vue d'ensemble détaillée des jeunes sur les marchés du travail, notamment sur des questions telles que leur statut dans l'emploi, les heures de travail, le déséquilibre des compétences, la protection sociale et le dialogue social. Les indicateurs des ODD ayant trait au développement des jeunes sont les suivants :

Objectif n° 1 : Mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes et partout

- 1.1.1 Proportion de la population en-deçà du seuil de pauvreté international par sexe, âge, emploi et milieu géographique (urbain/rural)

Objectif n° 4 : Assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir des possibilités d'apprentissage continu pour tous

- 4.3.1 Taux de participation des jeunes et des adultes dans l'éducation et dans la formation formelles et non-formelles au cours des 12 derniers mois, par sexe
- 4.4.1 Proportion de jeunes et d'adultes ayant des compétences en technologie de l'information et de la communication (TIC), par type de compétence

Objectif n° 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, un emploi plein et productif et un travail décent pour tous

- 8.5.1 Gain horaire moyen des employés hommes et femmes, par fonction et par âge et des personnes handicapées
- 8.5.2 Taux de chômage, par sexe et par âge et des personnes handicapées
- 8.6.1 Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ne suivant pas d'enseignement, sans emploi ou formation
- 8.7.1 Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et par âge
- 8.b.1 Existence d'une stratégie nationale élaborée et opérationnalisée d'emploi des jeunes, distincte ou faisant partie d'une stratégie nationale de l'emploi.

Source: UN (2017)

de tabuler ou de calculer chacun d'entre eux. L'OIT et ses partenaires donnent d'importants conseils sur la codification, le calcul et la tabulation de tous les indicateurs du marché du travail ; vous trouverez la source d'autres informations à côté de chaque indicateur dans le tableau concerné.

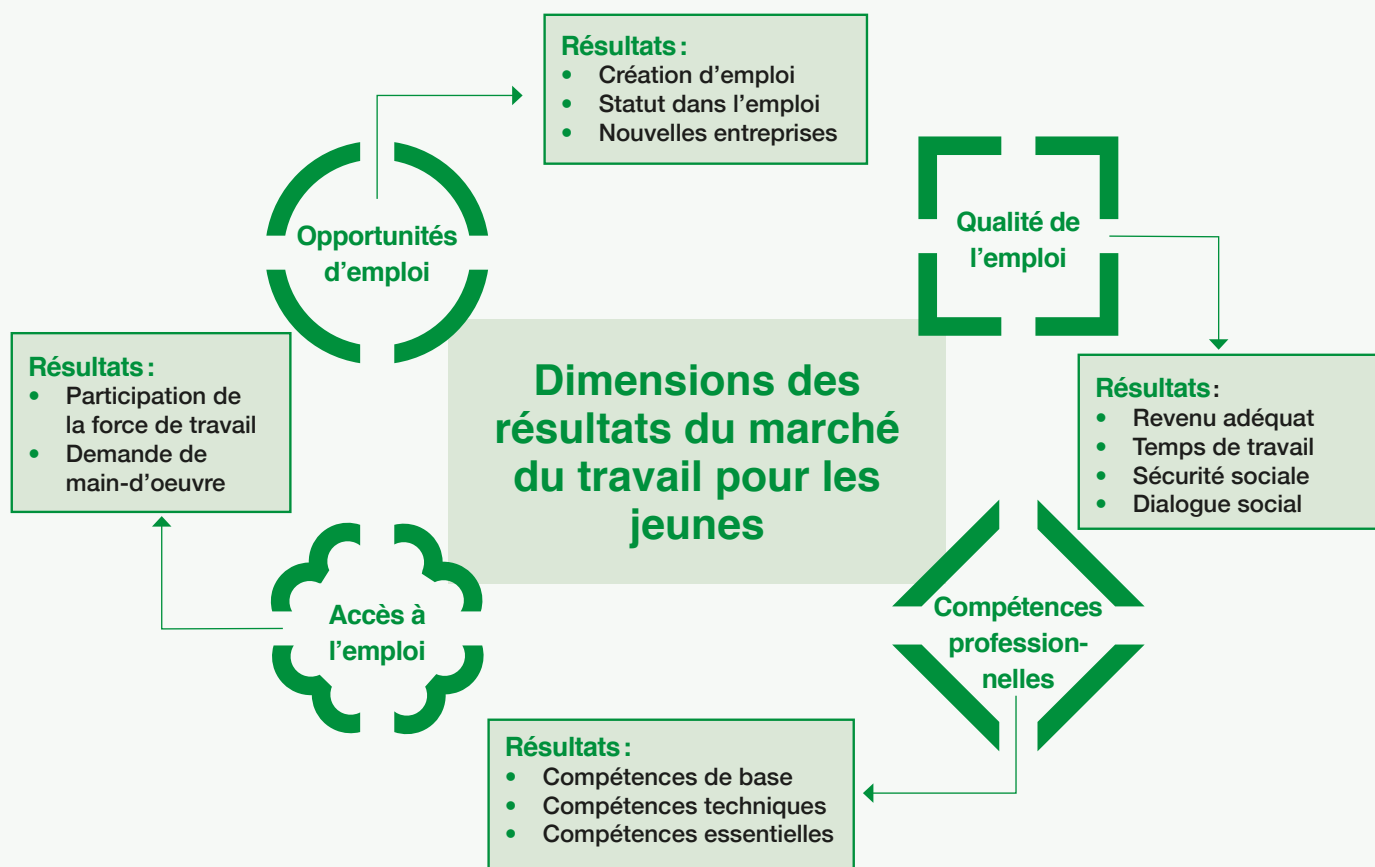
Nous distinguons quatre dimensions clés de travail décent pour les jeunes :

(a) **Création d'emplois** : Les résultats portent sur la création d'un plus grand nombre d'emplois pour les bénéficiaires cibles du projet au niveau individuel. Les emplois peuvent être créés pour des employés ou pour des travailleurs autonomes, en tant

qu'employeurs ou travailleurs à leur compte. Un autre résultat clé est le développement de l'activité, puisque le travail indépendant et l'entrepreneuriat sont le principal focus de nombreuses interventions en faveur de l'emploi des jeunes.

(b) **Qualité de l'emploi** : Les résultats portent sur la capacité des bénéficiaires à atteindre de meilleurs résultats sur le marché du travail, par l'adhésion à une sécurité sociale, le dialogue social, l'augmentation des revenus et un temps de travail décent. De nombreux jeunes ont des emplois de mauvaise qualité dans des activités à faible productivité et à faibles revenus. Ces types de résultats sont donc particulièrement

FIGURE 2.1 : VUE D'ENSEMBLE DES INDICATEURS DE L'EMPLOI APPLICABLES AUX INTERVENTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES



pertinents pour les projets ciblant le secteur informel et pour les projets de subsistance.

- (c) **Accès à l'emploi** : Les résultats portent sur l'encouragement des jeunes à entrer sur le marché du travail, améliorer la performance du marché du travail et évaluer la demande des employeurs en main d'œuvre et en compétences. Les résultats permettent le ciblage de groupes vulnérables spécifiques ou traditionnellement défavorisés sur le marché du travail, en particulier les femmes et les jeunes.

- (d) **Compétences professionnelles** : Les résultats portent sur la mesure du côté offre du marché du travail, les qualifications et les compétences des jeunes. Les principales qualifications d'employabilité sont interdépendantes et comprennent les compétences de base comme l'alphabétisation et les notions de calcul, les compétences techniques ou la capacité pour les individus d'effectuer différentes tâches et les compétences de travail essentielles également appelées compétences générales.

Tableau 2.1 : Menu des indicateurs du marché du travail applicables aux jeunes

Résultat	Indicateur
Opportunités d'emploi	
Création d'emplois	Nombre (ou taux) de bénéficiaires de projets employés
	Nombre (ou taux) de bénéficiaires de projets non employés
	Nombre d'emplois équivalents à temps plein (ETP)
Statut dans l'emploi	Nombre d'employés
	Nombre d'indépendants: employeurs
	Nombre d'indépendants: travailleurs à leur compte
Nouvelles entreprises	Nombre d'entreprises nouvellement créées avec plus d'un employé rémunéré
	Recettes des ventes annuelles des entreprises bénéficiaires
	Proportion d'entreprises nouvellement établies encore opérationnelles après X mois
	Pourcentage d'entreprises formellement enregistrées
Qualité de l'emploi	
Revenu adéquat	Revenu nominal mensuel/horaire moyen des employés (en monnaie locale)
	Différence relative entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes (disparité de salaire entre hommes et femmes)
Temps de travail	Temps de travail annuel moyen par bénéficiaire de projets employé
Sécurité sociale	Pourcentage de jeunes/jeunes employés contribuant activement à un régime de retraite, d'assurance maladie ou de chômage
Dialogue social	Pourcentage de jeunes travailleurs dont le salaire et les conditions d'emploi sont couverts par une convention collective (un accord entre des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs)
Accès à l'emploi	
Participation de la main d'œuvre	Taux de participation de la main d'œuvre
Demande de main d'œuvre	Nombre de postes vacants et de postes difficiles à pourvoir par fonction
	Délai moyen de pourvoi d'un poste pour les entreprises bénéficiaires
	Listes de compétences manquantes
Compétences professionnelles	
Compétences de base	Taux d'alphabétisation des jeunes
	Taux de notions en calcul chez les jeunes
	Taux d'aptitude à communiquer oralement chez les jeunes (expression et écoute)

Résultat	Indicateur
Compétences techniques	Évaluation par poste/tâche de l'utilisation des compétences au travail
	Participation aux apprentissages
	Compétences techniques rapportées par l'employeur
	Proportion de diplômés du supérieur (inscrits) dans des matières STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)
Compétences essentielles	Proportion de bénéficiaires dotés d'une haute estime de soi
	Proportion de bénéficiaires dotés d'une forte assurance
	Proportion de bénéficiaires dotés d'une forte aptitude à transmettre efficacement les informations
	Proportion de bénéficiaires dotés de fortes compétences en résolution des problèmes

Il est recommandé d'appliquer trois principales **désagréations** aux indicateurs du marché du travail pour les jeunes :

1. **L'âge** : L'OIT utilise la définition des Nations Unies d'un jeune comme une personne âgée de 15 à 24 ans ; mais différentes interventions en faveur des jeunes auront différentes exigences d'âge, en fonction du contexte national. Les enquêtes de l'OIT sur la transition de l'école à la vie active, par exemple, étendent cette définition aux jeunes âgés de 15 à 29 ans. Il peut être également utile de désagréger en plusieurs groupes d'âge : par exemple, de 15 à 17 ans (adolescents en âge de travailler) et de 18 à 24 ans (jeunes adultes).
2. **Le genre** : Les données ventilées par sexe sont recueillies et analysées séparément pour les hommes et les femmes. L'objectif de la collecte de données ventilées par sexe est d'avoir une compréhension plus complète des données sur l'emploi des jeunes en vue d'élaborer de meilleures politiques et de meilleurs programmes. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et par âge est également cruciale

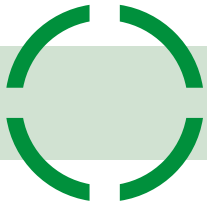
pour intégrer effectivement des aspects liés au genre dans la conception des programmes. Sans ces données stratifiées, les équipes ne peuvent pas analyser avec exactitude les différences entre la manière dont les femmes et les hommes ont accès et bénéficient des services, ni répondre à ces différences pour améliorer les objectifs des projets et leurs résultats sanitaires.

3. **Les zones rurales/urbaines** : Les définitions officielles des zones rurales et urbaines sont habituellement spécifiques aux pays et il n'existe pas de définition harmonisée de ce concept largement utilisé. Nous vous recommandons d'appliquer la définition nationale pour décrire les types de travail effectué dans des emplois aussi bien agricoles que non agricoles et leurs caractéristiques liées au travail en milieu rural. L'OIT a publié des vues d'ensemble préliminaires de définitions des meilleures pratiques en milieu urbain/rural des organisations internationales.¹

¹ Voir : <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/rural-labour/lang--en/index.htm>

DEFINITION

Désagréation : La désagréation est la décomposition des observations en niveaux plus détaillés. Les données doivent être désagréées en fonction de ce qui doit être mesuré. À titre d'exemple, pour les individus, la désagréation de base se fait par sexe, groupe d'âge, niveau d'éducation et autres caractéristiques personnelles utiles pour comprendre comment fonctionne le programme et la manière dont il affecte différents groupes (cibles).



Opportunités d'emploi

La première dimension de l'évaluation de l'emploi porte sur les opportunités. Cette dimension renvoie à la quantité d'emplois créés par une intervention en faveur de l'emploi des jeunes, l'indicateur primaire étant le taux d'emploi des bénéficiaires du projet. Un indicateur tout aussi important de l'emploi est la qualité du travail – sujet qui sera traité dans la section suivante.

Pour la sélection d'indicateurs sur l'emploi, nous suivons les définitions données par la base de données ILOSTAT de l'OIT². Pour évaluer un travail décent dans l'emploi, nous nous fondons sur le Manuel des indicateurs du travail décent de l'OIT (ILO, 2013a) et les enquêtes sur la transition de l'école à la vie active (ILO, 2009). Le tableau 2.2 décrit brièvement chaque indicateur et donne des informations sur le type de données, l'historique de leur utilisation et si elles peuvent être recueillies au niveau individuel.

L'OIT définit l'emploi dans une perspective axée sur les personnes (si un individu est employé, sous-employé ou sans emploi) plutôt que sur un emploi comme unité d'analyse. « Employé » comprend toutes les personnes ayant travaillé contre une rémunération, pour un bénéfice ou un gain familial, au moins une heure dans la semaine de référence, plus le nombre de personnes temporairement absentes de leur emploi (ILO, 2013a, paragraphe 27 ff.). Cette terminologie porte sur trois différents statuts d'emploi: « contre rémunération » concerne les personnes ayant effectué un travail contre un traitement ou un salaire, en espèces ou en nature (travailleurs contractuels et salariés); « pour un bénéfice » vise à inclure les travailleurs indépendants et « pour un gain familial » prévoit l'inclusion de membres de la famille ayant contribué en

travaillant dans un établissement ou une possession de la famille. Les jeunes sont considérés employés s'ils entrent dans cette définition et ont « l'âge de jeune » (la définition de l'âge d'un jeune change en fonction des pays). Le taux d'emploi se calcule directement: division du nombre de personnes employées par le nombre total de personnes en âge de travailler (ou, dans le cas d'emploi des jeunes, par le nombre des jeunes d'une tranche d'âge donnée, par exemple, âgés de 15 à 24 ans).

Les jeunes non employés sont classés en « chômeurs » ou « hors de la main d'œuvre ». Pour être considéré chômeur, un jeune doit être à la fois demandeur d'emploi (pendant une période récente spécifiée, par exemple, la semaine précédente) et (ii) être actuellement prêt à prendre un emploi si la possibilité lui en est donnée. Cette définition du chômage pourrait dans certains cas entraîner une sous-estimation de l'utilisation de main d'œuvre, en particulier si de nombreux jeunes sont découragés et cessent de chercher activement un emploi. C'est ainsi que les jeunes qui ne travaillent pas et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, parce qu'ils ont le sentiment qu'une telle recherche est vaine, sont considérés comme des « travailleurs découragés » (ILO, 2009).

Une telle définition de l'emploi des jeunes risque d'occulter l'étendue du chômage chez les jeunes. Selon la définition de l'emploi, un jeune ayant travaillé une heure par semaine devrait être considéré comme employé. Les informations sur l'emploi doivent donc être complétées avec des données sur le nombre d'heures travaillées. Dans un cadre d'évaluation des résultats, le mieux serait d'indiquer à la fois le nombre d'emplois créés et leur équivalent en emplois à plein temps dans un souci d'éviter que ne soient exagérés les effets bénéfiques de l'intervention.

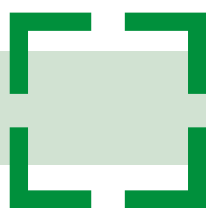
² Voir: www.ilo.org/ilostat

L'équivalent temps plein (ETP) est une approche d'évaluation d'emplois adoptée et favorisée par la plupart des institutions financières et par le Comité des bailleurs pour le développement de la petite entreprise. L'ETP aide à faire apparaître la quantité totale d'emplois créés. Il ne fait toutefois pas apparaître le nombre de personnes ayant bénéficié d'emplois additionnels et nous recommandons donc d'utiliser l'ETP en combinaison avec les taux d'emploi des jeunes. Les deux évaluations ont besoin du nombre d'heures travaillées par tous les bénéficiaires du projet devant être suivis.

Les directives ci-dessous proposent également un certain nombre d'indicateurs liés aux entreprises, compte tenu de la nécessité de promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes comme moyen d'augmenter le nombre d'emplois décents pour ces derniers. Les indicateurs incluent le nombre d'entreprises nouvellement créées, les recettes de ventes supplémentaires, la part des entreprises bénéficiaires nouvellement créées et le pourcentage d'entreprises formellement enregistrées. La collecte de ces informations peut nécessiter des efforts accrus de collecte de données, bien qu'aux fins de suivi et d'évaluation au niveau des projets, ces informations puissent être recueillies auprès des propriétaires d'entreprises eux-mêmes.

Tableau 2.2 : Indicateurs d'opportunités d'emploi			
Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Création d'emplois	Nombre de jeunes employés/taux d'emploi des jeunes	<p>Les personnes ayant un emploi sont définies comme étant celles en âge de travailler qui, durant une brève période de référence, ont été engagées dans une activité devant produire des biens et fournir des services contre rémunération ou bénéfice.</p> <p>Ce sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) les personnes employées « au travail » c'est-à-dire celles qui ont travaillées dans un emploi pendant au moins une heure (b) les personnes employées « pas au travail » en raison d'une absence temporaire ou de dispositions sur le temps de travail (comme le travail par équipes, les horaires variables et les congés compensatoires d'heures supplémentaires). <p>La définition inclut donc les employés bénéficiaires indépendants et salariés.</p> <p>Le taux d'emploi des jeunes est calculé en divisant le nombre de jeunes employés par le nombre total de jeunes (d'une tranche d'âge donnée)</p>	ILO (2013a, para. 27 ff.)
	Nombre de jeunes chômeurs	<p>Les personnes au chômage sont définies comme étant toutes celles en âge de travailler qui remplissent les trois critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) sans emploi ; (ii) qui ont été demandeurs d'emploi durant une période récente spécifiée (iii) seraient prêtes à prendre un emploi si la possibilité leur était donnée. <p>Les personnes qui remplissent (i) et (iii), mais pas (ii) – celles qui ne recherchent pas activement un emploi – sont parfois désignées comme des « individus découragés ».</p>	ILO (2013a, para. 47ff.)

Résultat	Nom d'indicateur	Description	Source
	Nombre d'emplois équivalents à plein temps (EPT)	Nombre net d'emplois EPT créés dans les entreprises cibles suite au programme, par année et cumulativement. Les emplois à temps partiel sont convertis en EPT au pro rata, en fonction de la définition locale (par exemple, si la semaine de travail est de 40 heures, un emploi de 24 heures par semaine équivaldrait à un emploi EPT à 0,6).	ADB (2013)
	Statut dans l'emploi	Donne des informations sur la manière dont sont classés les emplois occupés par des personnes sur la base du type associé d'activité économique. Les personnes employées sont classées selon les catégories suivantes : (a) employés : tous les travailleurs ayant un « emploi rémunéré » et un contrat de travail explicite (écrit ou verbal) de travail avec un employeur (b) indépendants : tous ceux qui travaillent à leur propre compte et dont la rémunération dépend directement des bénéfices découlant des biens ou des services produits (b.I.) indépendants (employeurs) : ceux qui engagent en continuité une ou plusieurs personnes pour travailler pour eux dans leur entreprise en tant que « employé(s) » (b.II.) indépendants (travailleurs à leur propre compte) : les travailleurs indépendants n'ayant pas engagé en continuité des « employés » pour travailler pour eux durant la période de référence. Bien qu'incluses comme catégories de statut d'emploi, les trois suivantes ne sont pas concernées par nos directives : (a) les membres de coopératives de producteurs ; (b) les membres de la famille apportant une contribution ; (c) les travailleurs ayant un statut non classifiable.	ILO (1993, para. 8, ff.)
Nouvelles entreprises	Nombre d'entreprises nouvellement créées avec plus d'un employé rémunéré	Entreprise nouvellement créée: formelles ou informelles, suite à l'intervention Employé rémunéré : travailleur ayant un emploi dont la rémunération de base ne dépend pas directement des revenus de l'employeur (peut être un membre de la famille).	ILO (2015)
	Ventes et revenus (annuels) additionnels pour les entreprises bénéficiaires	En suivant les ventes et les revenus (annuellement ou mensuellement) nous pouvons évaluer l'augmentation des ventes et des revenus (en USD) sur une période donnée des entreprises appuyées par le projet).	ILO (2015)
	Part des entreprises nouvellement créées encore opérationnelles après X mois	Les indicateurs suivent le ratio des entreprises nouvellement créées et toujours opérationnelles par rapport au nombre total d'entreprises participant à l'intervention.	ILO (2015)
	Pourcentage d'entreprises formellement enregistrées	Pourcentage d'entreprises formellement enregistrées au moment de leur opérationnalisation dans le pays.	Fiala and Pilgrim (2013)



Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel et l'une des dimensions les plus importantes d'un travail décent. La qualité générale ou globale d'un emploi est la somme des multiples aspects affectant la relation professionnelle et le travail lui-même. La nature dimensionnelle de la qualité de l'emploi rend pratiquement impossible l'élaboration d'un seul indicateur ou d'un système d'indicateurs.

Dans cette section, nous présentons la qualité de l'emploi comme étant les aspects des relations de travail pouvant avoir un impact sur le bien-être des travailleurs: tous ces aspects sont liés au contrat de travail, à la rémunération,

aux heures de travail, à la protection sociale et au dialogue social.

L'un des concepts les plus importants à évaluer concerne les gains ou traitements. Le concept de gain concerne la rémunération, en espèces et en nature, payée aux employés pour le temps travaillé ou le travail effectué, ainsi que pour le temps non travaillé comme les congés annuels et d'autres types de congés ou de vacances payés. Les gains doivent inclure les traitements et salaires directs, la rémunération du temps non travaillé (à l'exclusion des indemnités de départ et de fin d'emploi), les primes et gratuités et les allocations familiales

Encadré 2.3: Composantes clés du travail décent : évaluation de l'informalité

Pour évaluer l'informalité, il est nécessaire d'établir une distinction entre le secteur informel et les emplois informels. Même les travailleurs de l'économie formelle peuvent avoir des emplois classés informels (par exemple, en raison d'un manque de couverture de protection sociale ou même de contrat) et cela a d'importantes implications pour la classification des conditions de travail dans une région.

Certaines données peuvent être rassemblées pour déterminer si une personne a un emploi informel. Premièrement, il faut collecter les informations essentielles sur les caractéristiques de l'emploi, comme la fonction et le statut de l'emploi. Deuxièmement, des informations contextuelles comme les caractéristiques du lieu de travail et le type de contrat de travail, sont nécessaires pour déterminer si l'emploi est formel ou informel. Troisièmement, les informations indiquant si l'emploi se situe dans le secteur informel: si l'entreprise est enregistrée, son statut juridique et si l'État et l'employeur cotisent aux prestations de protection sociale. Enfin, il est possible de recueillir des informations descriptives sur les caractéristiques du travail et les plans de la personne employée en question.

Pour plus d'informations sur la conception d'enquêtes devant déterminer l'informalité, voir [ILO \(2013b\)](#).

Il est important de reconnaître que différents sous-groupes de la population ont une probabilité différente d'être affectés par l'informalité. Le rapport *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un tableau statistique* (ILO, 2018) est un récit détaillé de l'hétérogénéité dans l'informalité et de sa prévalence dans de nombreux groupes différents. Les groupes particulièrement exposés à ce risque, outre certaines fonctions présentant une proportion surreprésentée de l'emploi informel, sont les jeunes et les femmes. Cela illustre le fait que l'informalité est un concept devant être pris en considération et abordé dans les interventions en faveur de l'emploi des jeunes. L'orientation des interventions sur les employés informels peut être utile pour l'identification et le ciblage de participants particulièrement vulnérables.

et les indemnités de logement payées directement à l'employé par l'employeur.

Certains concepts pouvant être matérialisés dans une intervention en faveur de l'emploi des jeunes, comme l'emploi informel, ne sont

pas directement pris en compte dans les indicateurs suggérés. Mais lorsqu'ils utilisent conjointement ces indicateurs, certains de ces concepts plus abstraits peuvent encore être évalués. Compte tenu de la diversité des dimensions à couvrir, nous avons décidé de ne

Encadré 2.4 : Exemple : Comment utiliser des indicateurs sélectionnés dans l'évaluation et la mesure des projets

La décision du choix de l'indicateur pouvant le mieux saisir et représenter les résultats des intérêts n'est que la première étape du processus d'évaluation. Des données doivent être recueillies pour calculer l'indicateur devant être correctement configuré pour atteindre le résultat souhaité. La présente note ne peut pas donner d'instructions sur tous les indicateurs proposés. Toutefois, les étapes impliquées dans le calcul de l'indicateur NEET sont détaillées ci-dessous en soulignant certaines questions qui devraient être prises en considération lors de l'interprétation d'indicateurs. Pour nombre des indicateurs suggérés, des informations détaillées sur le calcul et l'interprétation se trouvent dans le Manuel de l'OIT (ILO, 2013c).

Jeunes non scolarisés, sans emploi ni formation (NEET)

L'indicateur NEET est l'un des indicateurs du travail décent suggérés par l'OIT et il joue un rôle déterminant dans les Objectifs de Développement Durable (ODD). Pour l'ODD 8, travail décent et croissance économique, il est un indicateur clé de la situation des jeunes sur le marché du travail. Il peut être calculé comme indiqué ci-dessous : (« # » signifie « nombre de »):

$$\text{NEET (\%)} = \frac{\# \text{ total de jeunes} - \# \text{ de jeunes en emploi} - \# \text{ de jeunes en études ou en formation mais pas en emploi}}{\# \text{ total de jeunes}} \times 100$$

La proportion de NEET chez les jeunes est un indicateur important car il mesure l'offre de main d'œuvre potentielle de jeunes. Incluant à la fois les jeunes découragés et les jeunes économiquement inactifs, il permet d'évaluer le degré d'exclusion sociale et économique des jeunes. Dans la mesure où seuls les jeunes sans emploi, ni éducation, ni formation sont inclus, il est important pour les choix éducatifs des jeunes. Au lieu de compter les jeunes économiquement inactifs, l'évaluation NEET nous permet de faire la différence entre les jeunes économiquement inactifs mais en études et donc devant vraisemblablement entrer avec succès sur le marché du travail et ceux qui ont (temporairement) abandonné la recherche d'un emploi.

Pour obtenir des résultats sur les NEET comparables dans les pays, il est important d'utiliser une définition commune des études et de la formation. L'OIT suggère que seules l'éducation et la formation formelles soient prises en considération en excluant l'éducation non-formelle comme les ateliers dispensés par un fournisseur institutionnalisé, outre le système éducatif formel et l'apprentissage informel.

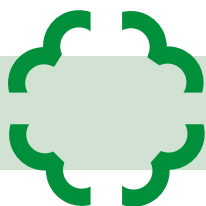
Les taux élevés de NEET féminins par rapport aux taux masculins dans un pays attirent l'attention sur les rôles sexospécifiques attribuant une charge disproportionnée des tâches ménagères aux filles. Cela pouvant empêcher les jeunes filles de finir leurs études et d'entrer sur le marché du travail, les taux élevés de NEET féminins, en particulier chez les adolescentes (âgées de 15 à 17 ans), peuvent être interprétés comme un signal d'alerte précoce de questions d'inégalités à long terme entre hommes et femmes et la présence d'obstacles à la réussite de l'entrée des filles sur le marché du travail et à la construction d'une carrière.

donner de directives que sur quelques évaluations de base de chaque aspect du travail décent. Cela ne permet pas une couverture exhaustive de ces dimensions mais garantit l'existence d'un point d'entrée pour chacun des domaines possibles d'interventions en faveur de l'emploi des jeunes. Pour chaque évaluation, le tableau 2.3 inclut une brève description, explique le type de données, les sources de données et indique si les données peuvent être collectées au niveau d'une intervention.

Des efforts ont été entrepris pour interpréter des évaluations agrégées du travail décent, comme développé dans [Anker et al. \(2003\)](#) et [Ghai \(2003\)](#). Ces évaluations ont toutefois été critiquées car elles ne cartographient pas pleinement le concept de travail et parce qu'elles utilisent des macro-indicateurs donnant très peu d'informations sur la situation des individus eu égard à un travail décent.

Tableau 2.3 : Indicateurs de la qualité de l'emploi

Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Gains adéquats	Salaire moyen	Gains mensuel/horaire nominal moyen des employés (monnaie locale)	ILO (1982, para. 9)
	Différence de salaire entre hommes et femmes	Évaluation de la différence relative entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes La différence de salaire entre hommes et femmes est la différence entre les gains horaires moyens bruts des employées, exprimée en pourcentage des gains horaires moyens bruts des employés. Quand la différence de salaire entre hommes et femmes est égale à « 0 », cela signifie une égalité de gains. Les valeurs positives indiquent dans quelle mesure les gains des femmes ne répondent pas à ceux des hommes et une valeur se rapprochant de « 100 » indique une plus grande inégalité qu'une valeur se rapprochant de « 0 ». Les valeurs négatives indiquent la mesure dans laquelle les gains des femmes sont supérieurs à ceux des hommes.	ILO (1982, para. 9)
Temps de travail	Temps de travail annuel moyen par bénéficiaire du projet employé	Les heures effectivement travaillées sont le temps passé dans un emploi pour la performance d'activités contribuant à la production de biens et/ou de services durant une période de référence courte ou longue.	ILO (2008a)
Sécurité sociale	Couverture de la sécurité sociale	Pourcentage de jeunes/jeunes employés contribuant activement à un régime de retraite, d'assurance maladie ou de chômage.	ILO (1999, 2013c) .
Dialogue social	Couverture de négociation collective	Pourcentage de jeunes travailleurs dont le salaire et les conditions d'emploi sont couverts par une convention collective entre les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs.	Ghai (2003) , ILO (2013c) .



Accès à l'emploi

Il ne suffit pas simplement, pour promouvoir un emploi décent, d'évaluer les résultats sur l'emploi d'une intervention en matière d'emploi des jeunes. Plutôt, l'adéquation entre les compétences individuelles et les exigences de l'employeur est cruciale pour déterminer les possibilités d'emploi des jeunes. La capacité d'évaluer exactement le fonctionnement du marché du travail en équilibrant la fourniture de services de main d'œuvre (travailleurs) par rapport à la demande de services de main d'œuvre (employeurs), souvent par le biais de mesures visant le marché du travail, est cruciale pour traiter les distorsions du marché. De nombreuses interventions en faveur de l'emploi des jeunes ne ciblent pas directement la demande de compétences puisqu'elles sont destinées à développer les compétences des jeunes plutôt qu'à améliorer le recrutement dans les entreprises. En revanche, le fait d'accorder une grande attention à l'estimation de la demande de compétences des employeurs dans la conception et le suivi d'une intervention peut contribuer à améliorer les résultats en termes d'emplois des jeunes. Le Tableau 2.4 donne une vue d'ensemble des indicateurs évaluant l'accès à l'emploi.

Une mesure clé de l'accès à l'emploi est le taux de participation de la force de travail, qui évalue dans quelle mesure la population – employée ou recherchant activement un emploi – est économiquement active. Cette mesure est importante pour le suivi des projets ne portant pas seulement sur l'emploi mais aussi sur la motivation des jeunes à chercher et à demander un emploi. Cette mesure a le pouvoir de renforcer potentiellement l'offre de main d'œuvre.

Pour évaluer la demande d'emplois, certaines interventions estiment important de suivre le

nombre de postes vacants et la durée nécessaire pour que les employeurs y pourvoient. Il serait tout aussi important que les employeurs identifient les déficits et les pénuries de compétences afin d'élaborer des programmes de formation susceptibles d'améliorer les capacités en vue de combler les déficits rapportés.

En revanche, il n'est pas conseillé que tous les projets collectent des données quantitatives primaires auprès des employeurs sur leurs postes vacants et les déficits de compétence. Dans de nombreux cas, les données sur les vacances de postes peuvent être obtenues auprès des services publics de l'emploi qui gardent souvent des dossiers de leurs clients (demandeurs d'emploi) et des postes vacants qu'ils s'efforcent de concilier : les statistiques sur les demandeurs d'emploi et les postes peuvent révéler des informations utiles sur la fourniture et la demande de compétences et peuvent être complétées par des informations sur les raisons de ces vacances, car il doit être établi si ces vacances sont liées à un manque de compétences et de qualifications des demandeurs d'emploi ou juste à l'entreprise ayant des difficultés à attirer des candidats.

Outre la collecte de données quantitatives sur les vacances de postes de sources secondaires, des données qualitatives peuvent être obtenues à travers la consultation d'un groupe restreint de sociétés de secteurs sélectionnés pour dégager plus de détails et mieux saisir les tendances des professions et des compétences émergentes et les développements à venir. Les analyses des contenus des exigences des emplois, telles que décrites dans les annonces de vacances de postes, pourraient servir en complément des consultations.

Encadré 2.5: Enquêtes sur les compétences auprès des employeurs/ établissements (ESS)

Une ESS est un instrument destiné à produire des données sur la demande et l'investissement des employeurs dans les compétences et les travailleurs. Elle aide à définir le type, le niveau et la composition des compétences dont les individus ont besoin pour effectuer le travail demandé par les entreprises ainsi qu'à déterminer les taux de postes vacants et s'ils sont dus au manque de candidats dotés des compétences requises. Ce type d'enquête nécessite également un outil approprié pour enquêter sur les besoins à venir en obtenant des informations sur le type de professions devant faire l'objet d'une plus forte (ou faible) demande ou les compétences qui seront essentielles dans les portefeuilles de compétences des futurs travailleurs.

Ces informations jettent les bases de la production de connaissances devant permettre à chacun des acteurs du marché du travail d'ajuster ses stratégies et ses actions de manière à faire face aux défis auxquels il est confronté.

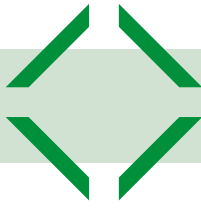
- (1) Les décideurs peuvent concevoir leur politique en matière d'éducation et de formation et encourager également des stratégies de ressources humaines, telles que :
 - la conception de l'éducation initiale et continue en utilisant les informations sur les domaines d'expertise basiques des professions et des secteurs émergents ainsi que la mise à niveau et un enseignement correctif pour des segments spécifiques de la force de travail
 - la conception de politiques actives relatives au marché du travail : conseils/orientation et recyclage des chercheurs d'emploi.
- (2) Les institutions d'éducation et de formation (publics ou privés) peuvent recevoir des informations actualisées sur la demande de compétences pour alimenter :
 - la conception de programmes éducatifs et de formation et de normes de compétences, le nombre de lieux d'éducation et de formations offerts pour soutenir le changement de la demande des entreprises de nouveaux entrants
 - la conception de programmes éducatifs et de formation et de normes de compétences pour ajuster les compétences des travailleurs actuels en réponse à l'évolution des besoins de compétences des entreprises.
- (3) Les employeurs peuvent se comparer à d'autres en termes de dispense de formations ou d'expérience de déficits de compétences et identifier les principaux défis et possibilités pour leur secteur concernant :
 - la compréhension des moteurs des besoins de compétences pour établir une relation entre l'organisation du travail, les stratégies de produits, le positionnement des entreprises et les changements technologiques et les besoins des entreprises en matière de compétences et de formation.
- (4) Les individus (avec l'aide de conseillers d'orientation) peuvent identifier les domaines qu'ils devraient actualiser et les secteurs et fonctions souffrant de pénuries de compétences spécifiques offrant de bonnes possibilités d'emploi :
 - l'identification des déficits de compétences et des pénuries de main d'œuvre par niveau et type d'éducation/formation pour contribuer à la production de connaissances sur les futurs besoins en compétences.

Il est également nécessaire d'explorer les compétences spécifiques dont manquent les employeurs et l'impact des postes vacants, faute de candidats qualifiés. Les projets peuvent envisager de poser aux employeurs des questions sur le recrutement et les niveaux de compétences de ceux qui abandonnent leurs études pour prendre leur premier emploi. Il

peut être demandé aux employeurs s'ils ont recruté des candidats pour leur premier emploi après avoir abandonné leurs études au cours des deux ou trois dernières années. Il est alors possible d'explorer les perceptions qu'ont les employeurs de la disponibilité de travail et des compétences de ces candidats recrutés.

Tableau 2.4 : Indicateurs de l'accès à l'emploi

Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Participation de la main d'œuvre	Taux de participation de la main d'œuvre	Le taux de participation de la main d'œuvre est une mesure de la proportion de la population en âge de travailler dans un pays activement engagée sur le marché du travail, en travaillant ou en cherchant activement un travail par rapport à la population totale en âge de travailler du pays.	ILO (2016)
Demande de main d'œuvre	Nombre de postes vacants	Le nombre total de postes vacants et le nombre de postes vacants difficiles à pourvoir peuvent être déterminés ainsi que leur ratio. Ces données peuvent être obtenues à travers des sources secondaires comme les services publics de l'emploi ou des enquêtes sur les compétences/vacances de postes.	Řihova (2016)
	Délai moyen pour les employeurs pour pourvoir les postes vacants	Le délai moyen d'un employeur pour pourvoir un poste vacant peut être déterminé par des sources secondaires comme les services publics de l'emploi ou des enquêtes sur les compétences/vacances de postes.	Řihova (2016)
	Listes de compétences manquantes	Elles peuvent être rapportées par les travailleurs ou par les employeurs.	Řihova (2016)



Compétences professionnelles

Le développement des compétences est essentiel pour accroître la productivité et la viabilité des entreprises et améliorer les conditions de travail et l'employabilité des travailleurs (ILO, 2008b). Pour s'assurer ce premier emploi et pour naviguer dans le marché du travail, les jeunes femmes et les jeunes hommes ont besoin de compétences techniques pour effectuer des tâches spécifiques et de compétences essentielles comme apprendre, communiquer, résoudre les problèmes et travailler en équipe. Le développement de compétences essentielles, la prise de conscience des droits des travailleurs et une compréhension de l'entrepreneuriat sont les composantes de base de l'apprentissage permanent et de la capacité d'adaptation au changement.

L'OIT (2000, para. 9) définit les compétences d'employabilité comme étant :

Les compétences, les connaissances et les qualifications renforçant la capacité du travailleur à trouver et conserver un emploi, progresser dans son travail et faire face au changement, trouver un autre emploi s'il le souhaite ou s'il a été licencié et à entrer plus facilement sur le marché du travail à différentes périodes du cycle de vie. Les individus sont plus employables quand ils ont une éducation et une formation solides, des compétences de base et polyvalentes de haut niveau comme le travail d'équipe, la résolution de problèmes, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et des compétences linguistiques et en communication [...]. Cette combinaison de compétences leur permet de s'adapter aux changements du monde du travail.

L'évaluation de la progression et de l'avancement des jeunes dans leurs compétences professionnelles est un sujet très

débatu et aucun consensus ne s'est dégagé sur les méthodes les plus précises d'évaluation des compétences professionnelles. Une caractéristique courante de la plupart des définitions des compétences est d'en distinguer trois types, bien qu'elles soient décrites différemment en fonction de l'organisation et du contexte. L'OIT fait la distinction entre les compétences de base, les compétences techniques et les compétences essentielles (en incluant parfois une quatrième dimension de compétences personnelles/professionnelles, voir Brewer, 2013), et, dans le contexte académique, un groupe de compétences de base, de réflexion d'un niveau supérieur et affectives est souvent utilisé (Cotton, 1996). Dans cette note, nous utilisons cette triple distinction entre les compétences de base, les compétences techniques et les compétences essentielles, en référence aux définitions de l'OIT.

Le succès des programmes de formation professionnelle dépend non seulement des compétences que les jeunes ont acquises dans leurs études et leurs formations, mais aussi de la manière dont ils se rapportent aux compétences demandées sur le marché du travail. Comme indiqué dans la Note 1, durant la phase de diagnostic, la demande et l'offre de main-d'œuvre doivent être toutes les deux analysées de sorte que le déficit de compétences devant être pris en compte par l'intervention soit clairement défini. Dans cette sous-section, nous nous concentrerons d'abord sur les résultats des compétences du côté de l'offre de main-d'œuvre en discutant des mesures relatives aux compétences de base, techniques et essentielles. La sous-section suivante portera sur les changements de compétences rapportés par l'employeur,

comme mesure complémentaire des résultats des compétences.

Il faut savoir que le menu proposé d'indicateurs des compétences ne devrait pas être perçu comme remplaçant des processus d'accréditation ou de certification des compétences déjà en place. Les autorités publiques et certaines autorités privées

ont la responsabilité de déterminer le type de compétences et la manière dont leur atteinte sera évaluée et reconnue. Les compétences proposées ci-dessous sont destinées au développement de compétences individuelles en utilisant des mesures académiquement approuvées pouvant être appliquées mondialement

MESURER LES COMPÉTENCES DE BASE

Les compétences de base sont l'alphabétisation, les notions de calcul de base et la capacité à communiquer. Ces compétences sont un préalable à presque tous les types d'emploi. L'amélioration des compétences de base par des interventions sur le travail des jeunes peut donc contribuer de manière inestimable à aider les jeunes à trouver un emploi décent (Brewer, 2013). Ces compétences sont au cœur de chaque système éducatif national et devraient être transmises durant le cycle primaire. Les interventions sur l'emploi des jeunes peuvent,

dans certains cas, compléter ou consolider ces compétences mais il n'entre pas dans leur mandat et leurs ressources de dispenser un ensemble complet de ces compétences. À titre d'exemple, dans les programmes tels que les formations commerciales, les compétences de base pourraient améliorer parallèlement les compétences en entrepreneuriat. Il existe des tests standardisés d'évaluation de l'alphabétisation et des notions de calcul pouvant aider à évaluer les résultats des compétences de base.

MESURER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES

Les termes « qualifications » et « compétences » renvoient aux capacités et aptitudes des individus à effectuer différentes tâches. Dans ce guide, nous nous intéressons essentiellement à la capacité d'exécuter les tâches requises pour certains emplois: les compétences professionnelles. Les compétences sont donc essentiellement des caractéristiques individuelles.

Les compétences techniques s'obtiennent normalement durant une éducation professionnelle ou supérieure spécialisée. Elles peuvent être également associées à des emplois dont elles sont des conditions préalables pour l'exécution compétente des tâches, à des programmes éducatifs et de formation et à leurs qualifications

connexes dans lesquels elles sont enseignées et évaluées. Les faits donnent à suggérer que les méthodes d'évaluation des compétences de base, comme l'alphabétisation ou les compétences cognitives, sont fiables alors que les compétences techniques sont plus difficiles à évaluer car elles sont affectées par divers facteurs externes (Laajaj and Macours, 2017).

De même, les compétences techniques ne représentent pas un ensemble homogène, mais différent considérablement selon la fonction et le lieu de travail spécifiques. En outre, les compétences techniques requises pour une fonction évoluent avec le temps, certaines d'entre elles devenant obsolètes.

Tableau 2.5 : Indicateurs des compétences de base

Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Compétences de base	Taux d'alphabétisation des jeunes	Capacité à lire et écrire. L'OCDE propose l'Évaluation en ligne de l'éducation et des compétences qui donne des résultats individuels liés au Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC). L'évaluation contient des modules sur l'alphabétisation et les notions de calcul de base ainsi que sur la résolution des problèmes. Le test peut être effectué à partir de l'âge de 15 ans et correspond donc bien aux classifications conventionnelles des jeunes âgés de 15 à 24 ans (voir http://www.oecd.org/skills/Esonline-assessment/). L'inscription pendant et/ou à la fin de l'enseignement primaire peut servir d'indicateur pour l'alphabétisation bien que certains individus puissent avoir été scolarisés tout en restant analphabètes tandis que d'autres peuvent ne pas avoir été scolarisés tout en étant capables de lire. L'alphabétisation de base est une importante condition préalable pour de nombreux types d'apprentissage futurs.	OECD (2000)
	Taux de notions en calcul de base chez les jeunes	La capacité de comprendre et de travailler avec des chiffres. Voir ci-dessus les observations et les sources.	OECD (2000)
	Taux de communication orale chez les jeunes (parlée et écoutée)	La communication orale est le processus dynamique par lequel les individus échangent des pensées, des idées et des messages. L'écoute est le fait d'interpréter les sons et/ou les stimulations visuelles et d'utiliser ces interprétations pour leur donner une signification. Le projet <i>Children, Youth and Families Life Skills</i> (dynamique de la vie des enfants, des jeunes et de la famille) (CYFAR) a élaboré une « échelle de communication » pour évaluer la capacité des jeunes à communiquer en examinant la fréquence d'utilisation des compétences suivantes, nécessaires pour des pratiques de communication efficaces : 1. Conscience de ses propres styles de communication 2. Compréhension et valorisation de différents styles de communication 3. Pratique de l'empathie 4. Adaptation de ses propres styles de communication en fonction des styles d'autrui (adaptabilité communicative) 5. Communication d'informations essentielles 6. Gestion des interactions	Barkman et al. (2002)

Dans la perspective d'une intervention, les compétences techniques doivent donc être examinées en gardant fermement à l'esprit les besoins de compétences et le déficit éventuel de compétences. Compte tenu du fait qu'elles ne peuvent pas être appliquées aussi largement que les compétences de base, elles représentent moins une fin en soi

et leur utilité est plus étroitement liée au fait de savoir si elles facilitent l'obtention d'un travail décent.

Après avoir déterminé quelles compétences techniques spécifiques prendre en compte dans un programme de formation, la meilleure façon d'en évaluer la progression est

de faire un test adapté au contenu de cette formation. Dans l'idéal, ce test devrait être programmé avant et après la formation, afin de pouvoir évaluer la progression. Dans certains cas spéciaux, l'acquisition de compétences peut être suivie à travers les résultats des participants durant la formation. À titre d'exemple, dans le programme « Gérez mieux votre entreprise » (GERME) de l'OIT, les participants doivent préparer des business plans. La qualité des *business plans* peut être directement évaluée au lieu d'imposer aux participants un test exigeant en temps et ressources. Pour les types d'intervention où les participants fournissent plusieurs produits durant la formation, la qualité de ces résultats peut être une mesure indirecte utile de l'amélioration des compétences techniques.

Quand une intervention combine une formation en compétences et des travaux pratiques dans le cadre d'un apprentissage en situation de travail, comme les stages ou apprentissages en entreprise, les améliorations des compétences rapportées par l'employeur peuvent être utilisées pour compléter les résultats des tests. Quand une intervention favorise le placement des participants dans l'éducation formelle, comme une formation professionnelle ou des programmes universitaires, la proportion de participants dans les matières les plus demandées peut servir de mesure approximative des compétences techniques.

MESURER LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Le troisième groupe de compétences a été décrit comme étant un obstacle majeur à l'obtention de bons emplois et il fait donc l'objet d'une attention croissante depuis quelques années. En fonction du domaine et du contexte national, les compétences

essentielles sont également connues sous l'appellation de compétences générales, compétences élémentaires, résultats élémentaires, compétences pratiques, (Blades et al., 2012) ou compétences professionnelles essentielles, qualifications clés, qualifications

Encadré 2.6: Évaluation des compétences les plus couramment utilisées

Les caractéristiques des compétences sont difficiles à évaluer. Au niveau individuel, l'évaluation des compétences comprend des tests psychologiques et différentes formes d'évaluation (niveaux et examens scolaires, centres d'évaluation, évaluation des travailleurs). Dans certains types d'analyse (en particulier, les enquêtes d'opinion des employeurs, des employés ou des diplômés), on a également recours à des questions directes sur les compétences. D'autres types d'analyse utilisent des variables différentes pour évaluer l'offre et la demande de compétences. Ces variables peuvent être :

- (a) les qualifications : diplômes, certificats acquis dans l'éducation, la formation, ou un système de reconnaissance des résultats de l'apprentissage. Dans une analyse empirique, elles sont le plus souvent exprimées en niveau et en domaine du niveau le plus élevé atteint
- (b) les professions : ensembles d'emplois similaires en termes de tâches et de fonctions. Les classifications type des professions (CITP ou classification nationale similaire) sont le plus souvent utilisées dans la recherche empirique
- (c) les tâches : activités effectuées dans les emplois. Elles peuvent renvoyer à différents types, comme les tâches manuelles, la lecture, l'écriture, la communication avec des collègues ou des clients et le travail avec des ordinateurs jusqu'aux tâches spécifiques à des emplois.

Tableau 2.6 : Indicateurs des compétences techniques			
Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Compétences techniques	Mesures des tâches d'un poste utilisant les compétences	Calculées comme la proportion de travailleurs effectuant différentes tâches de l'emploi (en termes de fréquence ou à différent niveaux de complexité). Ces tâches de poste devraient couvrir: la lecture, l'écriture, les notions de calcul, l'emploi des TI, la communication, le travail d'équipe, l'apprentissage de nouvelles choses, le travail physique et la dextérité manuelle. Ces indicateurs de tâches d'emplois permettent des évaluations des compétences larges ou génériques demandées par les employeurs plus directes que les qualifications des travailleurs en termes d'éducation.	Keese and Tan (2013).
	Participation à des apprentissages	Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24) apprentis (dans des apprentissages modernes ou traditionnels). Doit être obtenue auprès de sources primaires. Donne une évaluation d'une importante source d'apprentissage et de formation professionnelle non saisie par d'autres indicateurs proposés de participation à une éducation et à une formation.	Keese and Tan (2013).
	Compétences techniques	Amélioration des compétences techniques, telles que rapportées par l'employeur. Doit être obtenue auprès de sources primaires. Cette mesure ne peut être utilisée que pour des programmes ayant une composante pratique, comme les stages ou les apprentissages. Un feedback régulier sur les compétences techniques des participants peut aider à indiquer quels modules de la formation sont le plus facilement assimilés par les participants.	
	Part des diplômés du supérieur (inscrits) dans des matières STIM	Proportion de diplômés ou d'étudiants inscrits dans des matières STIM (science, technologie, engineering et mathématiques) par rapport à tous les étudiants diplômés ou tous les étudiants inscrits. Noter que la pertinence de cet indicateur dépend des compétences exigées par les employeurs. Donne un indicateur de la focalisation du système éducatif supérieur sur un domaine clé de demande de compétence stimulant la croissance économique ainsi que sur la fourniture éventuelle de nouveaux entrants sur le marché du travail, dotés de compétences en sciences et en technologie.	Keese and Tan (2013).

essentielles et compétences transférables (Brewer, 2013). Leur rôle dans l'emploi peut être résumé comme il suit :

« Elles font la différence entre être bon dans une matière et être bon dans l'exercice d'un travail » (UKCES, 2009).

Les compétences essentielles comprennent la capacité d'acquérir plus de compétences ou « d'apprendre à apprendre » des compétences sociales comme le travail d'équipe et la pensée utilitaire. Dans un environnement où les compétences techniques exigées

peuvent rapidement changer, les compétences essentielles deviennent de plus en plus importantes. Selon Brewer (2013, p. 5), le témoignage des pays donne à suggérer « que le renforcement des capacités d'apprentissage plutôt qu'une formation pour répondre aux prévisions détaillées des besoins de compétences techniques » peut être aussi important « parce que celles-ci peuvent changer avant l'ajustement des programmes ».

Même quand il existe des lacunes dans l'éducation formelle dans de nombreux pays, entraînant un manque de compétences de base et de connaissances techniques devant être pris en compte, les interventions en faveur de l'emploi des jeunes ont souvent une forte composante de compétences générales. Cela pas seulement parce qu'elles sont perçues comme particulièrement importantes pour obtenir un emploi, mais aussi parce qu'elles semblent faire progresser les évaluations académiques de compétences et qu'elles tendent à avoir également une influence positive sur la réduction des comportements à risque (Wilson-Ahlstrom et al., 2014).

Dans le contexte des compétences des jeunes en matière d'employabilité, l'utilisation d'indices composés est plus généralisée du

fait que différentes dimensions de compétences tendent à être en étroite corrélation. L'agrégation d'indicateurs uniques aide aussi à rendre les évaluations plus fiables et à réduire les erreurs d'évaluation. Nous suggérons donc diverses évaluations agrégées, en fonction de leur ampleur et de la mesure dans laquelle elles peuvent être reproduites et où elles ont été validées.

Nous offrons aussi toutefois des évaluations unidimensionnelles, appropriées pour les projets ne ciblant qu'un type de compétences essentielles³. Les indicateurs uniques que nous offrons peuvent aussi être combinés dans une enquête pour calquer la composition d'une intervention spécifique en faveur de l'emploi des jeunes. Le fait de mêler des points provenant des différentes échelles peut aider à réduire la difficulté de l'enquête dans la mesure où la cartographie de points sur la même dimension peut provoquer des effets de reconnaissance.

³ Pour les évaluations d'une seule compétence, nous nous focalisons sur les jeunes en âge de suivre une éducation secondaire. S'il s'agit d'une tranche d'âge plus jeune, allant de 10 à 12 ans, il existe de nombreuses évaluations sur la plateforme CYFAR (voir https://cyfar.org/film_common_measures).

Encadré 2.7: Les cinq grandes mesures des compétences non-cognitives

Les psychologues évaluent essentiellement les compétences non-cognitives en se servant d'enquêtes auto-déclarées ou de rapports d'observateurs. Ils sont arrivés à une taxonomie relativement bien acceptée de compétences non-cognitives appelées les « Big Five » avec, pour acronyme, OCEAN: *Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness and Neuroticism* (ouverture à l'expérience, au souci du travail bien fait, à l'extraversion, à l'amabilité et au névrosisme)

Si les évaluations de type *Big Five* sont aujourd'hui largement utilisées en psychologie, il existe plusieurs autres taxonomies, telles que les « Big Three », le « MPQ » et les « Big Nine », toutes conceptuellement et empiriquement liées aux « Big Five ».

Tableau 2.7 : Indicateurs des compétences essentielles			
Résultat	Nom de l'indicateur	Description	Source
Compétences de base	Estime de soi/image de soi	Un regard positif ou négatif sur soi-même, une évaluation globale de sa propre valeur. L'échelle d'estime de soi de Rosenberg est composée de dix points et évalue le sentiment qu'a un individu de sa propre valeur quand il se compare à d'autres. C'est une évaluation auto-déclarée destinée à la tranche d'âge de l'éducation secondaire.	Schwarzer et al. (1995)
	Auto-efficacité/confiance	Croyance en sa capacité de réussir dans une situation particulière. « L'échelle d'auto-efficacité générale » évalue un sentiment général d'auto-efficacité perçue, destinée à prévoir comment un individu supportera les stress quotidiens et sa capacité d'adaptation à différentes situations de la vie. L'auto-efficacité est perçue comme affectant positivement l'établissement d'objectifs, l'assurance, la persistance et l'effort.	Schwarzer et al. (1995)
	Compétences en communication	Capacité de véhiculer efficacement des informations afin qu'elles soient reçues et comprises ; communication verbale/non-verbale appropriée avec les collègues, les directeurs et les clients/ autres. « L'échelle de communication » est conçue pour les jeunes âgés de 12 à 18 et évalue leur aptitude à communiquer, en se focalisant sur les compétences suivantes : conscience de ses propres styles de communication, compréhension et valorisation de différents styles de communication, pratique de l'empathie, adaptation de ses propres styles de communication en fonction de styles d'autrui, communication d'informations essentielles, gestion des interactions.	Barkman et al. (2002)
	Résolution des problèmes	Aptitude à identifier les problèmes et à concevoir des solutions. « L'échelle de résolution des problèmes » est une échelle à 24 points évaluant la capacité des jeunes à résoudre des problèmes en examinant la fréquence d'utilisation des compétences suivantes, nécessaires pour s'engager dans la résolution des problèmes : (1) identifier/définir le problème ; (2) analyser les causes ou les hypothèses possibles ; (3) identifier les solutions possibles ; (4) sélectionner les meilleures solutions ; (5) mettre en œuvre la solution ; (6) évaluer les progrès et les revoir, au besoin.	Barkman et al. (2002)

Encadré 2.8: Évaluation des lacunes au niveau des compétences

Lorsque l'on parle de lacune au niveau des compétences, cela indique une incohérence entre le niveau de compétences des jeunes demandeurs d'emploi et le type de compétences que recherchent les employeurs. Le seul enregistrement des vacances de poste non pourvues ne donne pas une indication de la dimension de la lacune au niveau des compétences, car de nombreux autres facteurs, comme les fluctuations saisonnières ou le simple nombre de demandeurs, peuvent influencer sur ce résultat. Seules les vacances difficiles à combler en raison de la qualité des demandeurs peuvent être considérées indiquer une lacune au niveau des compétences. Ces lacunes peuvent être imputables à une incohérence du niveau d'études des chercheurs d'emploi, à un manque d'expérience ou à un manque de compétences spécifiques. Même s'il n'est pas possible d'obtenir des informations fiables auprès des employeurs sur les raisons spécifiques de non pourvoi de postes vacants, leur répartition dans toutes les professions et les domaines de l'éducation peut être indicative (voir Řihova, 2016, p. 73). Un nombre important de vacances dans un secteur spécifique de l'économie peut indiquer une discordance de compétences horizontale. Un autre moyen de détecter cette situation est d'identifier les changements du salaire moyen par profession. Si le revenu moyen augmente dans un secteur particulier par rapport à la dynamique d'autres secteurs ou à la moyenne générale, cela peut indiquer une lacune au niveau des compétences.

Encadré 2.9: Évaluation de l'autonomisation en milieu rural: Indice de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (WEAI)

Contexte

Le WEAI est un exemple d'évaluation d'une large autonomisation couvrant cinq dimensions différentes de l'autonomisation et il est particulièrement recommandé pour les projets en milieu rural, en particulier s'ils sont liés à l'agriculture. Il a été élaboré en collaboration avec l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI), l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) et l'initiative Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI). Il a été élaboré en 2011 et en 2012 et a été abondamment piloté et validé. Pour de plus amples informations sur l'indice, voir [Alkire et al. \(2013\)](#).

Dimensions du WEAI

Le WEAI couvre cinq dimensions d'autonomisation et permet une approche holistique et intégrée de l'autonomisation. Trois de ces dimensions : « production », « accès aux ressources » et « revenus », sont liées à une autonomisation économique tandis que les deux autres dimensions : « leadership » et « allocation de temps », contribuent à une plus large compréhension de l'autonomisation. Les dimensions économiques de l'indice sont fermement axées sur l'agriculture: l'autonomie dans la production et la contribution aux décisions concernant la production sont les sous-catégories de la production renvoyant essentiellement aux échanges entre les cultures vivrières et les cultures industrielles ou l'élevage. Cela limite l'applicabilité de l'indice à d'autres environnements, puisque les décisions d'entrer sur le marché du travail ou le domaine choisi de spécialisation qui sont importantes dans d'autres secteurs économiques ne peuvent pas être saisies. La limitation du WEAI au domaine de l'agriculture permet toutefois une évaluation particulièrement précise de l'autonomisation.

Collecte de données du WEAI

Le WEAI est calculé sur la base d'une enquête personnalisée sur les ménages à laquelle doivent répondre une femme et un homme dans chaque ménage participant. La longueur de l'enquête (14 pages, nécessitant environ deux heures pour être remplies) ainsi que la nécessité d'enquêteurs formés fait du WEAI un indice exigeant en termes de ressources. Les observations émanant du pilotage du WEAI ont fait apparaître la nécessité d'un indice plus succinct et plus facile à appliquer. Malapit et al. (2015a) ont élaboré l'Indice abrégé de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (A-WEAI). Dans l'A-WEAI, les dix sous-indicateurs initiaux ont été réduits à six et l'enquête met environ 30 pour cent moins de temps à être administrée.

Calcul du WEAI

Dans le WEAI, l'autonomisation est évaluée à l'aide des cinq dimensions citées ci-dessus et calculée directement dans l'évaluation des « cinq domaines d'autonomisation » (5DE). Est également calculé l'indice de parité entre les sexes (IPS), indiquant si les femmes et les hommes bénéficient d'une autonomie égale et, en cas de différences, quelle est l'étendue et la dimension de ces différences. Ce facteur est important car il est possible que les femmes et les hommes manquent tous deux d'autonomie dans leur prise de décision en raison de la limitation des ressources ou d'autres contraintes.

Les « 5DE » et l'IPS sont classés de zéro à un et les valeurs les plus élevées correspondent aux niveaux les plus hauts d'autonomisation. Ces mesures permettent d'établir une distinction très précise entre les différents niveaux d'autonomisation parce que l'indice revêt une valeur différente en fonction du nombre de dimensions dans lesquelles les femmes sont privées d'autonomie. La somme pondérée des 5DE et de l'IPS donne la notation du WEAI⁴

Innovations méthodologiques

Les indices de l'autonomisation tendent à n'être appliqués qu'aux femmes. L'inconvénient est que la relative autonomie des hommes dans le même ménage ne peut pas être évaluée. Dans les cas où tous les membres de la communauté manquent d'autonomie, l'évaluation de l'autonomisation des femmes peut donc être équivoque. En calculant à la fois les 5DE, pouvant être considérés comme une échelle d'autonomisation individuelle, et l'IPS, évaluant l'autonomisation relative, ce problème est résolu par le WEAI.

Comment appliquer et administrer le WEAI : Étude pilote

L'autonomisation des femmes peut être un objectif en soi, mais elle peut également être considérée comme une approche favorisant la nutrition et le bien-être des enfants ainsi qu'une source de croissance économique. Cela est examiné dans l'étude de cas de [Malapit et al. \(2015b\)](#) sur les impacts de l'équité entre les sexes sur la production agricole et la diversité alimentaire des femmes et des enfants. L'étude a porté sur le développement de la nutrition d'enfants au Népal sur une période de dix ans. Les principaux résultats sont la diversité alimentaire des mères et des enfants ainsi que l'indice de masse corporelle (IMC) des mères et l'anthropométrie des enfants. Un aspect notable de l'étude a été la décision de vérifier chacune des cinq dimensions du WEAI, séparément et conjointement, afin d'en déterminer les effets. Dans le modèle empirique, l'autonomisation des femmes est instrumentée par le ratio de nouveau-nés filles et garçons ainsi que par la distance au marché local pour s'assurer que l'effet de l'autonomisation sur la nutrition ne soit pas dû à une troisième variable commune. L'étude a constaté que l'autonomisation augure généralement des résultats nutritionnels mais que ce pouvoir prévisionnel varie considérablement en fonction de la dimension de l'autonomisation. Les effets sur les revenus sont

⁴ Pour plus d'informations sur comment calculer les résultats du WEAI, voir <https://www.ifpri.org/weai-training-materials>

insignifiants alors que l'autonomie dans la production agricole et les heures travaillées ont un impact positif et considérable sur la diversité alimentaire des mères et des enfants. La disparité des conclusions des dimensions indique qu'il est important de prendre en compte différentes dimensions d'autonomisation. L'évaluation d'un seul aspect d'autonomisation pourrait aboutir à une surestimation des résultats de l'intervention.

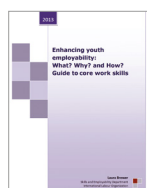
Source: [Malapit et al.\(2013\)](#)



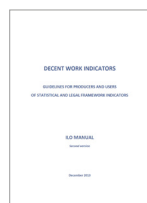
POINTS CLÉS

1. **Les indicateurs relatifs aux jeunes sur le marché du travail peuvent être désagrégés par âge, par sexe et par milieu rural/ urbain.** L'OIT utilise la définition des Nations Unies selon laquelle un jeune est une personne âgée de 15 à 24 ans ; toutefois, différentes interventions sur les jeunes peuvent avoir des conditions d'âge différentes en fonction du contexte national.
2. **Les résultats des opportunités d'emploi renvoient à la quantité d'emplois créés par une intervention en faveur de l'emploi des jeunes,** l'indicateur primaire étant le taux d'emploi des bénéficiaires du projet. L'OIT définit l'emploi dans une perspective axée sur les personnes (un individu est-il employé, sous-employé ou sans emploi) alors que d'autres institutions se focalisent sur un emploi comme unité d'analyse en utilisant des évaluations comme l'équivalent temps plein (ETP).
3. **La qualité des emplois est un concept multidimensionnel, couvrant à la fois les relations de travail et le contenu du travail lui-même.** Les indicateurs de résultats peuvent être sélectionnés pour différents aspects liés au contrat de travail, à la rémunération, aux heures de travail, à la protection sociale et au dialogue social. L'un des concepts les plus couramment évalués est celui des gains – paiements en espèces et en nature aux employés pour le temps travaillé ou le travail effectué, ainsi qu'une rémunération pour le temps non travaillé comme les vacances annuelles et d'autres types de congés ou de vacances payés.
4. **La correspondance entre les compétences de l'individu et les exigences professionnelles de l'employeur est cruciale pour déterminer les perspectives d'emploi des jeunes.** Une mesure clé d'accès à l'emploi est la participation de la force de travail qui évalue dans quelle mesure la population est économiquement active – employée ou à la recherche d'un emploi. Il s'agit d'une importante mesure de suivi des projets non seulement axés sur l'emploi, mais visant aussi à motiver les jeunes à chercher et à se porter candidats à des emplois.
5. **L'évaluation de la progression et de l'avancement des jeunes dans leurs compétences professionnelles est un sujet encore débattu** et aucun consensus ne s'est encore dégagé sur les méthodes les plus précises d'évaluation des compétences professionnelles. Une caractéristique commune de la plupart des définitions des compétences est d'en distinguer trois types, bien que ces compétences soient décrites différemment en fonction de l'organisation et du contexte. L'OIT distingue les compétences de base, techniques et essentielles (comprenant parfois une quatrième dimension de compétences personnelles/ professionnelles).

→ RESSOURCES CLÉS



- ▶ Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills* (OIT, Genève).



- ▶ ILO. 2013c. *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (Genève).



- ▶ Keese, M.; Tan, J.P. 2013. *Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries*, a report for the human resource development pillar of the G20 multi-year action plan on development (OCDE, Banque mondiale, ETF, OIT et UNESCO).



- ▶ Malapit, H. J. L.; Kovarik, C.; Sproule, K.; Meinzen-Dick, R.; Quisumbing, A. 2015a. *Instructional guide on the Abbreviated Women's Empowerment in Agriculture Index (A-WEAI)*, (Washington, DC, IFPRI).



- ▶ Řihova, H. 2016. *Using labour market information: Guide to anticipating and matching skills and jobs* (ILO, ETF et CEDEFOP).

● RÉFÉRENCES

- ▶ Alkire, S.; Meinzen-Dick, R.; Peterman, A.; Quisumbing, A.; Seymour, G.; Vaz, A. 2013. "The Women's Empowerment in Agriculture Index", *World Development*, Vol. 52, Dec., pp. 71–91.
- ▶ Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators", *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, pp. 147–178.
- ▶ Asian Development Bank (ADB) et al. 2013. *Memorandum regarding IFIs harmonized development results indicators for private sector investment operations*.
- ▶ Blades, R.; Fauth, B.; Gibb, J. 2012. *Measuring employability skills: A rapid review to inform development of tools for project evaluation* (London, National Children's Bureau).
- ▶ Barkman, S.; Machtmes, K., 2002. A research-based model for the design and evaluation of youth development programs. *J. P. Terry (Ed.), CYD anthology*, pp.64-69. The survey instrument can be found at: <https://cyfar.org/content/solving-problems> and <https://cyfar.org/content/communication-scale-0>
- ▶ Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills* (OIT, Genève).
- ▶ Cotton, K. 1996. "Affective and social benefits of small-scale schooling", *ERIC Digest* (Charleston, WV).
- ▶ Fiala, N.; Pilgrim, M. 2013. *Intervention models and performance indicators of the ILO Small Enterprises Unit* (Berlin et Genève, DIW et OIT).

- ▶ Ghai, D. 2003. "Decent work: Concept and indicators" *International Labour Review*, 142, pp. 113–145. ILO. 1982. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment*, adoptée par la 13ème Conférence internationale des Statisticiens du Travail.
- ▶ International Labour Organization (ILO). 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adoptée par la 15ème Conférence internationale des Statisticiens du Travail.
- ▶ ILO. 1999. *Decent work*, Report of the Director-General. Conférence internationale du Travail, 87ème Session. Genève.
- ▶ ILO. 2000. *Resolution concerning human resources training and development*, adopted by the International Labour Conference, 88th session, Geneva.
- ▶ ILO. 2008a. *Resolution concerning the measurement of working time*, adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians.
- ▶ ILO. 2008b. *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V. International Labour Conference, 97ème Session, Genève.
- ▶ ILO. 2009. *ILO school-to-work transition survey: A methodological guide, Module 2, SWTS Questionnaires* (Genève).
- ▶ ILO. 2013a. *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians.
- ▶ ILO. 2013b. *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment* (Genève).
- ▶ ILO. 2013c. *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (Genève).
- ▶ ILO. 2015. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Genève).
- ▶ ILO. 2016. *Key Indicators of the Labour Market database* (Genève).
- ▶ ILO. 2018. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Troisième Edition (Genève).
- ▶ Keese, M.; Tan, J.P. 2013. *Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries*, a report for the human resource development pillar of the G20 multi-year action plan on development (OCDE, Banque mondiale, ETF, OIT et UNESCO).
- ▶ Laajaj, R.; Macours, K. 2017. *Measuring skills in developing countries*, Policy Research Working Paper, No. 8000 (Washington, DC, Banque mondiale).
- ▶ Malapit, H.J.L.; Kadiyala, S.; Quisumbing, A.R.; Cunningham, K.; Tyagi, P. 2013. *Women's empowerment in agriculture, production diversity, and nutrition: Evidence from Nepal*, IFPRI Discussion Paper 01313 (Washington, DC, IFPRI).
- ▶ Malapit, H. J. L.; Kovarik, C.; Sproule, K.; Meinen-Dick, R.; Quisumbing, A. 2015a. *Instructional guide on the Abbreviated Women's Empowerment in Agriculture Index (A-WEAI)*, (Washington, DC, IFPRI).
- ▶ Malapit, H. J. L.; Kadiyala, S.; Quisumbing, A. R.; Cunningham, K.; Tyagi, P. 2015b. "Women's empowerment mitigates the negative effects of low production diversity on maternal and child nutrition in Nepal." *The journal of development studies*, 51(8), 1097-1123.
- ▶ Olenik, C.; Fawcett, C.; Boyson, J. 2013. *State of the field report: Examining the evidence in youth workforce development*, Final report, USAID youth research, evaluation and learning project (Washington, DC, USAID).
- ▶ Programme for International Student Assessment, 2001. *Knowledge and skills for life: First results from the OECD Programme for International Student Assessment (PISA) 2000*. Organisation de coopération et de développement économique.
- ▶ Řihova, H. 2016. *Using labour market information: Guide to anticipating and matching skills and jobs* (OIT, ETF et CEDEFOP).

- ▶ Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent self-image* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- ▶ Schwarzer, R.; Jerusalem, M. 1995. "Generalized Self-Efficacy scale", in J. Weinman, S. Wright and M. Johnston (eds): *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs Windsor, UK: NFER-NELSON*, pp. 35-37.
- ▶ UK Commission for Employment and Skills (UKCES). 2009. *The employability challenge* (London).
- ▶ United Nations (UN). 2017. *Report of the inter-agency and expert group on sustainable development goal indicators* (E/CN.3/2017/2), Annex 3. Revised list of global sustainable development goal indicators.
- ▶ Wilson-Ahlstrom, A.; Yohalem, N.; DuBois, D.; Ji, P.; Hillaker, B.; Weikart, D.P. 2014. *From soft skills to hard data: Measuring youth program outcomes* (Washington, DC, The Forum for Youth Investment).



Étude de cas :

**SÉLECTION D'INDICATEURS POUR LE
PROGRAMME D'ENTREPRENEURIAT
DES JEUNES DANS LE NORD DE
L'UGANDA**

Cette étude de cas est fondée sur une « Évaluation externe des programmes YDP et NUJEP: Rapport d'évaluation finale, 23 septembre 2016 » et une « Revue du projet d'entrepreneuriat des jeunes dans le nord de l'Ouganda 2013-2016 »

Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette étude de cas, les lecteurs pourront démontrer les acquis d'apprentissage suivants :

- identification des dimensions applicables à l'emploi des jeunes, sélection à partir des possibilités d'emploi, de la qualité de

l'emploi, de l'accès à l'emploi et des compétences professionnelles

- capacité à naviguer et sélectionner à partir d'un « menu » d'indicateurs fondés sur les objectifs et la conception de l'intervention en faveur de l'emploi des jeunes.

Introduction et contexte de l'étude de cas

L'Ouganda compte l'une des populations à la croissance la plus rapide dans le monde. Plus des trois-quarts des Ougandais sont âgés de moins de 30 ans, ce qui implique une démographie à fort potentiel économique et social. Et pourtant, de nombreux jeunes Ougandais se trouvent fréquemment sans possibilité de travail durable. Le chômage, le sous-emploi et la pauvreté des travailleurs sont des phénomènes généralisés. Les jeunes femmes, en particulier, sont confrontées à des obstacles sociaux et économiques dus aux normes culturelles, au harcèlement sexuel et à la discrimination.

Dans le nord de l'Ouganda, une longue guerre civile de 20 ans a laissé la population locale face à des défis économiques, sociaux et psychologiques supplémentaires. Les jeunes ont souffert de l'interruption de leur scolarisation et du déplacement de leurs communautés. Les séquelles de la guerre continuent à limiter les opportunités du marché du travail. Les taux de chômage des jeunes sont élevés. L'emploi est courant dans le secteur informel.

Le Gouvernement ougandais a mis en place une politique de promotion du développement de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) pour devenir le principal véhicule d'expansion de la production en offrant des emplois durable et en renforçant la croissance économique. Une nouvelle Direction des MPME au Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives a considéré l'éducation et la formation en entrepreneuriat comme un moyen de remédier aux problèmes auxquels sont confrontés les jeunes dans le nord de l'Ouganda. Elle a reconnu le manque de possibilité d'emplois salariés dans le secteur privé et cherché à renforcer les capacités des participants à démarrer des activités génératrices de revenus et à devenir des travailleurs autonomes. À cette fin, le Département du Développement international (DFID) du Royaume Uni a soutenu les objectifs du gouvernement en finançant le programme d'entrepreneuriat des jeunes dans le nord de l'Ouganda (NUYEP).⁵

Cette étude de cas porte sur le choix d'indicateurs du marché du travail applicables aux jeunes et à utiliser dans les cadres de suivi et d'évaluation du NUYEP.

⁵ Le NUYEP a été mis en œuvre par Enterprise Uganda (EUg), en partenariat avec Youth Business International (YBI) de 2013 à 2016

Sélection d'indicateurs

Le NUYEP est destiné à soutenir 10.500 bénéficiaires, dont 80 pour cent sont des jeunes (définis, dans le cadre de ce projet, être âgés de 18 à 35 ans). Le programme cible cinq sous-régions affectées par des conflits dans le nord de l'Ouganda dans le but d'améliorer les moyens d'existence des jeunes et de leur foyer à travers l'entrepreneuriat.

L'analyse effectuée par le NUYEP durant la phase de conception du programme a révélé que les interventions précédentes dans la sous-région s'étaient focalisées sur les enfants, les femmes et les personnes handicapées et que les besoins des jeunes avaient été grandement ignorés. En outre, une enquête sur les jeunes femmes de l'UNICEF avait indiqué que les revenus et l'emploi chez les jeunes femmes sont particulièrement faibles, la majorité d'entre elles ayant des gains en deçà du seuil de pauvreté absolu. Les jeunes femmes avec enfants, les orphelins, les mères célibataires, les anciens enlevés et les victimes de violence sexiste ont été identifiés comme faisant partie des groupes ayant le plus besoin d'interventions en matière de moyens d'existence.

L'approche du NUYEP insiste sur le démarrage et la gestion d'une entreprise pour transformer les jeunes sous-employés et les membres de leur foyer en propriétaires d'entreprise en améliorant leurs revenus réguliers. Le programme est fondé sur un cycle en six étapes :

- ▶ 1ère étape : Connaissance et mobilisation de l'entrepreneuriat
- ▶ 2ème étape : Business and Enterprise Start-up Tool (outil de démarrage d'affaires et d'entreprises) (BEST), ateliers de formation en masse
- ▶ 3ème étape : Ateliers de suivi de BEST, offre d'un soutien au suivi
- ▶ 4ème étape : Clinique de compétences spécialisées en affaires
- ▶ 5ème étape : Services individuels de mentorat et de conseils en affaires bénévoles
- ▶ 6ème étape : Lien avec la finance avec un accent particulier sur les clubs d'épargne et d'investissement et les coopératives d'épargne et de crédit (SACCO).

Les participants sont des individus souhaitant investir un montant initial de leur propre argent pour recevoir le *Business and Enterprise Start-up Tool*, fourni dans le cadre d'événements destinés à former jusqu'à 800 participants sous une tente spécialement installée à cet effet pendant cinq jours. Les « forts potentiels » s'auto-sélectionnent ensuite pour recevoir des niveaux plus intensifs de soutien durant les 3ème et 6ème étapes.

Ces résultats devraient aboutir au principal résultat du projet qui est la création et l'expansion de 6.000 entreprises de jeunes ou familiales dans le nord de l'Ouganda, dont 1.000 destinées à créer de nouveaux emplois. Le projet devrait donc contribuer à créer une population de jeunes pacifiques, productifs et dotés de moyens d'existence améliorés dans le nord de l'Ouganda.



Thèmes de discussion

1. Le NUYEP sollicite votre aide pour sélectionner des indicateurs de résultats et d'objectifs de haut niveau appropriés pour évaluer le succès de son projet. La première étape est de déterminer la dimension essentielle des emplois décents à évaluer. Que recommanderiez-vous – et pourquoi ?
2. Quels indicateurs recommanderiez-vous au NUYEP d'évaluer ?
3. Le NUYEP a besoin d'une aide particulière pour les « Possibilités d'emploi ». Il souhaite que vous le conseilliez sur la manière de définir et d'évaluer chaque indicateur clé. Que conseilleriez-vous ?



International Labour Organization
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Switzerland

youth@ilo.org
www.ilo.org/yep
www.ilo.org/taqem

La version française du guide a été
traduite avec le soutien de l'Agence
Française de Développement



978-92-2-133471-2



9 789221 334712