



# Atelier de Consultation Tripartite Mesure et suivi du Travail Décent du Niger

Rapport de l'atelier  
Niamey, 9-11 Août 2011



Ce document a été préparé par le Bureau International du Travail avec le financement de l'Union européenne dans le cadre du projet Mesure et suivi du travail décent (MAP). Les opinions exprimées ici ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'Union européenne.

**EQUIPE D'APPUI TECHNIQUE DE L'OIT AU TRAVAIL DECENT POUR L'AFRIQUE OCCIDENTALE  
EAT/BP-DAKAR  
PROJET BIT/CE « MESURE ET SUIVI DU TRAVAIL DECENT (MAP)»**

**Rapport de l'atelier**

**Atelier de Consultation Tripartite  
Mesure et Suivi du Travail Décent au Niger**

**9-11 Août 2011**

**Niamey, Niger**

Ce document a été préparé par le Bureau International du Travail avec le financement de l'Union européenne  
dans le cadre du projet Mesure et suivi du travail décent (MAP)

**Bureau International du Travail**

**Dakar et Genève**

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

---

*Données de catalogage avant publication du BIT*

Rapport de l'atelier : Atelier de Consultation Tripartite Mesure et Suivi du Travail Décent au Niger, 9-11 Août 2011, Niamey, Niger / Bureau International du Travail, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique Occidentale (EAT/BP-Dakar), Projet BIT/CE "Mesure et suivi du travail décent" (MAP).- Dakar: BIT, 2013

ISBN 978-92-2-227912-8 ; 978-92-2-227913-5 (web pdf)

International Labour Office and ILO DWT for West Africa and ILO Country Office for Senegal, Benin Burkina Faso Cape Verde Côte d'Ivoire Guinea Guinea-Bissau Mali Mauritania Niger and Togo; Atelier de Consultation Tripartite Mesure et Suivi du Travail Décent au Niger (2011, Niamey, Niger)

travail décent / collecte des données / évaluation de projet / politique du travail / plan d'action / rôle de l'OIT / Niger

13.01.1

---

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site web: [www.ilo.org/pblns](http://www.ilo.org/pblns)

---

## Préface

Le travail décent est un élément central pour lutter contre la pauvreté et pour atteindre un développement durable, inclusif et équitable. Le travail décent signifie des opportunités d'emplois productifs, générant un revenu équitable, assurant la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des travailleurs et de leur famille, et accordant aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions affectant leurs vies.

Le travail décent a été institutionnalisé dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'OIT le définit comme « la possibilité pour les hommes et les femmes d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. » (Déclaration OIT, 2008). Cette Déclaration, adoptée à l'unanimité par les mandants de l'OIT, a réaffirmé l'attachement de l'OIT et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: la création d'emplois, le respect, la promotion et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social et du tripartisme.

La nécessité de mesurer le travail décent et d'évaluer les progrès réalisés est une préoccupation réelle du BIT et de ses mandants. La Déclaration de 2008 précise ainsi que les Etats membres pourront "établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent".

A cet égard, le suivi et l'évaluation des progrès accomplis sur la voie du travail décent à l'échelle des pays est une préoccupation réelle de l'OIT et de ses mandants. C'est sur cette base que le BIT a développé un cadre méthodologique de mesure du travail décent pour aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national à partir d'une série d'indicateurs utilisables d'un pays à un autre. En septembre 2008, le BIT a organisé une réunion internationale tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et a adopté un cadre pour la mesure du travail décent, qui a été alors présenté à la 18<sup>ème</sup> Conférence internationale des Statisticiens du Travail en Décembre 2008. Ce cadre pour la mesure du travail décent inclut des indicateurs statistiques, et des indicateurs du cadre juridique car « l'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent ». Le Conseil d'Administration du BIT a ensuite entériné la proposition de tester ce cadre de mesure pour un certain nombre de pays pilotes, en développant des Profils Pays du Travail Décent.

Le projet « Suivi et mesure des progrès accomplis en faveur du travail décent » (projet MAP) financé par la Commission européenne pour une durée de quatre ans (2009–2013) travaille avec les agences gouvernementales, les organisations des travailleurs et des employeurs, et les instituts de recherche, afin de renforcer les capacités nationales pour mesurer et suivre le travail décent au niveau des pays eux-mêmes. Le projet MAP couvre une dizaine de pays en Afrique, Amérique Latine, Asie et Europe Centrale, et appuie l'identification des indicateurs du travail décent au niveau national, la collecte des données et l'exploitation des données pour une analyse intégrée du travail décent, qui soit pertinente et utile pour les programmes pays du travail décent et les politiques nationales. Le projet appuie aussi l'élaboration de guides et d'outils pour la mesure et le suivi des progrès en faveur du travail décent à partir de l'expérience des pays pilotes.

L'atelier de consultation tripartite sur la mesure et le suivi du travail décent au Niger qui a eu lieu les 9, 10 et 11 Aout au Grand Hôtel de Niamey a regroupé 50 participants issus des mandants tripartites du Niger. Cet atelier avait pour objectifs de transmettre aux partenaires nationaux des outils essentiels pour évaluer la pertinence des indicateurs du

---

travail décent tels que définis par le BIT, dans le contexte du Niger, afin d'identifier une liste d'indicateurs prioritaires pour le Niger dans le cadre du système national de suivi et évaluation des politiques, notamment dans le cadre de la nouvelle Stratégie de Développement National et dans le cadre du Programme Pays Travail Décent (PPTD) en cours d'élaboration. Il a donné lieu à débattre des domaines prioritaires pour la coopération technique entre le Niger, le BIT et autres partenaires au développement, et à passer en revue les mécanismes de coordination entre les différentes agences nationales responsables de produire les statistiques du travail décent, notamment entre utilisateurs et producteurs de statistiques du travail.

Cet atelier a fourni une plateforme de discussion entre agents du Gouvernement, statisticiens, représentants des travailleurs et employeurs, et autres partenaires nationaux du Niger pour :

- discuter du cadre global du BIT sur la mesure du travail décent et de la liste des indicateurs du travail décent retenu par la Réunion Technique des Experts sur la mesure du travail décent (Genève, septembre 2008) ;
- connaître les principales définitions et concepts des indicateurs du travail décent, discuter des tableaux d'indicateurs élaborés par l'INS et le MFP/T à partir des données d'enquête nationales et des données administratives et des principales tendances de ces indicateurs au Niger;
- analyser les sources nationales de collecte de données pour le suivi des indicateurs du travail décent, et présenter l'étude diagnostique sur le système d'information du marché du travail du Niger (préparée par un consultant national) ;
- discuter des indicateurs prioritaires à sélectionner comme indicateurs de référence et indicateurs cibles pour le suivi de la mise en œuvre du PPTD ;
- identifier les indicateurs du travail décent qui sont pertinents pour le Niger et qui peuvent être utilisés pour une analyse des tendances du travail décent (Profil Pays du Travail Décent) en lien avec les politiques et programmes en faveur du travail décent ;
- sélectionner un sous-groupe d'indicateurs prioritaires en vue de les intégrer dans le système de suivi-évaluation des politiques nationales, notamment la nouvelle stratégie nationale de développement, et le futur PPTD.

Plusieurs présentations en plénière ont permis de mettre en avant les liens entre travail décent, politique nationale de l'emploi, politiques sectorielles et axes stratégiques de la SDRP (par le Secrétariat Permanent de la Stratégie de Développement et de la Réduction de la Pauvreté et le Directeur de la promotion de l'emploi). Aussi l'étude diagnostique sur le système d'information du marché du travail au Niger a été présentée ainsi que le cadre méthodologique du BIT pour la mesure du travail décent. Les présentations des résultats des travaux de groupe ont été riches de discussions et ont permis d'adopter une liste complète d'indicateurs du travail décent pertinents pour le Niger ainsi qu'une liste plus restreinte de 20 indicateurs prioritaires (identifiée par un système de votes), afin de les inclure dans le système de suivi-évaluation de la future stratégie nationale de développement et des stratégies sectorielles.

Une feuille de route pour la mesure du travail décent au Niger a été adoptée et approuvée par l'ensemble des mandants tripartites, avec l'adhésion des partenaires techniques financiers présents (PNUD, Banque Mondiale, Union Européenne). Cette feuille de route

---

comprend les principaux produits et activités prioritaires pour la finalisation du PPTD Niger, la préparation du Profil Pays Travail Décent du Niger, et le renforcement du système d'information sur le marché du travail au Niger, et implique plusieurs partenaires au développement.

Le BIT tient à remercier vivement les mandants tripartites de Niger ainsi que l'Union Européenne, son partenaire stratégique à travers le Projet *Mesure et Suivi des Progrès du Travail Décent* (MAP) pour les résultats obtenus lors de cet atelier.

M. François Murungira

Directeur

ETD/BP – BIT Dakar



---

## Table des Matières

Préface .....	v
Liste des sigles et abréviations.....	xi
1. Première Partie : Discours d'ouverture de l'atelier de Consultation Tripartite .....	13
1.1. Discours du Représentant du Directeur de l'ETD-BP/ Dakar .....	13
1.2. Discours d'ouverture de la Ministre de la Fonction Publique et du Travail du Niger	14
2. Deuxième Partie : Déroulement des séances des travaux de l'atelier.....	15
2.1. Première session : Politiques de développement et suivi de l'emploi et du travail décent.....	15
a. L'emploi et le travail décent dans la Stratégie de Développement accéléré de Réduction de la Pauvreté (SDRP) du Niger .....	16
b. La Politique Nationale de l'Emploi du Niger, son Plan d'Action et les indicateurs de suivi.....	17
c. Programme Pays du Travail Décent (PPTD) pour le Niger: processus, priorités, résultats et indicateurs .....	18
2.2. Deuxième Session : La mesure et le suivi du travail décent .....	19
a. Le cadre du BIT pour la mesure du travail décent et la contribution du projet MAP 19	
b. Le système d'information du marché du travail au Niger et la mesure du travail décent .....	20
2.3. Les indicateurs de mesure du travail décent pour le Niger.....	24
a. Présentation des indicateurs et travaux de groupe .....	24
b. Synthèse des travaux de groupe et sélection des indicateurs pertinents pour le Niger .....	25
c. Liste restreinte d'indicateurs prioritaires pour le suivi du PPTD et de la SDRP	25
2.4. Synthèse des résultats de l'atelier et principales recommandations .....	31
3. Conclusion .....	35
Annexe 1. Programme de l'atelier .....	37
Annexe 2. Liste des Participants à l'atelier de Consultation Tripartite.....	41
Annexe 3. Les indicateurs du travail décent : concepts et définitions (présentés en Sessions 3, 4 et 5)	43



---

## Liste des sigles et abréviations

ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
CCI	Convention Collective Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CNDS	Commission Nationale de Dialogue Social
CNPN	Conseil National du Patronat du Niger
CNT	Confédération Nationale du Travail
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CTN	Code du Travail du Niger
DTE	Durée de Travail Excessive
EDSN	Enquête Démographique de Santé au Niger
ENBC	Enquête Nationale de Budget Consommation des Ménages
ETD/BP	Equipe Technique de Travail du Bureau Pays
FA FPCA	Fonds d'Appui à la Formation Continue et à l'Apprentissage
FOP	Fédération des Organisations Patronale du Niger
IDH	Indice de Développement Humain
INS	Institut National de la Statistique
MAP	« Monitoring and Assessing Progress on Decent Work » (Suivi et Mesure des progrès accomplis en faveur du travail décent)
MFP/E	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
ME/F	Ministère de l'Economie et des Finances
MFP/T	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
OMD	Objectifs du Millénaires pour le Développement
OIT	Organisation International du Travail

---

PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PDES	Programme de Développement Economique et Social
PIB	Produit Intérieur Brut
PICAG	Programme Intérimaire d'Urgence du Gouvernement
PNPS	Politique Nationale de Protection Sociale du Niger
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNUD	Programme de Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programmes par pays de promotion du travail décent
QUIBB	Questionnaire Unifié de Bien Etre de Base
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SDRP	Stratégie de Développement Accéléré pour la Réduction de la Pauvreté
SP/SRP	Secrétariat Permanent de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté
SIMT	Système d'Information du Marché de Travail
STT	Santé et Sécurité au Travail
UE	Union Européenne
UGSL-N	Union Générale des Syndicats Libres du Niger
USTN	Union des Syndicats des Travailleurs du Niger

---

## 1. Première Partie : Discours d'ouverture de l'atelier de Consultation Tripartite



De gauche à droite à la table de séance : M. Adolphe, Président de l'AFOP, Mme. Nana Hadiza, Noma Kaka la Ministre de la Femme et de la Protection de l'enfance, Mme. Sabo Fatouma Zara Boubacar Zakari, la Ministre de la Fonction Publique et du Travail, Mme. N'Gadé Nana Hadiza Noma Kaka la Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Mme. Yahaya Baare Haoua Abdou, Mme. la Ministre du transport, du tourisme et de l'artisanat, M. Honoré Djerma le Représentant de l'ETD/BP du BIT Dakar et M. Bizo Moussa le Représentant des Syndicats.

### 1.1. Discours du Représentant du Directeur de l'ETD-BP/ Dakar

*M. Honoré Djerma, Représentant le Directeur de l'ETD-BP/Dakar,*

Dans son discours M. Honoré Djerma a transmis les salutations du Directeur du BIT de Dakar, M. François Murangira, auprès des plus hautes Autorités du Niger, ainsi que ses remerciements et félicitations à tous les participants pour la tenue de la rencontre.

Il a souligné toute l'importance de la présente rencontre, en tant que consultation tripartite sur la mesure et le suivi du travail décent, qui constitue une étape importante pour le pays sur la voie du travail décent. Cette rencontre vise à partager les informations disponibles sur le système d'information du marché du travail au Niger et de valider l'étude diagnostique préparée dans le cadre du projet MAP, en tant qu'étude de référence sur les statistiques du travail décent au Niger, aidant à la sélection d'indicateurs du travail décent pour le Niger en vue de la préparation du Profil pays du travail décent, qui constituera une première analyse du genre, articulée autour des quatre objectifs stratégiques du travail décent telles que définies dans l'Agenda du Travail Décent du BIT. Ces quatre objectifs stratégiques sont d'égale importance et interdépendants, il s'agit (i) des principes et droits fondamentaux du travail, (ii) de l'emploi, (iii) de la protection sociale, (iv) du dialogue social et tripartisme.

Il a ensuite noté que la qualité des profils pays de travail décent dépend de la participation des mandants tripartites à son processus d'élaboration et de validation

---

avant publication, d'où la tenue de la présente rencontre, dans laquelle la contribution de tous est nécessaire, notamment pour l'identification des indicateurs pertinents pour le Niger.

Il a aussi noté que le Niger sera le premier pays en Afrique de l'Ouest à développer un profil pays travail décent et souhaite que des efforts soient fournis pour accroître la production des données statistiques de qualité, tout en réitérant, l'assurance de l'appui technique du BIT aux efforts du Niger dans le développement d'un système d'information du marché travail de qualité.

Avant de clore son propos, il a saisi l'opportunité, pour lancer un appel aux autorités pour la réalisation d'enquêtes annuelles sur l'emploi auprès des ménages comme l'ont recommandé les conférences des Ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle de l'espace UEMOA (Bamako avril 2010, Bissau mai 2011).

## **1.2. Discours d'ouverture de la Ministre de la Fonction Publique et du Travail du Niger**

La cérémonie d'ouverture a été présidée par Madame la Ministre de la Fonction Publique et du Travail entourée de Mme. la Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de Mme. la Ministre de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant et de Mme. la Ministre du Transport, du Tourisme et de l'Artisanat.

Mme. Sabo Fatouma Zara Boubacar Zakari, Ministre de la Fonction Publique et du Travail, a rappelé l'engagement du Gouvernement Nigérien dans l'Agenda du Travail Décent et la nécessité de disposer d'instruments de mesure adaptés pour suivre et évaluer les progrès réalisés dans ce domaine. Elle a remercié les participants et les a encouragés à mener des travaux de qualité au cours de cet atelier tripartite sur l'identification des indicateurs pertinents pour mesurer le travail décent au Niger.

---

## **2. Deuxième Partie : Déroulement des séances des travaux de l'atelier**

Les travaux de l'atelier se sont déroulés en quatre sessions du Mardi 9 au Jeudi 11 août 2011 au Grand Hôtel de Niamey (voir le programme de l'atelier en Annexe 1).

L'atelier a regroupé une cinquantaine de participants provenant des principaux Ministères techniques (Emploi et Travail, Education et Formation professionnelle, SRP/Primature, Economie et Finance, Santé, Infrastructures), de l'INS, des organisations des travailleurs et d'employeurs (voir la liste des participants, en Annexe 5).

Les travaux ont démarré avec l'adoption du programme de l'atelier et la mise en place d'un bureau de séance composé d'un président M. Doumana Abdou Directeur Général du Travail, d'un vice-président M. Hassoumi Salifou Directeur Général de l'Enseignement et de la Formation professionnelle et Technique et de trois rapporteurs : M. Bizo Moussa représentant des Travailleurs, Mme. Issoufou Safiétou représentante des Employeurs et M. Binia Liman Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale.

Les présentations de l'atelier de consultation tripartite sur la mesure et le suivi des indicateurs du travail décent en plénière ont permis de sensibiliser les participants sur le lien entre travail décent et politiques et programmes nationaux et sur la problématique de la mesure du travail décent au Niger, notamment la présentation du Secrétariat Permanent de la Stratégie de Développement et de la Réduction de la Pauvreté (SDRP) qui a mis en avant les liens entre emploi, travail décent et politiques sectorielles, axes stratégiques de la SDRP, et indicateurs OMD ; la présentation du Directeur de la promotion de l'emploi sur la Politique nationale de l'emploi au Niger et les indicateurs emploi et travail décent ; la présentation du document PPTD en cours de formulation ; la présentation du cadre conceptuel et méthodologique du BIT sur la mesure du TD et des appuis du MAP au Niger ; la présentation de l'étude diagnostique du SIMT. Une présentation des définitions des indicateurs du travail décent, de leurs méthodes de calcul et de leurs sources de données a précédé les travaux de groupe (constitués par grands thèmes, voir Agenda de l'atelier en Annexe 1).

### **2.1. Première session : Politiques de développement et suivi de l'emploi et du travail décent**

Cette première session s'est déroulée en trois présentations en plénière : celle de M. Bawa, Coordonnateur de la SDRP, celle de M. Abdourhamane, Directeur de la promotion de l'Emploi et celle de Mme. Faustina Vanaperen, spécialiste ACTRAV du BIT Dakar.

---

**a. L'emploi et le travail décent dans la Stratégie de Développement accéléré de Réduction de la Pauvreté (SDRP) du Niger**

*Par la Coordination du Secrétariat Permanent de la SDRP*

M. Issa Bawa, Coordonnateur de la SDRP a tout d'abord présenté les objectifs de la Stratégie de développement, ses axes prioritaires et les cibles de ses indicateurs. La Stratégie de Développement Accéléré et de Réduction de la Pauvreté (SDRP) a été adoptée en octobre 2007 pour couvrir la période 2008-2012. Elle constitue le cadre de référence pour la politique de développement économique, social et culturel du Niger. Elle est orientée vers l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) à l'horizon 2015. Son objectif global consiste à améliorer le bien-être des nigériennes et des nigériens et de manière spécifique, de réduire la pauvreté dans toutes ses dimensions et de réaliser l'ensemble des OMD. Elle est déclinée en 7 axes stratégiques : i) la recherche d'une croissance forte, diversifiée, durable et créatrice d'emplois, ii) l'accès équitable à des services sociaux de qualité, iii) la maîtrise de la croissance démographique, iv) la réduction des inégalités et le renforcement de la protection sociale des groupes vulnérables, v) le développement des infrastructures, vi) la mise en place d'une gouvernance de qualité, et vii) la mise en œuvre efficace de la stratégie.

M. Bawa a indiqué que la SDRP est orientée sur 14 cibles calées sur les OMD à savoir : i) un taux de croissance économique d'au moins 7%/an, ii) un taux de pauvreté des individus de 42%, iii) un taux de malnutrition (insuffisance pondérale) de 24%, le iv) un taux brut de scolarisation primaire de 94%, le v) un taux d'alphabétisation des adultes de 45% en veillant sur la parité des sexes ; vi) un taux de mortalité infanto-juvénile de 108‰ ; vii) un taux de mortalité maternelle de 200 pour 100.000 naissances vivantes ; viii) un taux de prévalence du VIH SIDA maintenu en dessous de 0,7% ; ix) un taux d'accès à l'eau potable de 80%, x) un taux d'accès des ménages au service électrique de 3% dans les zones rurales et de 46% dans les zones urbaines; xi) un taux de 35% d'utilisation des moustiquaires imprégnés d'insecticides pour les enfants et les femmes enceintes ; xii) un indice synthétique de fécondité de 6 enfants par femme ; xiii) un niveau de superficie des terres protégées au moins égal à 8% du territoire national ; et xiv) un taux de couverture des besoins nationaux en céréales de 110%. La SDRP dispose également de 117 indicateurs qui permettent d'assurer le suivi-évaluation de sa mise en œuvre dont : i) le taux de chômage, ii) le taux de sous-emploi visible (% de la population ayant exercé moins de 40 heures dans la semaine), iii) le taux d'investissement, et iv) la proportion des organisations paysannes fonctionnelles.

M. Bawa a mis en avant trois points majeurs : (i) l'articulation de la SDRP avec les politiques sectorielles, (ii) la prise en compte de l'emploi et du travail décent dans les axes de la Stratégie, (iii) les liens entre les OMD et le travail décent au Niger.

Ainsi, la SDRP est mise en œuvre au niveau des différents départements ministériels à travers les programmes et projets regroupés au sein de politiques et/ou stratégies sectorielles ou multisectorielles. Plus de 68 politiques et stratégies sectorielles ont été dénombrées dont la Politique Nationale de l'emploi (PNE). L'emploi et le travail décent sont pris en compte au niveau des axes 1, 2, 4 et 6 de la Stratégie et participe aux OMD 1, 3 et 8.

En conclusion, M. Bawa a souligné que l'emploi et le travail décent sont intégrés dans la SDRP à travers ses axes, ses indicateurs et ses cibles, que des politiques spécifiques au niveau sectoriel prennent en compte les questions d'emploi et de travail décent,

---

considérés comme facteur de stabilisation sociale, de relance de la productivité et du développement économique. De ce fait, le travail décent est une préoccupation clairement exprimée par les nouvelles autorités à travers la Déclaration de Politique Générale du Premier Ministre et le Programme du Président de la République et la nouvelle Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable en cours d'élaboration.

**b. La Politique Nationale de l'Emploi du Niger, son Plan d'Action et les indicateurs de suivi**

*Par la Direction de la Promotion de l'Emploi*

M. Abdourhamane, Directeur de la Promotion de l'emploi et M. Oumarou, Chef de division du suivi-évaluation de la Direction des Etudes prospectives du Ministère de l'Emploi ont présenté la Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

Ils ont d'abord rappelé la situation de l'emploi en Afrique et au Niger : le chômage et le sous-emploi au Niger sont exacerbés par l'enclavement du pays, avec une population active à 80% rurale, qui ne peut travailler que pendant la saison des pluies. Les taux de chômage et de sous-emploi augmentent, avec un taux général de 15,9% (19,4% zone urbaine et 15,2% en zone rurale en 2005). La résorption du chômage des jeunes et le développement d'un travail productif et rémunérateur assureront les conditions indispensables au développement économique et social du pays. Ainsi, pour traduire la volonté politique exprimée en stratégies opérationnelles, et inscrire son action dans une approche dynamique, concertée et durable, le Gouvernement s'est engagé avec l'appui du BIT et du PNUD dans un processus d'élaboration de la PNE qui s'appuie sur les grandes orientations de la Stratégie de Développement accéléré et de Réduction de la Pauvreté (SDRP), ce processus a abouti à l'élaboration d'un document - cadre de la PNE, adopté par décret n°2009-095/PRN/MFP/T du 12 mars 2009.

Ils ont présenté la structure du cadre de PNE, les objectifs de cette politique, ses grandes axes, son plan d'action son mécanisme de suivi-évaluation. Ce document de PNE est structuré en six parties : i) la situation et les caractéristiques de l'emploi au Niger ; iii) les orientations stratégiques et les principes directeurs ; iii) les objectifs de la politique nationale de l'emploi ; iv) les domaines d'interventions prioritaires ; v) les stratégies de promotion de l'emploi ; vi) le plan d'action 2008 - 2012 et vii) les mécanismes de mise en œuvre et suivi-évaluation. Ils ont présenté les objectifs quantitatifs et qualitatifs de la PNE au Niger, qui vise à (i) réduire d'ici à 2012 le taux général de chômage à 10,5% (15,9% en 2005); celui du chômage urbain à 12,05% (19,4% en 2005) et le taux du chômage rural à 9,41% (15,18% en 2005); (ii) améliorer le niveau d'instruction et de formation professionnelle des artisans, notamment le nombre d'années de formation pour les actifs informels travaillant à leur propres comptes qui ne dépassent pas 3 à 4 ans en général ; (iii) rehausser l'effectif total des centres publics de formation professionnelle (hors enseignement professionnel) à 10 000 en 2012 (7 740 en 2006) ; et (iv) porter l'effectif de la formation professionnelle par apprentissage à 150 000 en 2012 (80 000 à 100 000 en 2006).

Les recommandations retenues pour une meilleure mise en œuvre de la PNE ont été rappelées : i) définir des filières de formation prioritaires en adéquation avec les besoins des entreprises modernes, informelles et agricoles, ainsi qu'un cadre juridique approprié pour valoriser la formation et l'articuler avec les besoins des systèmes productif ; ii) soutenir la formation décentralisée dans les ateliers en milieu urbain et rural, dépassant les frontières des filières habituelles (traditionnellement consacrées aux petits métiers, à la formation des apprentis, des techniciens, des ouvriers qualifiés et spécialisés avec une

---

attention particulière pour la formation des femmes et l'enseignement des techniques de transformation des produits agro-alimentaires); ii) rehausser la part dans l'emploi féminin public qui était de (28,93% en 2006) ; iii) appuyer la poursuite des politiques macroéconomiques et les réformes structurelles pouvant accroître la demande urbaine de main-d'œuvre de certains secteurs (tourisme et artisanat, mines et énergie, réhabilitation du milieu urbain, transports, réforme du système bancaire, etc.)... ; iv) réduire l'effectif des enfants travailleurs, principalement en ce qui concerne les pires formes de ce travail ; v) garantir la couverture sanitaire des travailleurs publics et privés et assurer une protection sociale, aussi bien en milieu urbain que rural.

### **c. Programme Pays du Travail Décent (PPTD) pour le Niger: processus, priorités, résultats et indicateurs**

*Par Mme. Mukazi, ETD-BP BIT Dakar*

Mme. Faustina Mukazi Van Aperen, Spécialiste ACTRAV du BIT de Dakar a rappelé que le travail décent est au cœur du développement, a décrit les liens entre le PPTD et les OMD, et présenté le processus d'élaboration du programme au Niger.

Elle a rappelé le but fondamental de l'OIT qui est : « que chaque homme et chaque femme puisse accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. » Elle a résumé le développement et le travail à travers une analyse des effets et impacts du travail décent sur les individus et les entreprises. Elle a indiqué que les normes internationales fondamentales du travail sont des instruments pour atteindre les OMD, notamment celles portant sur les : i) liberté d'association liberté syndicale (C87) et organisation et négociation collective (98), ii) l'égalité de traitement (111) et l'égalité de rémunération (100), iii) 'âge minimum (138) et iv) la lutte contre les pires formes du travail des enfants (182), le travail forcé (29) et l'abolition du travail forcé (105).

Le Programme pays pour la promotion du Travail décent (PPTD) est un cadre national de coopération pour que le travail soit mis au centre du développement avec la participation de mandants de l'OIT élargie à d'autres groupes et associations organisées. Il s'agit d'un document stratégique qui repose sur des priorités identifiées par les partenaires nationaux tripartites et qui organise la coopération dans un cadre cohérent permettant à un pays de progresser effectivement et durablement vers la réalisation des objectifs du travail décent et aussi des OMD. Le Programme pays pour la promotion du travail décent PPTD suit la procédure suivante : analyse de la situation, options stratégiques pour réduire les déficits en travail décent et formulation du programme. Le PPTD programme est un le résultat d'une volonté des mandants tripartites (gouvernement, organisations patronales et syndicales) du Niger.

Les résultats attendus de la mise en œuvre du PPTD sont : (i) les capacités nationales pour l'emploi sont renforcées; (ii) un environnement favorable à l'émergence des Petites Moyennes Entreprises notamment dans les secteurs d'activités cible de l'agriculture, de l'élevage et de l'artisanat ; (iii) une adéquation de la formation emploi dynamisée notamment dans le secteur rural ; (iv) une politique de protection sociale fondée sur un socle de protection sociale et la promotion de la santé et la sécurité sur les lieux du travail.

A la fin des trois présentations, un débat ouvert a permis aux participants de poser des questions et des réponses ont été apportées par les facilitateurs.

---

## **2.2. Deuxième Session : La mesure et le suivi du travail décent**

Lors de cette deuxième session, trois présentations sur la mesure du travail décent (par le BIT, l'INS et l'ANPE) ont permis aux participants de discuter des instruments de mesure et de suivi des progrès en faveur du travail décent.

### **a. Le cadre du BIT pour la mesure du travail décent et la contribution du projet MAP**

*Par Mme. Pagès, BIT Genève*

Mme. Pagès, Conseillère Technique du projet MAP a rappelé le concept de travail décent, qui est à la fois un objectif et un moyen principal du développement économique et social, puis présenté la méthodologie globale du BIT sur la mesure du travail décent et les indicateurs du travail décent, y compris les indicateurs emploi OMD. Elle a rappelé que l'agenda du travail décent implique que les indicateurs statistiques de mesure du travail décent doivent couvrir tous les éléments du travail décent, tous les travailleurs, les conditions de travail des personnes les plus vulnérables, la dimension genre et le contexte économique et social du pays.

Après avoir rappelé les orientations du Conseil d'Administration de l'OIT, elle a présenté le cadre de la mesure du travail décent adopté par la réunion d'experts de septembre 2008, qui consiste en une liste d'indicateurs statistiques et juridiques couvrant les dix dimensions des quatre objectifs stratégiques de l'agenda du travail décent qui sont les normes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Ces dix éléments fondamentaux sont : i) les possibilités d'emploi ; ii) les gains adéquats et travail productif ; iii) les horaires décents; iv) les capacité de concilier travail et vie de famille; v) les formes de travail à abolir; vi) la stabilité et la sécurité au travail; vii) l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi; viii) la sécurité du milieu du travail; ix) la protection sociale ; et x) le dialogue social et la représentation des travailleurs et employeurs.

Parmi les indicateurs du travail décent, cinq sont des indicateurs OMD: i) le ratio emploi-population - indicateur OMD 1.5 ; ii) la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (travailleurs vulnérables) – OMD 1.7 ; iii) le taux des travailleurs pauvres - OMD 1.6 ; iv) le taux de croissance de la productivité – OMD 1.4 et v) la proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole – OMD 3.2).

Mme. Pagès a aussi expliqué que les indicateurs du travail décent aident à mieux orienter la stratégie nationale de développement en faveur de l'emploi et du travail décent, en tant qu'indicateurs de base (« d'où on vient ») et indicateurs cibles (« vers où on va »). L'identification d'indicateurs prioritaires aiderait à mieux orienter les politiques nationales et à discuter du budget national en faveur du travail décent sur la base de cibles concrètes. Le développement de profil pays du travail décent permettrait d'analyser les progrès accomplis sur la dernière décennie, à partir de la compilation de toutes les données disponibles (statistiques et juridiques) sur la base d'une liste nationale d'indicateurs préalablement identifiée et validée par les mandants tripartites. Une analyse des tendances de ces indicateurs dans le contexte socioéconomique du pays, permettra de fournir une information importante aux politiques pour identifier les principaux déficits en travail décent des indicateurs cibles à atteindre dans le cadre de la planification nationale.

Le projet MAP « Suivi et Mesure du Travail Décent » financée par l'Union européenne et mis en œuvre par le BIT (2009-2013), couvre une dizaine de pays dans le monde dont le Niger. Ce projet vise à renforcer la capacité des pays à mesurer et évaluer les progrès accomplis en faveur du travail décent dans toutes ses dimensions. Les activités portent sur le renforcement des capacités en collecte des données et en analyse des données, et l'organisation de conférences nationales, régionales et internationales sur la mesure du travail décent, ainsi que le développement d'outils et guides pour mesurer et évaluer les progrès en faveur du travail décent au niveau national.

### **b. Le système d'information du marché du travail au Niger et la mesure du travail décent**

M. Habi Oumarou, Directeur des études de l'INS et M. Mahamane, représentant de l'ANPE, ont présenté les principaux résultats de l'étude diagnostique du système d'information du marché du travail au Niger, préparé avec l'appui du MAP/BIT.

M. Habi a rappelé l'objectif et la méthodologie de l'étude. Cette étude vise à présenter une vue d'ensemble des programmes, activités et mécanismes de collecte de données existants sur le travail décent et à apporter un éclairage complet sur l'état du système d'information sur le marché du travail en vue d'une meilleure identification des indicateurs du travail décent (ceux actuellement renseignés, ceux qui peuvent être calculés mais qui ne sont pas actuellement renseignés et ceux qui ne peuvent pas être actuellement calculés). L'étude présente de façon exhaustive les principales sources et instruments de collecte des données sur l'emploi et le travail décent au Niger, les indicateurs disponibles, les principaux producteurs et utilisateurs des données sur le travail décent, et une analyse synoptique des résultats et des recommandations pour renforcer le système d'information du marché du travail au Niger. Une liste d'indicateurs prioritaires est proposée (Tableau 1) pour discussion lors de cet atelier tripartite de consultation sur la mesure du travail décent au Niger.

**Tableau 1. Les principaux indicateurs du travail décent au Niger (source : étude diagnostique du SIMT du Niger, Juillet 2011).**

Indicateurs	Sources	Année / périodicité
Ratio emploi/population des (15-64) ans	Enquête QUIBB Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des ménages (ENBC)	QUIBB en 2005 ENBC en 2007/2008
Jeunes de 14 à 24 ans ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi	Enquête QUIBB Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des ménages (ENBC)	QUIBB en 2005 ENBC en 2007/2008
Emploi informel	Enquête Nationale sur le secteur informel	1995
Proportion des travailleurs indépendants et travailleurs familiaux dans la population occupée	Enquête QUIBB Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des ménages (ENBC)	QUIBB en 2005 ENBC en 2007/2008
Travail des enfants	Enquête Nationale sur le travail des enfants (ENTE)	2008
Proportion de femmes dans les groupes 11 et 12 de la CITP 88	Recensement annuel de la main d'œuvre, données administratives (ANPE), DS/MFP/T	2009
Dépenses publiques de sécurité sociale (en %PIB)	CNSS ; Direction Générale du Budget ; TOFE	Données annuelles

Pourcentage de la population d'au moins 65 ans bénéficiant d'une pension	CNSS ; Direction Générale du Budget et DS/MFP/T	Données annuelles
Ratio emploi/population des (15-64) ans	Enquête QUIBB Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des ménages (ENBC)	QUIBB en 2005 ENBC en 2007/2008
Taux de syndicalisation	Centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs	Données annuelles
Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs (taux)	Centrales syndicales d'Employeurs	Données annuelles
Taux de couverture de la négociation collective	Centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs	Données annuelles
Productivité travail (PIB salarié, niveau taux de croissance)	INS (Comptes Nationaux)	Données annuelles

Source : Etude diagnostique sur la mesure du travail décent au Niger, July 2011 (MAP/BIT)

L'analyse synoptique des résultats de l'étude montre que malgré la faiblesse de l'information sur le marché du travail au Niger, les structures de production de données existent et méritent d'être renforcée, à les directions sectorielles de statistiques auxquelles l'INS apporte son appui, avec un meilleur appui politique, technique et financier des structures en charge des questions statistiques au Niger.

Les recommandations formulées par l'étude portent sur les éléments suivants:

- renforcer les capacités techniques du personnel chargé de la conception, de la collecte et de l'analyse des données, en particulier les données sur l'emploi ;
- soutenir financièrement les structures en charge de la collecte des données ;
- doter les directions statistiques sectorielles de personnel qualifié ;
- recycler le personnel existant ;
- créer les conditions de mise à jour, à intervalle régulier, des indicateurs de travail décent retenus par le pays.

Le représentant de l'ANPE a présenté l'organisation du système d'information du marché du travail (SIMT), les caractéristiques du SIMT, et les forces et faiblesses du SIMT.

La gestion du SIMT au Niger était essentiellement l'apanage de la Direction de la Statistique et des Comptes Nationaux (actuel Institut National de la Statistique); et de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi avec sa cellule de l'Observatoire de l'emploi et de la formation qui a mis en place un réseau de partenariats avec différents acteurs intervenant dans la production des données statistiques du travail et de la formation. Ce réseau est composé des structures suivantes: le Ministère de la Fonction Publique et du Travail ; le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi; le Ministère du Commerce de l'Industrie; le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique; l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) ; le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage (FAFPCA); l'Institut National de la Statistique (INS); la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS); les bureaux privés de placement; les entreprises; les travailleurs; les Universités, Instituts et Ecoles Professionnelles.

Le SIMT du Niger se caractérise par le développement et la mise en place d'un certain nombre d'outils permettant la maîtrise de l'ensemble des données sur l'emploi et la formation. Ces outils sont notamment : une base de données sur le système de gestion du marché du travail qui permet de gérer à la fois les statistiques sur les demandes d'emploi, les offres d'emploi, les contrats de travail, les entreprises, les salariés et les structures de formation ; la réalisation des études, enquêtes et recensements permettant de maîtriser la dynamique du marché de l'emploi; la publication et la dissémination des documents sur les statistiques du travail; la mise en place d'un réseau informatique pour la centralisation et la mise à jour régulière des données à un coût de temps très réduit, et la création d'un site web pour recueillir et diffuser des informations sur le marché du travail à travers internet.

Selon M. Mhahamane Mayaki, le SIMT est alimenté par des enquêtes et recensements sur le marché du travail conduits par la Cellule de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, qui a mis en place un dispositif de suivi et de mise à jour des statistiques du travail. Il s'agit de la réalisation de plusieurs enquêtes et recensements tels que: i) le recensement annuel de la main d'œuvre; ii) l'étude sur les filières porteuses d'emploi; iii) le recensement des diplômés sans emploi; iv) l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (2012) et v) le recensement des jeunes sans emploi.

A partir de la base de données sur les enquêtes et études, la Cellule de l'Observatoire élabore et publie régulièrement des informations sur l'emploi et la formation. Il s'agit de l'Annuaire des Statistiques du Travail; la Note Mensuelle sur l'Emploi; le Bulletin Trimestriel d'Information sur le Marché du Travail; la Vitrine de l'Observatoire (semestriel); les chiffres de l'ANPE (trimestriels); le Rapport du Recensement Annuel de la Main d'Œuvre; le Rapport de l'Etude sur les Filières Porteuses d'Emploi; le Rapport du Recensement des diplômés sans emploi.

Les principaux indicateurs calculés par l'ANPE (Tableaux 2 et 3) ont été présentés.

**Tableau 2. Principaux indicateurs calculés par l'ANPE et l'INS**

Indicateurs calculés par l'ANPE		Indicateurs calculé par INS
Nombre de demandeurs d'emploi (par catégorie professionnelle, niveau d'instruction, Age, Sexe.....)	Taux de placement des demandeurs d'emploi	Le taux de chômage;
- Nombre d'offres d'emploi enregistrées	- Taux de placement des jeunes	Le taux d'activité;
- Nombres d'offres d'emploi satisfaites	- Taux d'insertion dans les différents programmes d'emploi	Le taux d'occupation;
- Nombre d'entreprises parapubliques et privées (par région, taille,...)	- Nombre de projets financés (auto-emploi)	Pourcentage des femmes salariées dans les secteurs non agricoles
- Nombre de salariés dans la fonction publique (selon le statut, l'ancienneté, le sexe....);	-	

---

**Tableau 3. Illustration des références des indicateurs de l'ANPE et de l'INS**

Population Active	6.618.299	2008
Population réellement Active	2.890.417	2008
Taux d'activité	43,7%	2008
Nombre de demandeurs d'emploi enregistrés	21.129	2010
Nombre d'offres d'emploi enregistrées	9.598	2010
Nombre d'offres d'emploi satisfaites	9.421	2010
Taux de placement	44,58%	2010
Taux de placement des jeunes	52,62%	2010
Nombre de projets financés	17	2010
Nombre d'entreprises des secteurs parapublics et privées recensées	4.439	2009
Nombre de salariés des secteurs parapublics et privés recensés	66.614	2009
Proportion de femmes dans les secteurs non agricoles	26,83%	

Selon le représentant de l'ANPE la vulgarisation de l'information se fait à travers des publications périodiques (dépliants, brochures, rapports) et sur les sites web de l'ANPE et de l'INS et la presse écrite.

Les principaux destinataires des informations sont le gouvernement, l'administration publique, les Partenaires Techniques et Financiers (PTF), les institutions internationales, le FAFPCA, les entreprises, les ONG, les structures de formation, les syndicats et les chercheurs et étudiants.

Le SIMT du Niger est renforcé par la volonté politique manifeste de l'Etat de le développer, la couverture nationale des publications, la disponibilité des PTF à financer la production des statistiques, l'acquisition d'une forte expérience dans la collecte et le traitement des données statistiques, l'utilisation large des données produites par le public, l'existence d'une base de sondage des ménages et l'existence d'un réseau de partenaires.

Le SIMT a cependant des faiblesses portant sur la capacité d'autofinancement de la production statistique, le manque de culture statistique de la population cible, l'insuffisance des ressources humaines, la difficulté de coordination des services de production des statistiques du travail, l'insuffisance des moyens matériels, informatiques et roulants.

En conclusion certaines mesures doivent être prises : la formation des producteurs des données statistiques du travail, l'amélioration de l'utilisation des fichiers administratifs, la mise en réseau des producteurs de données du Système Statistique National, la recherche de financement pour les enquêtes et recensements, une édition et diffusion plus régulière de l'information sur le marché du travail, enfin le suivi de l'emploi et du travail décent dans la SDRP.

Après ces présentations, les participants ont posé plusieurs questions relatives au SIMT au Niger et aux statistiques du travail produites au Niger.

---

## **2.3. Les indicateurs de mesure du travail décent pour le Niger**

Les sessions 3, 4, 5 et 6 ont été animées par M. Honoré Djerma spécialiste des statistiques du travail à l'ETD-BP BIT de Dakar et par Mme. Naima Pagès, du BIT de Genève.

### **a. Présentation des indicateurs et travaux de groupe**

Les indicateurs ont été présentés (concepts, définitions, méthodes de calcul, sources) et des tableaux statistiques préparés par des consultants nationaux à partir des sources nationales, ont été présentés pour illustrer concrètement la portée de chaque indicateur (les indicateurs présentés sont rappelés avec un exemple illustratif à partir du premier indicateur de chaque dimension en Annexe 3).

La 3ème session a porté sur les indicateurs relatifs aux dimensions suivantes : les opportunités d'emploi, les gains adéquats et travail productif, les horaires décents et combiner travail, famille et vie personnelle.

Après une présentation des concepts, définitions and interprétation de ces indicateurs, des tableaux statistiques ont été présentés par les consultants nationaux, M. Dangana et M. Maina.

Les exercices des groupes de travail ont eu lieu à la suite de ces présentations en suivant une liste de questions. Les indicateurs retenus comme pertinents pour le Niger par les partenaires sociaux et représentants du gouvernement, ont ensuite été présentés en plénière et discutés avant validation par l'ensemble des participants.

La 4ème session a porté sur les indicateurs relatifs aux dimensions suivantes à la stabilité et la sécurité au travail et la sécurité dans l'environnement du travail, la sécurité sociale et le dialogue social.

Après une présentation des concepts, définitions and interprétation de ces indicateurs, des tableaux statistiques ont été présentés par les consultants nationaux, M. Dangana et M. Maina.

Les exercices des groupes de travail ont eu lieu à la suite de ces présentations en suivant une liste de questions. Les indicateurs retenus comme pertinents pour le Niger par les partenaires sociaux et représentants du gouvernement, ont ensuite été présentés en plénière et discutés avant validation par l'ensemble des participants.

La 5ème session a porté sur les indicateurs relatifs aux dimensions suivantes : les formes de travail à abolir, l'égalité de traitement et opportunités d'emploi et le contexte socioéconomique pour le travail décent.

Après une présentation des concepts, définitions and interprétation de ces indicateurs, des tableaux statistiques ont été présentés par les consultants nationaux, M. Dangana et M. Maina.

Les exercices des groupes de travail ont eu lieu à la suite de ces présentations en suivant une liste de questions. Les indicateurs retenus comme pertinents pour le Niger par les partenaires sociaux et représentants du gouvernement, ont ensuite été présentés en plénière et discutés avant validation par l'ensemble des participants.

---

**b. Synthèse des travaux de groupe et sélection des indicateurs pertinents pour le Niger**

Les présentations des résultats des travaux en groupe au cours des trois sessions ont fait l'objet de discussions qui ont permis d'adopter une liste exhaustive d'indicateurs du travail décent jugés pertinents pour le Niger : certains amendements ont été proposés et des indicateurs et niveaux de désagrégation ont été ajoutés à la liste proposée (Tableau 4 ci-contre).

**c. Liste restreinte d'indicateurs prioritaires pour le suivi du PPTD et de la SDRP**

Au cours de la 6<sup>ème</sup> Session, la liste complète des indicateurs du travail décent identifiés par les groupes de travail des Sessions 3, 4 et 5, a été revue et validée.

La question des sources a été discutée (gaps existants dans le système statistique national) et les moyens de collecter les données manquantes ont été discutés en plénière.

Les priorités identifiées dans le cadre du PPTD à venir, et dans le cadre de la SDRP ont été rappelées et il a ensuite été demandé à chaque participant de voter pour une liste réduite d'indicateurs prioritaires pour le Niger, à partir de la liste complète d'indicateurs identifiée lors des Sessions 3 à 5.

Une liste restreinte de 20 indicateurs prioritaires a été identifiée, afin de les inclure dans les indicateurs de suivi et évaluation de la future Stratégie nationale de développement et du PPTD en cours de préparation (Tableau 5 ci-contre).

**Tableau 4. Liste des indicateurs du travail décent sélectionnés par les mandants tripartites, Niamey Août 2011**

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Indicateur	Sources
Possibilités d'emploi	EMPL-1	M – Ratio emploi/population, 15-64 ans (S)	INS QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, Enquête Emploi et SI (ENESI) 2011
	EMPL-2	M – Taux de chômage (S)	INS QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-3	M – Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi, 15-24 ans et 15-35 ans (S)	INS, QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08 et ENTE, ENESI 2011
	EMPL-4	M – Emploi informel (S)	INS QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-5	A – Taux de participation au marché du travail, 15 à 60 ans et 15-64 ans (S)	INS: QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-6	A – Taux de chômage des jeunes, 15-24 ans et 15-35 ans (S)	INS: QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-7	A – Taux de chômage par niveau d'instruction (S)	INS : QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-8	A – Emploi selon la situation dans la profession (S)	INS : QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-9	A -Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S) Taux d'auto-emploi et taux d'emploi salarié dans la population occupée (activité principale)	INS : QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EMPL-10	A – Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S)	INS : QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
Gains adéquats et travail productif	EARN-1	M – Travailleurs pauvres (S)	INS : QUIBB 2005, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EARN-2	M – Taux de bas salaires (inférieurs à 2/3 du salaire horaire médian) (S)	INS ENBC 2007-08, ENESI 2011
	EARN-3	A – Rémunération horaire moyenne dans certaines professions (S)	INS, Administration
	EARN-4	A – Salaire réel moyen (S)	INS, Enquêtes ENBC Administration
	EARN-5	A – Salaire minimum en % du salaire médian	INS, Administration, Conventions/Décrets
	EARN-6	A – Indice des salaires dans le secteur manufacturier	Administration, Décrets 52-2006
	EARN-7	A – Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle (dans l'année écoulée / dans les 4 dernières semaines) (S)	MFP/T/E ENESI 2011
Horaires décents	HOUR-1	M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S)	INS : EDS-MICS 2006, 2011, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	HOUR-2	A – Heures habituellement travaillées (tranches Horaires type) (S)	MFP/T/E INS : ENBC 2007-08,

Éléments Agenda du TD	Indicateur	Indicateur	Sources
			ENESI 2011
	HOUR-3	A – Heures travaillées par <u>semaine</u> et par personne (S)	INS : ENESI 2011 et ENBC 2007-8
	HOUR-4 (L-HOUR 1)	A – Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur d'activité (dont agriculture, mines) (S) Limite légale des heures de travail	INS : ENESI 2011 et ENBC 2007-8 Code du travail-Partie Réglementaire
Formes de travail à abolir	ABOL-1	M – Travail des enfants (S) Nb d'enfants travailleurs rémunérés qui ne perçoivent pas leur rémunération directement ; % d'enfants travaillant plus de 4h par jour sans aller à l'école ; % d'enfants travaillant plus de 4h par jour et allant à l'école ; % d'enfants de 5-14 ans qui travaillent	INS : ENTE 2009 EDSN MICS 2006 RGPH 2001/2012
Formes de travail à abolir (suite)	ABOL-2	A – Formes dangereuses de travail des enfants (S) Nb d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture	INS : ENTE 2009, RGPH 2001
	ABOL-3	A- Autres pires formes du travail des enfants, dont Nb d'enfants victime de l'exploitation sexuelle Nb d'enfants guides de mendiants et nb d'enfants mendiants.	INS : ENTE 2009, RGPH 2001
	ABOL-4	A - Travail forcé (voir convention 182, classement en 4 catégories) Indicateur liés à ABOL-3 pour les enfants en travail forcé.	INS : ENTE 2009 Code de travail Rapports au titre des trois Conventions fondamentales (29,182, 105)
Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privé	COMB-1	Congé de Maternité : Nb de semaines effectivement prises (avant et après accouchement)  Congé parental Protection de la maternité	Répertoire des Entreprises CNSS  - Convention 183
Stabilité et sécurité du travail	STAB-1	M – Proportion des travailleurs dans les emplois précaires avec désagrégation par âge Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers, avec désagrégation par âge (jeunes)	INS Enquête 1-2-3 2002, ENBC 2007-8 et Enquête Emploi 2011 (ENESI)
	STAB-2	A – Durée dans l'emploi (S) avec désagrégation par âge (jeunes)	INS : ENESI 2011
Égalité des chances et de traitement dans l'emploi	EQUA-1 (L-EQUA 1)	M – Ségrégation professionnelle selon le sexe  Égalité des chances de traitement	INS : ENESI 2011  Rapports Conventions 100 et 111
	EQUA-2 (L-EQUA 2)	M – Proportion de femmes occupant des postes des groupes 11 et 12 de la CITP-88 Dont la proportion des femmes dans les postes décisionnels  Égalité de rémunération	INS : ENESI 2011  Loi sur les quotas 2000, MP-PF/PE, Chambre commerce ANPE Rapports Conventions 100 et 111
	EQUA-3	A – Écarts de salaire entre hommes et femmes	INS : ENESI 2011 et MFP-T
	EQUA-4	A – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux	MFP/T/E

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Indicateur	Sources
		au travail (élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession)	Rapports Conventions 100 et 111, Code de travail
	EQUA-5	A – Mesure de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, à l'encontre des travailleurs migrants ou des travailleurs ruraux	- Loi sur les quotas MFPT
	EQUA-6	A- Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (OMD)	INS : ENBC 2007-8, ENESI 2011 et fichiers MFPT
	EQUA-8	Mesure de l'emploi des personnes handicapées	INS : ENESI 2011
Sécurité du milieu du travail	SAFE-1	M – Taux de lésions professionnelles mortelles Nb de lésions mortelles par branche Taux d'accidents mortels par rapport au nombre de cotisants par branche Taux d'accidents mortels pour les fonctionnaires Taux d'accidents mortels /nb d'accidents professionnels	CNSS, DGAT Inspection travail Contentieux Etat MS
	SAFE-2	A – Taux de lésions professionnelles non mortelles	CNSS, DGAT Inspection travail Contentieux Etat pour les fonctionnaires
	SAFE-3	A – Temps perdu du aux accidents de travail /lésions professionnelles	CNSS, DGAT ; Contentieux Etat
	SAFE-4 (L-SAFE 1)	A – Inspection du travail (nombre d'inspecteurs pour 10,000 salariés) et Nombre de Médecins du Travail pour 10,000 salariés Prestation en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles	DGAT, Inspection Travail ; MTFP, Min Santé, CNSS, Min Finance, Santé
Sécurité sociale	SECU-1	M – Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) Et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)	INS (ENBC 2007-8), CNSS, FNR
Sécurité sociale (suite)	SECU-2	M – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)	MF, FNR, CNSS, INS, mutuelles de santé, sources administratives
	SECU-3	A – Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages Dépenses de soins de santé en charge par les ménages	MF, FNR, CNSS, sources administratives, mutuelles de santé INS (ENBC 2007-8)
	SECU-4	A – Pourcentage de la population bénéficiant d'une couverture (de base) par la sécurité sociale (S)	MFP/T/E, CNSS
	SECU-5	A- Pourcentage de la pop. active cotisant à un régime de pension (S)	CNSS, FNR, INS MF, INS
	SECU-6	Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins	-
	SECU-7	Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (% des pauvres)	-
	SECU-8	Congé de maladie	-

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Indicateur	Sources
Dialogue Social, et représentation des travailleurs et des employeurs	DIAL-1	M – Taux de syndicalisation (S)	DGAT, Centrales syndicales
	DIAL-2	M – Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs [taux]	Org. patronales FOP et CNPN
	DIAL-3	M – Taux de couverture de la négociation collective salariale (S)	Centrales syndicales CNSS DS/MFPT
	DIAL-40	M – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociations collectives) : L- Droit de négociation collective : Nombre de Protocoles d'accords L- Liberté syndicale et droit d'organisation : Nombre de structures de dialogue social L- Consultations tripartites (Convention 144 non ratifiée) - Nombre de négociations (avec ou sans conflits) - Nb de préavis de grèves - Nombre de conflits (individuels et collectifs) et % de ceux qui ont abouti à un accord.	MFP/T/E Conventions fondamentales déjà ratifiées (8)  Constitution, Code du travail, Statut général de la Fonction Publique, conventions 87, 98, convention collective interprofessionnelle, rapports et accords collectifs d'entreprises
	DIAL-5	A – Grèves et Lock-out/taux de journées non effectuées	DGT
Contexte économique et social du travail décent	CONT-1	C – Enfants non scolarisés (en % par âge) (S)	INS, ENBC 2007-08, RGPH 2001, ENTE 2009
	CONT-2	C – Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH	EDSN mixte 2005
	CONT-3	C – Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) - OMD	INS : Comptabilité nationale (CEN)
	CONT-4	C – Inégalité des revenus (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation)	INS : ENBC 2007-08
	CONT-5	C – Taux d'inflation (IPC)	INS : CEN
	CONT-6	C – Emploi par branche d'activité économique	INS : RGPH, ENBC 2007-08
	CONT-7	C – Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes, taux d'obtention de diplômes d'études secondaires) (S)	INS ENBC 2007-08, DE-MEN, annuaire statistique
	CONT-8	C – Part du travail dans le PIB	INS Comptabilité nationale
	CONT-	C – PIB réel par habitant en PPA\$ (niveau et taux de croissance)	INS Comptabilité nationale
	CONT-1	C – Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI)	INS ENBC ANPE annuaire stat, DS MFP-T Tableaux de bord
	CONT-11	C – Inégalité des salaires/ rémunérations (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur)	INS, ENBC 2007-08
	CONT-12	C – Indicateurs de pauvreté (écarts et taux) - Mesure des conditions favorisant les entreprises durables, avec notamment des indicateurs: i) de l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, ii) de la culture d'entreprise, iii) du cadre juridique et réglementaire favorable, iv) de la concurrence loyale, et v) de la primauté du droit et des droits de propriété garantis.	INS : Observatoire de la Pauvreté MEFP-MEES

**Tableau 5. Liste des 20 indicateurs prioritaires et conventions correspondants, adoptée par les mandants triparties, Niamey, 11 Août 2011**

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Sources
Possibilités d'emploi <i>Conventions fondamentales (le Niger devrait examiner la ratification de la convention prioritaire 122)</i>	M – Ratio emploi/population, 15-64 ans (S) et 15-60 ans (S) - OMD	INS : QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08, ENESI 2011
	M – Taux de chômage (S)	INS id.
	M – Emploi informel (S) et Part travailleurs indépendants et aides-familiaux dans la pop. occupée - OMD	INS Id.
	A – Taux de chômage des jeunes, 15 à 24 ans et 15-35 ans (S)	INS Id.
Gains adéquats et travail productif <i>Conventions fondamentales et n°26,95,131</i>	M – Travailleurs pauvres (S) - OMD	INS Id.
Horaires décents <i>Conventions fondamentales et conventions 14,117,122</i>	M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S)	INS : Id. EDS-MICS 2006, 2011
	A – Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur (S)	INS : Id
Formes de travail à abolir <i>Conventions fondamentales et conventions n°5,6,33</i>	M – Travail des enfants (S)	INS : ENTE 2009 EDSN MICS 2006 RGPH 2001/2012
<i>Convention 182</i>	A – Formes dangereuses de travail des enfants (S) Nb d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, et travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture	INS : ENTE 2009, RGPH 2001 et 2012
Stabilité et sécurité du travail <i>Conventions fondamentales et conventions n°11,26, 95, 131,158</i>	M – Proportion des travailleurs dans les emplois précaires Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers Avec désagrégation par âge (jeunes)	INS Enquête 1-2-3 2002 ENBC 2007-8 ENESI 2011
Égalité des chances et de traitement dans l'emploi <i>Conventions n°41, 111,156</i>	M – Ségrégation professionnelle selon le sexe	INS : ENESI 2011
	A- Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole - OMD	INS : ENESI 2011
Sécurité du milieu du travail <i>Conventions fondamentales et conventions n°18,119, 148 155 187</i>	M – Taux de lésions professionnelles mortelles Nb de lésions mortelles par branche	CNSS, DGAT Inspection travail Contentieux Etat MS
Sécurité sociale <i>Conventions fondamentales et conventions n° 102,161</i>	M – Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)	INS (ENBC 2007-8), CNSS, FNR
	M – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)	MF, FNR, CNSS, INS, mutuelles de santé, sources administratives
Dialogue Social, et représentation des travailleurs et des employeurs <i>Conventions fondamentales et conventions 11, 135, 154</i>	M – Taux de syndicalisation (S)	DGAT, Centrales syndicales
	M – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et négociations collectives L- Droit de négociation collective : Nombre de Protocoles d'accords L- Liberté syndicale et droit d'organisation : Nombre de structures de dialogue social L- Consultations tripartites (Convention 144 non ratifiée) - Nombre de négociations (avec ou sans conflits) - Nb de préavis de grèves - Nombre de conflits (individuels et collectifs) et % de ceux qui ont abouti à un	MFP/T/E  Constitution, Code du travail, Statut général de la Fonction Publique, conventions 87, 98, convention collective interprofessionnelle, rapports et accords collectifs d'entreprises

Éléments Agenda du TD	Indicateur	Sources
	accord.	
Contexte socio-économique <i>Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines et convention 117 sur la politique sociale</i>	C – Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) - OMD	INS Comptabilité nationale (CEN)
	C – Taux d'inflation (IPC)	INS CEN
	C – Part du travail dans le PIB	INS CEN

## 2.4. Synthèse des résultats de l'atelier et principales recommandations

Une dernière session a porté sur la question de comment renforcer la coordination institutionnelle et identifier les domaines prioritaires pour la coopération techniques entre le Niger, le BIT et les autres partenaires au développement.

Les questions suivantes ont été traitées :

1. Quels mécanismes institutionnels devraient être établis ou renforcés entre producteurs de données et utilisateurs de données pour la mesure et le suivi du TD au Niger? Comment le BIT et les autres PTF peuvent appuyer les partenaires nationaux dans cet effort ?
2. Pour la collecte des données, l'analyse des données et le renforcement des capacités, quelles seraient les priorités pour le Niger? Quelle pourrait être l'appui du BIT et des autres PTFs?
3. Adoption d'une Feuille de Route avec le BIT et les partenaires au développement

Une feuille de route a été adoptée, comprenant les principaux produits et activités prioritaires pour la finalisation du PPTD, la préparation du Profil Pays, la collecte des données et le renforcement du système d'information sur le marché du travail au Niger. Cette feuille de route implique aussi d'autres partenaires au développement (Tableau 6).

**Tableau 6. Feuille de route adoptée par les mandants tripartites, Niamey, Août 2011**

**Actions prioritaires pour l'amélioration de la mesure et du suivi du travail décent au Niger**

Produits/Activités à mener	Responsables	Partenaires	Dates	Financement	
				BIT/MAP	A rechercher
<b>Produit 1 : Le Profil Pays du travail décent Niger est élaboré et largement diffusé</b>					
Activité 1.1 : Produire les indicateurs du travail décent à partir des indicateurs retenus par le Niger	INS	BIT	Aout 2011	MAP	
Activité 1.2 : Analyser de manière approfondie les tendances des indicateurs du travail décent	INS, MFPT	BIT	Aout-Sept 11	MAP	
Activité 1.3 : Tenir un atelier de validation du profil pays de travail décent	Comité Pilotage PPTD, MFPT	BIT	Octobre-Nov. 2011	MAP	
Activité 1.4 : Publier et diffuser largement le profil pays de travail décent - campagne médiatique	Comité Pilotage PPTD, MFPT	BIT	Décembre 2011	MAP	
Activité 1.5 : Mettre à jour le Profil Pays sur la base de l'enquête Emploi et SI et ENBC 2011 et 2012.	INS, MFPT	BIT	2012	MAP	
<b>Produit 2 : Les indicateurs prioritaires du travail décent retenus sont intégrés dans la future SCADD</b>					
Activité 2.1 Mettre en place un groupe de travail sur l'emploi et le travail décent	MFP-T, MEFP...	SP/SRP	Aout 2011	-	PNUD/UE
Activité 2.2 Identifier des indicateurs cibles (à atteindre) pour la SCADD	MFP-T, MEFP...	SP/SRP	Sept. 2011	MAP	PNUD/UE

<b>Produits/Activités à mener</b>	<b>Responsables</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Dates</b>	<b>Financement</b>	
Activité 2.3 Tenir un atelier sur l'intégration de l'emploi et du TD dans la SCADD	MFP-T, MEFP...	SP/SRP	Fin 2011	MAP	PNUD/UE
<b>Produit 3 : Un appui est apporté à la finalisation du Programme Pays du Travail Décet</b>					
Activité 3.1 Amendements du document du PPTD sous la coordination du Comité de Pilotage du PPTD	Comité Pilotage PPTD, MFPT	BIT	Sept 2011	-	
Activité 3.2 Atelier technique sur le document PPTD	Comité Pilotage PPTD, MFPT	BIT	Oct-Nov 11	BIT	
Activité 3.3 Soumission du document final PPTD au Gouvernement	Comité Pilotage PPTD, MFPT	BIT	Fin 2011	-	
<b>Produit 4 : Le système d'information du marché du travail est renforcé</b>					
Activité 4.1 Atelier de formation nationale sur l'analyse des indicateurs du Travail décent pour les utilisateurs (syndicats, patronat, Ministères)	MFP-T	BIT	2012	MAP	PNUD
Activité 4.2 Atelier de formation nationale sur l'analyse des indicateurs du Travail décent pour les producteurs (Directions des Stat. Ministères, INS, Observatoire E-FP)	MFP-T	BIT	2012	MAP	PNUD
Activité 4.3 Assistance technique auprès de l'Observatoire de l'Emploi et de la FP (étude sur les besoins prioritaires pour l'élaboration d'un plan de travail)	ANPE-Observatoire	BIT/PNUD	2012	MAP	PNUD UEMOA
Activité 4.4 Appui au développement d'une application pour une base de données sur les indicateurs du travail décent	INS, MFP-T, ANPE...	BIT /PNUD	2012	MAP	PNUD
<b>Produit 5 : La production des statistiques du travail décent est renforcée</b>					
Activité 5.1 Appui à l'Enquête Emploi et Secteur Informel 2011-2012	INS, ANPE	BIT/PNUD	2011-12	MAP	UE/PNUD

Produits/Activités à mener	Responsables	Partenaires	Dates	Financement	
Activité 5.2 Appui à l'exploitation de l'ENBC 2011 (module Emploi)	INS	BIT	2012	MAP	
Activité 5.3 Appui à la préparation d'une enquête auprès des établissements	INS	BIT	2012	MAP	UE/PNUD
Activité 5.4 Appui à valorisation des sources administratives	Ministères, CNSS, Observatoire ATMP	MAP	2012	MAP	

---

### 3. Conclusion

L'atelier a été clos avec le discours de clôture du représentant du directeur de l'ETD-BP Dakar et du Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique et du Travail.

Il a été notamment souligné que le contexte national a progressé en faveur de l'Agenda du Travail Décent : avec le nouveau programme du Président (l'initiative 3N : « les Nigériens nourrissent les Nigériens »), la Stratégie de Développement (SDRP 2008-12) sera révisée dans les mois à venir en vue de la formulation d'une nouvelle stratégie (SCADD 2012-16). Le Chef de l'Etat, M. Mahamadou Issoufou fait de l'emploi une de ses priorités, et a fixé un objectif de création de 50.000 nouveaux emplois par an, notamment dans le secteur rural et artisanal.

Le Secrétariat permanent de la SRP logé à la Primature, est désormais sensibilisé sur la question de l'emploi et du travail décent qui devra être pleinement intégrée dans la prochaine SCADD, et l'INS qui travaille étroitement avec le SP/SRP devrait jouer un rôle majeur dans le suivi des indicateurs du travail décent qui seront retenus dans la nouvelle stratégie de développement, avec l'appui de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Les 20 indicateurs prioritaires sur le travail décent (tels qu'identifiés lors de l'atelier) constituent une base de référence. Ces indicateurs seront discutés lors des réunions des Comités Sectoriels de la SDRP, notamment les Comités portant sur la Croissance et sur le Développement Social.

Aussi, un groupe de travail SP/SRP et MFPT devrait être mis en place pour préparer des discussions pour intégrer les indicateurs la nouvelle stratégie, en s'appuyant sur le futur PPTD. Un appui du BIT serait nécessaire dans ce cadre (présentation des indicateurs du travail décent, identification des indicateurs cibles à atteindre sur les cinq années à venir, suivi de ces indicateurs avec l'INS, et Observatoire de l'Emploi). Enfin, plusieurs PTF sont favorables à appuyer l'Observatoire de l'Emploi et l'INS pour un meilleur suivi de l'emploi et du travail décent

En conclusion, il a été recommandé d'assurer le suivi de la mie en œuvre de la feuille de route, telle qu'adoptée lors de cette rencontre, en collaboration avec les autres partenaires au développement impliqués. Les différents partenaires présents à l'atelier, tels que le BIT, la CE, la BM et le PNUD, ont manifesté leur intérêt à appuyer la mise en œuvre de la feuille de route adoptée par l'atelier.



---

## Annexe 1. Programme de l'atelier

### Atelier de consultation tripartite sur la mesure du Travail Décent au Niger

9-10-11 Août 2011  
Grand Hôtel de Niamey, Niger  
*Programme*

#### Mardi 9 Août

- 08.00- 08.45 Accueil des participants
- 08.45- 09.00 **Cérémonie d'ouverture**
- Allocation du représentant du BIT
  - Allocation d'ouverture du Ministre du Travail et de la Fonction Publique
  - Suspension de séance
- 09.00- 09.30 - Mise en place du bureau de séances de l'atelier  
- Adoption de l'agenda de l'atelier  
Présentation du programme de l'atelier
- Ministère du Travail et de la Fonction Publique
  - Mme. Pagès, MAP/BIT Genève, Mme. Mukazi et M. Djerma, ETD-BP BIT Dakar
- 09.30- 11.00 **1<sup>ère</sup> Session : Politiques de développement et suivi de l'emploi et du travail décent**
- *Le suivi de l'emploi et du travail décent dans la Stratégie de Développement accéléré de Réduction de la Pauvreté (SDRP) par la Coordination du Secrétariat Permanent de la SDRP.*
  - *La Politique Nationale de l'Emploi du Niger et son Plan d'Action, indicateurs de suivi, Direction de la Promotion de l'Emploi.*
  - *Programme Pays du Travail Décent (PPTD) pour le Niger: processus, priorités, résultats et indicateurs, Mme. Mukazi, BIT Dakar.*
- Discussion suivie d'une pause*
- 11.00- 12.00 **2<sup>ème</sup> Session : Rappels sur la mesure et le suivi du travail décent**
- *Le cadre du BIT pour la mesure du travail décent et la contribution du projet MAP, Mme. Pagès, BIT Genève.*
  - *La mesure et le suivi du travail décent au Niger dans le cadre du système d'information du marché du travail (M. Habi, INS), avec la participation de l'ANPE et Observatoire de l'Emploi et de la FP.*
  - *Discussion*
- 12.00- 12.30 Formation des 4 groupes de travail thématiques pour la session suivante et pause
- 12.30- 13.30 **3<sup>ème</sup> Session : Suivi et Mesure du Travail Décent (1)**
- **Les opportunités d'emploi**
  - **Gains adéquats et travail productif**
  - **Horaires Décents**
  - **Combiner travail, famille et vie personnelle**
  - *Concepts, définitions and interprétation (Honoré Djerma, BIT Dakar)*
  - *Tables statistiques à partir de données d'enquêtes nationales (consultants, M.*

---

Dangana et M. Maina)

- 13.30-14.30 *Pause déjeuner*
- 14.30-16.00 Exercices des groupes de travail et discussion (identification des indicateurs pertinents pour le Niger sur les thématiques)

### Mercredi, 10 Août

- 09.00-09.30 **3<sup>ème</sup> Session : Suivi et Mesure du Travail Décent (1)**  
*Présentation des résultats des groupes de travail : liste des indicateurs retenus pour le Niger*
- 09.30-10.30 **4<sup>ème</sup> Session : Suivi et Mesure du Travail Décent (2)**
  - **Stabilité et sécurité au travail**
  - **Sécurité dans l'environnement du travail**
  - **Sécurité sociale**
  - **Dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs**
  - *Concepts, définitions and interprétation* (M. Djerma, BIT Dakar)
  - *Tables statistiques à partir de données d'enquêtes nationales* (consultants, M. Dangana, M. Maina et M. Hamidou).

*Introduction et formation des groupes de travail thématiques : discussions parallèles en 4 groupes*
- 10.30-11.30 Exercices des groupes de travail et discussion (identification des indicateurs pertinents pour le Niger sur les thématiques sous revue)
- 11.30-12.00 *Présentation des résultats des groupes de travail : liste des indicateurs retenus pour le Niger*
- 12.00-12.30 Formation des 3 groupes de travail thématiques et Pause
- 12.30-13.30 **5<sup>ème</sup> Session : Suivi et Mesure du Travail Décent (3)**
  - **Formes de travail à abolir**
  - **Egalité de traitement et opportunités d'emploi**
  - **Contexte socioéconomique pour le travail décent**
  - *Concepts, définitions and interprétation* (M. Djerma, BIT Dakar)
  - *Tables statistiques à partir de données d'enquêtes nationales* (M. Alio Dangana et M. Kochi)
- 13.30-14.30 *Pause déjeuner*
- 14.30-15.30 Exercices des groupes de travail et discussion (identification des indicateurs pertinents pour le Niger sur les thématiques sous revue)
- 15.30-16.00 *Présentation des résultats des groupes de travail : liste des indicateurs retenus pour le Niger*

---

## Jeudi, 11 Août

09.00-11.00 **6<sup>ème</sup> Session : Quelles priorités pour le cadre de suivi national sur le travail décent ?**

*Liste complète d'indicateurs du Travail Décent pour le Niger (10 thématiques)*

Cette session examinera la liste complète des indicateurs du travail décent identifiés par les groupes de travail des Sessions 3, 4 et 5, and discutera des gaps existants et des moyens de mesurer ces indicateurs manquants.

*Liste restreinte d'indicateurs prioritaires pour le suivi du PPTD et de la SDRP*

Cette session reviendra brièvement sur les priorités identifiées dans le cadre du PPTD à venir, dans le cadre de la SDRP.

Puis, chaque participant votera pour une **liste réduite d'indicateurs prioritaires** pour le Niger, à partir de la liste complète d'indicateurs identifiée par les groupes de travail des Sessions 3 à 5. Les indicateurs prioritaires seront proposés comme indicateurs clés de suivi et évaluation de la SDRP et du PPTD.

*Facilitateurs: M. Honoré Djerma, BIT Dakar, Faustina Mukazi, BIT Dakar, Naima Pagès, BIT Genève.*

11.00-11.30

Pause

11.30-12.00 Présentation de la liste des indicateurs prioritaires pour le suivi du Travail décent dans le cadre des politiques nationales et du PPTD - Ministère du Travail et FP.

12.00-13.30 **7<sup>ème</sup> Session : Comment renforcer la coordination institutionnelle et identifier les domaines prioritaires pour la coopération techniques entre le Niger, le BIT et les autres partenaires au développement**

1. Quels mécanismes institutionnels devraient être établis ou renforcés entre producteurs de données et utilisateurs de données pour la mesure et le suivi du TD au Niger? Comment le BIT et les autres PTF peuvent appuyer les partenaires nationaux dans cet effort ?
2. Pour la collecte des données, l'analyse des données et le renforcement des capacités, quelles seraient les priorités pour le Niger? Quelle pourrait être l'appui du BIT et des autres PTFs?
3. Adoption d'une Feuille de Route avec le BIT et les partenaires au développement

13.30-14.30 *Facilitateurs: M. Honoré Djerma, BIT Dakar, Faustina Mukazi, BIT Dakar, Naima Pagès, BIT Genève.*

Résumé

Pause déjeuner

14.30-16.30 **Conclusions**  
Validation de la liste finale des indicateurs du TD pour le Niger  
Validation de la Feuille de Route

---

**Clôture**

- Discours du SG du Ministère du Travail et FP
- Discours du BIT
- Discours du Représentant des Employeurs
- Discours du Représentant des Travailleurs

## Annexe 2. Liste des Participants à l'atelier de Consultation Tripartite.

N°	NOM ET PRENOMS	STRUCTURE	TELEPHONE	Email
1	Mme. Hassane Wangari Amina	FOP- Niger	94947550 / 96084165	wahassane@yahoo.fr
2	Elh. Amadou Yahaya	FOP- Niger	90612348	
3	Hamadou Siddo	MFP/T/SGA	96965580	Hamadou_siddo@yahoo.com
4	Soumaila Boubakar	INS	96873106	bsoumaila@ins.ne
5	Ado Maman Laouali	INS	96972658	alaouali@yahoo.fr
6	Mohamet Abdourahamane	MFP/T/DS	96629288	mohamet abdourahamane@yahoo.fr
7	Chérif Yahaya	CNSS	96964378	cherifyahaya@yahoo.fr
8	Abdourahamane Harouna	DPE	96894696	Harouna.abdourahamane@yahoo.fr
9	Sani Dan- Ladi	IT/N	96296681	Danladisani42@yahoo.fr
10	Rabah Issa	CGT-Niger	96593900	rabahissa@gmail.com
11	Adjil Malam Maï	MFP/T/DTSS/DRI	96660820	Malam_adjil@yahoo.fr
12	Mme. AbdoulRazak Halimatou Waou	MFP/T/DTSS/DSS	98777307	halimatoualou@yahoo.fr
13	Maman Moussa	DEFPTPI/MFP/E	96400319	
14	Ali Assoumane Toudou	DEFPTP/MFP/E	94841826	
15	Mamane Mayaki	ANPE	96972688	Mamane_mayaki@yahoo.fr
16	Mme. Ousmane Aïchatou	ANPE	94246363	a.seyni@yahoo.fr
17	Oumarou Habi	INS	96590291	ohabi@ins.ne
18	Ada Kassoum	MFP/T/DSST	96897358	adanasser@yahoo.fr
19	Awaly Barmou	CDTN	96988211	barmouawali@yahoo.fr
20	Haladou Magagi	DFPCA/MFPE	96970548	haladoumag@yahoo.fr
21	Oumarou Ibrahim	DEP/MFP/E	96897176	oumarouib@yahoo.fr
22	Harouna Issoufou	FOP-Niger	96978783	
23	Alio Dangana	INS	96598079	adangana@ins.ne
24	Moussa Ali	INS	96233477	Alimoussane1@yahoo.fr
26	Nany Ibrahim	INS	96386538	inaany@ins.ne
27	Ousseini Lamou Youssoufa	INS	90517475	youssoufa@ins.ne
28	Mounkaïla Maïga Issoufi	INS	90921092	imounkaïla@yahoo.fr
29	Mme. Sani Sâa	INS	91136551	ssani@ins.ne
30	Mme. Issoufou Safiétou Insa	FOP-Niger	96534313	safietouinsa@yahoo.fr
31	Mme. Garba Hassane Mariama	CDTN	96966454	
32	Issa Bawa	SP/SDRP	96975707	issabawa@yahoo.fr
33	Mme. Boubacar Fatima	MP/PF/PE/DPE	94256293	Tounkara_fatima@yahoo.fr
34	Moussa Djibrillou	SP/SRP	90414952	jjibrillou@yahoo.fr

35	Hassoumi Salifou	MFP/E	96967881	alfasalifou@yahoo.fr
36	Alou Arzika Mahamane	CNSS	90513611	alomah@yahoo.fr
37	Aliou Mahamane	CNT		
38	Ibrahim Saley Yacouba	MFP/T/DTSS/CTE	96599169	Yac_is74@yahoo.fr
39	Mme. Salamatou Mariko	UGSEIN	96986539	marikosalamatou@yahoo.fr
40	Sadou Idrissa Zataou	MP/PF/PE/DS	96277500	sizakoulo@yahoo.fr
41	Yacouba Zaroumey	CNT	93805730	Yacouba_mamane@yahoo.fr
42	Doudou Hamidou	MFP/T/DGMA	96273218	hamidoudou@yahoo.fr
43	Binia Liman	MFP/T/DTSS	96884109	Limanbi2002@yahoo.fr
44	Sabiou Amadou	MFP/T/DTSS/DRP	96975937	Sabiou.amadou@yahoo.fr
45	Balla Souley Ibrahim	MFP/T	96962867	balsouley@yahoo.fr
46	Moussa Abdoua	Niger Labour		
47	Bizo Moussa	CGSL-Niger	96289024	bksamismael@yahoo.fr
48	Mahamadou Moussa	USTN/ITN	96961334	mmoussahmed@yahoo.fr
49	Chégou Kochi Maïna	MFP/T	96974125	mainachegou@yahoo.fr
50	Dounama Abdou	MFP/T/DGT	96299592	dounamaa@yahoo.fr
51	Amadou Ousmane	CNPN	94951501	spein@intnet.ne
52	Amadou Djadje Touré	FOP-Niger	96963624	
53	Mme. Abdoul Aziz Ouma	M/Plan/DS	96527030	
54	Sidibé Boubacar	CNPN	90099432	sidibesambo2003@yahoo.fr

## Annexe 3. Les indicateurs du travail décent : concepts et définitions (présentés en Sessions 3, 4 et 5)

### 1- Les opportunités d'emploi

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 1. Indicateurs des opportunités d'emplois**

Indicateur
M – Ratio emploi/population, 15-64 ans (S)
M – Taux de chômage (S)
M – Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi, 15-24 ans et 15-35 ans (S)
M – Emploi informel (S)
A – Taux de participation au marché du travail, 15 à 60 ans et 15-64 ans (S)
A – Taux de chômage des jeunes, 15-24 ans et 15-35 ans (S)
A – Taux de chômage par niveau d'instruction (S)
A – Emploi selon la situation dans la profession (S)
A -Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S) Taux d'auto-emploi et taux d'emploi salarié dans la population occupée (activité principale)
A – Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S)

A titre illustratif, chaque indicateur a été présenté de la manière suivante.

**Tableau 2. Définition, méthodes de calcul et source de l'indicateur : le ratio Emploi/Population ou taux d'occupation.**

### **M. Rapport emploi/population, 15-64 ans (S) (Taux d'occupation)**

Définition	Part des personnes employées (15-64 ans) selon la Résolution de la 13 <sup>ème</sup> CIST (1982) de la Population Economiquement Active, dans la population en âge de travailler dans un pays
Méthode de calcul	Diviser la population active occupée par la population en âge de travailler. $\text{Taux d'occupation} = \frac{\text{Population en âge de travailler occupée}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$
Sources de données	RGPH, enquêtes emploi auprès des ménages, autres enquêtes auprès des ménages

**Indicateur substitut : Taux d'activité de la population active (PA/Pop. Âge trav)**

### 2- Gains adéquats et travail production

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 3. Indicateurs Gains et travail productif.**

M – Travailleurs pauvres (S)
M – Taux de bas salaires (inférieurs à 2/3 du salaire horaire médian) (S)
A – Rémunération horaire moyenne dans certaines professions (S)
A – Salaire réel moyen (S)
A – Salaire minimum en % du salaire médian
A – Indice des salaires dans le secteur manufacturier
A – Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle (dans l'année écoulée / dans les 4 dernières semaines) (S)

**Tableau 4. Illustration : définition, méthode de calcul et sources des données de l'indicateur : taux de travailleurs pauvres.**

**M- Taux de Travailleurs pauvres (S)**

Définition	C'est la part des personnes ayant un emploi et vivant dans un ménage dont on estime que les membres vivent au-dessous du seuil de pauvreté. C'est un indicateur OMD basé sur le seuil international de pauvreté de \$1 ou \$2; alternativement basé sur la définition nationale du seuil de pauvreté
Méthode de calcul	$TTP (\%) = \frac{\text{Nbre de personnes employées vivant dans un ménage à revenu inférieur au seuil de pauvreté (ménages pauvres)}}{\text{Nombre total d'actifs occupés}} \times 100$ <p>TTP: Taux de Travailleurs pauvres  <b>Substitut au numérateur: Taux de pauvreté x main d'œuvre</b></p>
Sources de données	Enquêtes conditions de vie des ménages, Enquêtes emploi

**3- Horaires Décents :**

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 5. Indicateurs des horaires décents.**

M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S)
A – Heures habituellement travaillées (tranches Horaires type) (S)
A – Heures travaillées par semaine et par personne (S)
A – Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur (S)
Limite des heures de travail

**Tableau 6. Illustration de la méthode de calcul : durée de travail excessive**

**M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S)**

Définition	Pourcentage des travailleurs dont la durée de travail normal excède 48 heures par semaine. La durée du travail excessive se réfère à la population employée dont les heures usuelles dans toutes les activités sont plus élevées que 48 heures par semaine. Heures habituellement passées au travail (définies) selon la Résolution de la 18 <sup>ème</sup> CIST (2008); seuil utilisé vient de la Convention OIT No. 1 (1919).
Méthode de calcul	$DTE (\%) = \frac{\text{Nombre d'actifs occupés travaillant plus de 48 heures par semaine}}{\text{Nombre total d'actifs occupés}} \times 100$ <p>DTE = Durée du travail excessive</p>
Sources de données	Enquêtes entreprises/établissements, sources administratives

*4. Combiner travail, famille et vie personnelle*

Les indicateurs de cette dimension ne sont pas encore définis et sont en cours de développement. Ces indicateurs porteraient par exemple sur le congé de maternité, le congé parental et la protection de la maternité.

*Stabilité et sécurité au travail*

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 7. Indicateurs : stabilité et sécurité au travail.**

M – Proportion des travailleurs dans les emplois précaires Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers Avec désagrégation par âge (jeunes)
A – Durée dans l'emploi (S) ou Ancienneté Moyenne dans l'emploi avec désagrégation par âge (jeunes)

Tableau 8. Illustration de la méthode de Calcul : indicateur : % des travailleurs dans les emplois précaires.

### **M - Proportion des travailleurs dans les emplois précaires (S) (Taux des travailleurs précaires)**

Définition	Travailleurs occasionnels, saisonniers, et temporaires, en % de la population de 15 ans et plus actuellement employée
Méthode de calcul	$TTP (\%) = \frac{\text{Total des travailleurs occasionnels, saisonniers, et temporaires}}{\text{Nombre total d'actifs occupés}} \times 100$ <p>TTP : Taux de travailleurs précaires</p>
Sources De données	RGPH, enquêtes emploi, autres enquêtes auprès des ménages, enquêtes secteur informel

#### 5. Sécurité dans l'environnement du travail

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

Tableau 9. Sécurité au travail.

<p>M – Taux de lésions professionnelles mortelles</p> <p>Nb de lésions mortelles par branche</p> <p>Taux d'accidents mortels par rapport au nombre de cotisants par branche</p> <p>Taux d'accidents mortels pour les fonctionnaires</p> <p>Taux d'accidents mortels /nb d'accidents professionnels</p>
A – Taux de lésions professionnelles non mortelles
A –Temps perdu du aux accidents de travail /lésions professionnelles

Tableau 10. Méthode de calcul de l'indicateur : Taux de lésions professionnelles mortelles.

### **M –Taux de lésions (accidents, maladies) professionnelles mortelles**

Définition	Le taux fréquence de lésion professionnel mortelles est définit comme le nombre de nouveaux cas de lésions professionnelles mortelles pendant la période de référence par rapport au nombre total d'heures effectuées par les travailleurs du groupe de référence pendant la période de référence.
Méthode de calcul	$TLPM = \frac{\text{Nombre de nouveaux cas de lésions professionnelles mortelles}}{\text{Nombre total d'heures travaillées par les travailleurs}} \times 1\,000\,000$ <p>TLPM = Taux de lésions professionnelles mortelles</p>
Sources de données	Enquêtes entreprises/établissements, Sources administratives

#### 6. Sécurité sociale

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 11. Indicateurs de sécurité sociale**

M – Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) Et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)
M – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)
A – Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages Dépenses de soins de santé en charge par les ménages
A – Pourcentage de la population bénéficiant d'une couverture (de base) par la sécurité sociale (S) A- Pourcentage de la pop active cotisant à un régime de pension (S) Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (% des pauvres) Congé de maladie

**Tableau 12. Méthode de détermination de l'indicateur : % de la population de 65 an au moins bénéficiant d'une pension.**

**M – Pourcentage de la population de 65 ans au moins (à l'âge de la retraite) bénéficiant d'une pension (S)**

Définition	Cet indicateur se réfère au pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus (à l'âge de la retraite et plus) bénéficiant d'une pension de la population totale de même groupe d'âge.
Méthode de calcul	$PPBP (\%) = \frac{\text{Nombre de personnes à l'âge de la retraite et plus bénéficiant d'une pension}}{\text{Nombre total de personnes à l'âge de la retraite et plus}} \times 100$
Sources de données	Enquêtes emploi Enquêtes entreprises/établissements, Sources administratives

*7. Dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs*

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 13. Indicateurs dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs.**

M – Taux de syndicalisation (S)
M – Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs [taux]
M – Taux de couverture de la négociation collective salariale (S)
M – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociations collectives) L- Droit de négociation collective : Nombre de Protocoles d'accords L- Liberté syndicale et droit d'organisation : Nombre de structures de dialogue social L- Consultations tripartites (Convention 144 non ratifiée) Nombre de négociations (avec ou sans conflits) Nb de préavis de grèves Nombre de conflits (individuels et collectifs) et pourcentage de ceux qui ont abouti à un accord.
A – Grèves et Lock-out/taux de journées non effectuées

**Tableau 14. Méthode détermination de l'indicateur taux de syndicalisation.**

**M – Taux de syndicalisation (S)**

Définition	Cet indicateur se réfère à la proportion de la main d'œuvre affiliée à une organisation syndicale. Cet indicateur fournit une mesure indirecte de la représentation syndicale et la force
Méthode de calcul	Il peut être calculé de trois manières différentes: $TS (\%) = \frac{\text{Nombre de travailleurs syndiqués}}{\text{Nombre total de travailleurs}} \times 100$ $\text{Taux net de densité (\%)} = \frac{\text{Nbre total des membres des organisations syndicales dans l'emploi}}{\text{Nombre total des employés}} \times 100$ $\text{Taux de densité ajusté (\%)} = \frac{\text{Nbre total des membres des organisations syndicales dans l'emploi} - \text{groupe inéligible}}{\text{Nombre total des employés} - \text{groupe inéligible}} \times 100$

**8. Formes de travail à abolir**

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 15. Indicateurs des formes de travail à abolir.**

M – Travail des enfants (S) Nb d'enfants travailleurs rémunérés qui ne perçoivent pas leur rémunération directement ; % d'enfants travaillant plus de 4h par jour sans aller à l'école ; % d'enfants travaillant plus de 4h par jour et allant à l'école ; % d'enfants de 5-14 ans qui travaillent
A – Formes dangereuses de travail des enfants (S) Nb d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, et travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture A- Autres pires formes du travail des enfants Nb d'enfants victime de l'exploitation sexuelle ; Nb d'enfants guides de mendiants ; Nb d'enfants mendiants ; Nb
A - Travail forcé, voir convention 182, classement en 4 catégories, 3 conventions fondamentales Enfants voir ABOL-3

Tableau 16. Méthode de détermination du taux de travail des enfants.

### M- Taux de Travail des enfants (S)

Définition	Indicateur défini selon la Résolution sur les Statistiques du travail des enfants de la 18 <sup>ème</sup> CIST (2008). C'est la proportion des enfants âgés de 5 à 17 ans qui sont dans le travail des enfants
Méthode de calcul	$TTE (\%) = \frac{\text{Nombre des enfants de 5 à 17 ans}}{\text{Nombre total des enfants âgés de 5 à 17 ans}} \times 100$
Sources De données	RGPH, enquêtes emploi, autres enquêtes auprès des ménages

#### 9. Egalité de traitement et opportunités d'emploi

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

Tableau 17. Indicateurs de l'égalité de traitement et d'opportunité d'emploi.

M – Ségrégation professionnelle selon le sexe Egalité des chances de traitement
M – Proportion de femmes occupant des postes des groupes 11 et 12 de la CITP-88 A- Proportion des femmes dans les postes décisionnels A- Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (OMD)
A – Écarts de salaire entre hommes et femmes Egalité de rémunération
A – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession) devant être élaboré par le Bureau
A – Mesure de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, à l'encontre des peuples indigènes, des (nouveaux) travailleurs migrants ou des travailleurs ruraux, selon la pertinence et la disponibilité de telles données au niveau du pays Mesure de l'emploi des personnes handicapées

**Tableau 18. Méthode de Calcul de l'indicateur ségrégation professionnelle selon le sexe.**

**M – Ségrégation professionnelle selon le sexe**

Définition	Il y a trois mesures de la ségrégation professionnelle selon le sexe: (a) Part des femmes dans l'emploi (par rapport à la part masculine) dans chacun des groupes de la CIP (b) la distribution professionnelle de l'emploi par sexe (c) Indice de dissemblance Duncan
Méthode de calcul	$SPS = \frac{\text{Nombre de femmes du groupe donné}}{\text{Effectifs total du groupe donné}} \times 100$ SPS = Ségrégation professionnelle selon le sexe
Sources de données	RGPH, Enquêtes emploi

10. Contexte socioéconomique pour le travail décent

Les indicateurs ci-joints ont présentés (concepts et définitions).

**Tableau 19. Indicateurs du contexte économique pour le Travail décent.**

C – Enfants non scolarisés (en % par âge) (S)
C – Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH
C – Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) OMD
C – Inégalité des revenus (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation)
C – Taux d'inflation (IPC)
C – Emploi par branche d'activité économique
C – Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes, taux d'obtention de diplômes d'études secondaires) (S)
C – Part du travail dans le PIB
C (supplémentaire) – PIB réel par habitant en PPA\$ (niveau et taux de croissance)
C (supplémentaire) – Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI)
C (supplémentaire) – Inégalité des salaires/ rémunérations (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur)
C (supplémentaire) – Indicateurs de pauvreté (écarts et taux) Mesure des conditions favorisant les entreprises durables, avec notamment des indicateurs: i) de l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, ii) de la culture d'entreprise, iii) du cadre juridique et réglementaire favorable, iv) de la concurrence loyale, et v) de la primauté du droit et des droits de propriété garantis.

**Tableau 20. Méthode de calcul de l'indicateur : Enfants non scolarisés.**

**C – Enfants non scolarisé (S)**

Définition	Il se réfère au nombre d'enfants non scolarisés par rapport au nombre total d'enfant du groupe d'âge officiel d'aller à l'école (par groupe d'âge). $ENS (\%) = \frac{\text{nombre d'enfants du groupe d'âge officiel d'aller à l'école non scolarisés}}{\text{Nombre total des enfants du même groupe d'âge}} \times 100.$
Méthode de calcul	$ENS (\%) = \frac{\text{Nombre d'enfants du groupe d'âge officiel d'aller à l'école non scolarisés}}{\text{Nombre total des enfants du même groupe d'âge}} \times 100$
Sources de données	RGPH, Enquêtes emploi, autres enquête auprès des ménages