

**MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES (MEF)  
INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE  
(IHSI)**

**Projet de Création  
Du  
Système de Suivi des Statistiques de  
l'Emploi (SYSSEM)**

**Méthodologie et Stratégie de Mise en Oeuvre**

**DIRECTIONS DES STATISTIQUES ECONOMIQUES (DSE)**

**ET**

**ENQUETES NATIONALES (DEN)**

**Port-au-Prince, Avril 2014**

## SOMMAIRE

SIGLE .....	4
RESUME .....	6
CONTEXTE ET JUSTIFICATION .....	8
I- OBJECTIFS POURSUIVIS .....	10
I.1- Objectif Général .....	10
I.2- Objectifs spécifiques .....	10
II- CADRE INSTITUTIONNEL DU SYSTEME DE SUIVI DES STATISTIQUES DE L'EMPLOI.....	11
II.1- Création d'une Unité de Suivi des Statistiques de l'Emploi (USSEM).....	11
II.2- Comité Interinstitutionnel de Facilitation du Suivi des Statistiques de l'Emploi (CIFSSEM) .....	12
III-STATISTIQUES SUR L'EMPLOI : ETAT DES LIEUX .....	13
IV-SYSTEME DE SUIVI DE L'EMPLOI : <b>Une Approche Mixte et Graduelle</b> .....	15
IV.1- Approche Mixte .....	15
IV.2- Mise en œuvre Graduelle .....	16
IV.3- Livrables .....	17
IV.4- Suivi Conjoncturel à Partir des Sources Administratives et d'Enquêtes Légères .....	18
IV.4.1- Principales Sources administratives et Données Potentielles à Exploiter .....	19

IV.4.2- Dispositions à Prendre Dans les Différents Organismes du Système National de la Statistique (SNS) .....	21
IV.4.3- Recommandations d'Ordre Général .....	27
IV.4.4- Calendrier et Budget Prévisionnels.....	28
IV.4.4.1- Calendrier Prévisionnel.....	28
IV.4.4.2- Budget Prévisionnel .....	29
IV.5- Enquête Permanente Sur l'Emploi (EPE) .....	34
IV.5.1- Généralités .....	34
IV.5.2- Démarche Méthodologique.....	35
A- Dispositifs de l'enquête.....	35
B- Contenu du module de l'EPE .....	36
C- Plans de Sondage.....	39
D- Tirage des sections d'Enumération et des Ménages.....	39
E- Instruments de l'Enquête.....	40
F- Stratégie de Collecte.....	40
G- Traitement des Données .....	43
IV.5.3- Organisation de l'Enquête .....	44
IV.5.4- Stratégie d'Organisation des Opérations de Terrain.....	47
IV.5.5- Budget et Calendrier.....	49

## SIGLE

1. AAN	Autorité Aéroportuaire Nationale
2. APN	Autorité Portuaire Nationale
3. ASEC	Assemblée des Sections Communales
4. BIT	Bureau International du Travail
5. CASEC	Conseil d'Administration des Sections Communales
6. CIP	Carte d'Immatriculation Professionnelle
7. CIFSSEM	Comité Interinst. de Facilitation du Suivi des Statistiques de l'Emploi
8. CSPRO	Census and Survey Processing
9. DEN	Direction des Enquêtes Nationales
10.DGC	Direction des Grands Contribuables
11.DGI	Direction Générale des Impôts
12.DINEPA	Dir. Nationale de l'Eau Potable et de l'Assainissement
13.DSE	Direction des Statistiques Economiques
14.EBCM	Enquête Budget Consommation des Ménages
15.ECVMAS	Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages
16.ECVH	Enquête sur les Conditions de Vie en Haïti
17.EDH	Electricité d'Haïti
18.EEEI	Enquête sur l'Emploi et l'Economie Informelle
19.EPE	Enquête Permanente sur l'Emploi
20.FAES	Fonds d'Assistance Economique et Sociale
21.IHSI	Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
22.IMSS	Institut Mexicain de Sécurité Sociale
23.ISBL	Institution Sans But Lucratif
24.MAS	Ministère des Affaires Sociales
25.MCI	Ministère du Commerce et de l'Industrie
26.MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
27.MICT	Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales
28.MPCE	Ministère de la Planification et de la Coopération Externe
29.MTPTC	Min. des Travaux Publics Transport et Communications

30.OAVCT	Office d'Assurance des Véhicules Contre Tiers
31.OFATMA	Off. d'Assurance Accident, Travail, Maladie et Maternité
32.OFNAC	Office National d'Aviation Civile
33.OIT	Organisation Internationale du Travail
34.SYSSEM	Système de Suivi des Statistiques de l'Emploi
35.ONA	Office d'Assurance Vieillesse
36.ONG	Organisation Non Gouvernementale
37.PIB	Produit Intérieur Brut
38.PIP	Programme d'Investissement Public
39.RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
40.SDE	Section d'Enumération
41.SEMANAH	Service Maritime de Navigation Haïtienne
42.SNS	Système National de la Statistique
43.SPSS	Statistical Package for Social Sciences
44.ULCC	Unité de Lutte Contre la Corruption
45.USSEM	Unité de Suivi des Statistiques de l'Emploi

## RESUME

La création d'emplois demeure un passage obligé dans l'amélioration des conditions de vie et, en particulier, dans la lutte contre la pauvreté, en Haïti comme ailleurs. Dans la perspective de l'élaboration d'une politique de l'emploi, l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) se propose, sur demande du Ministre de l'Economie et des Finances, de mettre en place un système de suivi conjoncturel et structurel de l'emploi intitulé *Système de Suivi des Statistiques de l'Emploi (SYSSEM)*.

*Une approche mixte avec une stratégie de mise en œuvre graduelle* est proposée pour faire le suivi des statistiques de l'emploi. Ce système de suivi doit être à même de fournir, d'une part des informations infra annuelles permettant de suivre à court terme les grandes tendances du marché du travail vues du côté de l'offre et, d'autre part des informations structurelles (semestrielles ou annuelles) devant faciliter des études plus approfondies sur les déterminants de l'emploi.

*L'approche mixte* consiste à utiliser à la fois les sources administratives, les enquêtes légères de court terme et les enquêtes structurelles.

*Les sources administratives* seront privilégiées pour la collecte des données sur les emplois créés ou perdus au sein du secteur public (administrations publiques, entreprises publiques et autres organismes para publics).

*Des enquêtes trimestrielles légères* seront conduites régulièrement auprès des entreprises du secteur formel de l'économie. Ces enquêtes qui seront menées à partir d'un échantillon représentatif des différentes branches d'activité permettront de capter des informations brutes sur le volume d'emplois créés et perdus au niveau du secteur privé des affaires. Ces informations seront également recueillies auprès des organisations non gouvernementales (ONG) pour cerner l'évolution des emplois créés au niveau de ces organismes.

*Pour les informations structurelles* sur le marché du travail, une enquête permanente (semestrielle ou annuelle) sera menée auprès des ménages. Cette opération, dénommée « Enquête Permanente sur l'Emploi, EPE » constituera la source principale d'informations, du côté de la demande, qui renseignera sur la situation de l'emploi et du chômage, selon les concepts du BIT.

*S'agissant de la mise en œuvre*, en raison de la complexité de la tâche, *l'approche sera graduelle*, en partant d'abord d'un nombre restreint d'institutions publiques clé pour ensuite étendre le suivi aux autres institutions concernées par la question de l'emploi. L'enquête légère auprès du secteur privé sera menée parallèlement à partir d'un échantillon réduit qui sera augmenté au fur et à mesure. Ainsi, Au cours du projet initial de trois ans, la priorité sera donnée au suivi conjoncturel durant les 12 premiers mois.

*L'Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)*, ne sera menée qu'à partir de la *deuxième année* de fonctionnement du système de suivi.

*Les livrables ou produits attendus du SYSSEM* seront également graduels: publication trimestrielle de notes de conjoncture - publication annuelle de données structurelles sur l'emploi et le chômage - construction à moyen et long terme d'une banque nationale de données sur l'emploi en utilisant les NTIC.

*Le cadre institutionnel du SYSSEM* met en présence trois grands types d'acteurs : l'IHSI au sein duquel sera créé une unité ad hoc *Unité de Suivi des Statistiques de l'Emploi (USSEM)*, le Comité Interinstitutionnel de Facilitation du Suivi des Statistiques de l'Emploi (CIFSSEM) composé des Directeurs Généraux de différents organismes publics à choisir après concertation entre l'IHSI et le MEF, et enfin les autres organismes du Système National de la Statistique (SNS) dont la fonction première est de collecter les données de type administratif pour alimenter l'USSEM.

En vue d'atteindre les objectifs fixés, il convient de renforcer les capacités techniques des organismes membres du SYSSEM sur la base de séminaires de formation organisés sous l'égide de l'IHSI, d'établir des protocoles d'accord entre le MEF ou l'IHSI d'une part et les autres organismes publics d'autre part pour la fourniture des intrants nécessaires au calcul des indicateurs par l'IHSI. Il est également souhaitable que le MEF organise des réunions de travail avec les autorités concernées pour fixer les responsabilités et solliciter leur collaboration.

Enfin, un dispositif de financement régulier des opérations de collecte et d'exploitation des registres administratifs et des enquêtes est essentiel pour la production d'une information de qualité permettant le suivi des évolutions temporelles des indicateurs.

## CONTEXTE ET JUSTIFICATIONS

La création d'emplois demeure un passage obligé dans tout processus d'amélioration des conditions de vie d'une population en général et dans la lutte contre la pauvreté en particulier. Cette problématique constitue une préoccupation majeure pour les nouveaux dirigeants haïtiens qui en font l'un des axes prioritaires de leur quinquennat. En effet, que ce soit à travers les déclarations officielles du Président de la République ou lors de la déclaration de politique générale du Premier Ministre, la création d'emplois permanents et décents est considérée comme un axe stratégique privilégié et transversal pour assurer une croissance soutenue de l'économie, réduire le taux de chômage et faire reculer le niveau de la pauvreté en Haïti.

L'atteinte de ces objectifs implique indubitablement la définition d'une politique appropriée et l'élaboration d'un programme subséquent de création d'emplois. Aussi bien dans un cas ou dans un autre, il est impératif de bien maîtriser les informations du marché de l'emploi, en termes d'offre, de demande et de qualité d'emplois. Par conséquent, il s'avère important de pouvoir compter sur des informations fiables et opportunes non seulement pour une meilleure formulation des politiques mais aussi pour le suivi-évaluation des mesures adoptées.

C'est dans ce contexte que l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) se propose, de concert avec le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), de mettre en place un Système de Suivi Conjoncturel et Structurel de l'Emploi afin de disposer de statistiques suffisamment parlantes permettant de mieux cerner les tenants et les aboutissants du dynamisme de l'emploi dans l'économie haïtienne.

Un système d'informations sur l'emploi reçoit en entrée des données provenant de sources diverses (enquêtes statistiques, registres administratifs, encarts des journaux, etc.) qu'il transforme en indicateurs à analyser et diffuser. Il peut comprendre plusieurs sous systèmes ou un ensemble de composantes bien articulées et organisées en fonction des objectifs poursuivis.

Ce document liminaire, présente l'approche stratégique et méthodologique mixte qui sera utilisée en vue de la mise en place de ce système. Il traite, entre autres, de l'état des lieux des statistiques de l'emploi, du cadre institutionnel du Système de Suivi, de la stratégie mixte de mise en œuvre, notamment du Suivi Conjoncturel et de l'Enquête Permanente sur l'Emploi.

## **I- OBJECTIFS POURSUIVIS**

### **I.1- Objectif Général**

La mise en place du Système de Suivi des Statistiques de l'Emploi (SYSSEM) répond à des besoins et préoccupations bien déterminés. Le but est de contribuer à renforcer la capacité du Système National de la Statistique (SNS) en général et de l'IHSI en particulier afin d'améliorer les statistiques du travail. L'objectif global poursuivi consiste à rendre disponibles des informations fiables et opportunes en vue d'une meilleure appréhension de la problématique de l'emploi en Haïti par les autorités, les agents économiques, les organisations internationales, la société civile, etc.

### **I.2- Objectifs Spécifiques**

De manière spécifique, ce système vise, entre autres, à :

- Informer sur l'évolution de l'emploi et de ses caractéristiques tant au niveau des ménages qu'au niveau des entreprises;
- Suivre l'état des offres d'emploi assurées par les acteurs économiques, ou différents secteurs institutionnels tels : Sociétés (entreprises), Institutions Sans But Lucratif (ISBL), Organisation Non Gouvernementale (ONG), Administration Publique, etc ;
- Renseigner sur la situation de déséquilibre se développant conjoncturellement ou structurellement sur le marché de l'emploi ;

- Proposer des Indicateurs sur la base, d'une part des données existantes, d'autre part des enquêtes pouvant être réalisées pour des études spécifiques ;
- Etablir périodiquement un tableau de bord de la situation de l'emploi.

## **II- CADRE INSTITUTIONNEL DU SYSTEME DE SUIVI DE L'EMPLOI**

### **II.1- Création d'une Unité de Suivi des Statistiques de l'Emploi (USSEM)**

Afin d'assurer le rendement optimal du Système de Suivi des Statistiques de l'Emploi et de garantir sa pérennisation en matière de diffusion d'informations opportunes et de bonne qualité sur le marché du travail, il est recommandé de créer une structure ad hoc au sein de l'IHSI dénommée « Unité de Suivi des Statistiques de l'Emploi (USSEM) ». Cette structure fonctionnera sous forme de projet et sera financée durant trois ans à partir du Programme d'Investissement Public (PIP). L'USSEM travaillera sous la supervision des Directions des Statistiques Economiques (DSE), des Enquêtes Nationales (DEN) et des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS).

La DSE supervisera particulièrement les travaux se rapportant aux statistiques de court terme (registres administratifs et enquêtes conjoncturelles) ; la DEN sera chargée des travaux relatifs aux statistiques structurelles découlant d'enquêtes permanentes auprès des ménages et la DSDS supervisera aussi bien les statistiques conjoncturelles que structurelles, tenant compte du caractère social des statistiques de l'emploi.

La structure ad hoc sera dirigée par un statisticien économiste sénior et comprendra trois statisticiens cadres et deux informaticiens. Ils seront appuyés par un Consultant National ayant déjà plusieurs années d'expérience en matière de statistiques de l'emploi. Il n'est pas à écarter non plus une assistance technique internationale, soit du Bureau International du Travail (BIT) ou d'une autre institution internationale détenant une expertise en la matière, particulièrement durant la première phase du projet.

L'USSEM travaillera aussi en synergie avec les unités statistiques des autres organismes du SNS intéressés par la question de l'emploi. Elle aura pour attribution de :

- Contribuer à la sensibilisation des cadres des autres institutions partenaires sur l'importance des statistiques de l'emploi dans le système ;
- Collecter, traiter, et analyser les informations sur le marché de l'emploi ;
- Créer et mettre à jour une banque de données sur l'emploi ;
- Proposer un ou plusieurs formats de publications des statistiques de l'emploi ;
- Sélectionner les indicateurs les plus pertinents du marché du travail en tenant compte de l'état des statistiques de base et des recommandations du BIT ;
- Fournir périodiquement un tableau de bord sur le marché du travail ;
- Déterminer les périodicités des publications en fonction de la disponibilité des données de base et des attentes des utilisateurs;
- Exécuter toutes les autres tâches connexes à sa mission.

A la fin de la période probatoire de trois ans, après évaluation conjointe IHSI/MEF en termes de résultats obtenus et de garantie sur la pérennisation du système de suivi, il sera décidé soit de continuer avec la structure ad hoc sous forme de projet du PIP, ou de l'intégrer dans le budget de fonctionnement de l'IHSI en tant que structure permanente à l'intérieur de la DSDS au rang de Service.

## **II.2- Comité Interinstitutionnel de Facilitation du Suivi des Statistiques de l'Emploi (CIFSSEM)**

- La création d'un Comité Interinstitutionnel de Facilitation du Suivi des Statistiques de l'Emploi (CIFSSEM) devra faciliter les échanges entre les cadres des différents organismes des secteurs publics, privés et para publics impliqués dans les statistiques du travail. Ce Comité devrait être composé des Directeurs Généraux des différents organismes qui seront choisis après concertation entre l'IHSI et le MEF.

- Les Directeurs Généraux, chacun en ce qui le concerne, prendront toutes les dispositions nécessaires pour rendre disponibles les données de base devant servir d'intrants aux calculs des indicateurs d'emploi. Ils passeront les instructions nécessaires au niveau de leurs institutions respectives pour l'exécution régulière des travaux relatifs au suivi de l'emploi, notamment la compilation, le traitement primaire et la mise à disposition des données de base à l'IHSI en temps réel. Ils désigneront aussi des cadres avisés qui serviront de personnes contact pour l'équipe de l'USSEM.
- *Pour lui donner plus de force institutionnelle, il serait souhaitable que le CIFSSEM soit mis en place par le Ministre de l'Economie et des Finances, lui-même, qui fera ressortir l'importance des statistiques de l'emploi pour le suivi-évaluation des politiques du gouvernement en matière de création d'emplois et de lutte contre la pauvreté.*
- *Etant donné sa transversalité et l'importance stratégique de l'information sur l'emploi pour le gouvernement, il serait même utile de porter le dossier au niveau du Conseil des Ministres pour une meilleure appropriation de cette initiative de suivi de l'emploi par l'ensemble du gouvernement.*

### **III- STATISTIQUES DE L'EMPLOI : ETAT DES LIEUX**

L'IHSI, organe central du SNS, dispose pour l'instant des informations relativement limitées sur l'emploi. Ces informations sont élaborées lors des grandes opérations de structure, comme recensements et enquêtes ponctuelles, réalisés auprès des ménages et entreprises. On peut citer par exemple, l'Enquête Industrielle de 1999, l'EBCM de 2000, l'ECVH de 2001, le RGPH de 2003 et l'EEEEI de 2007. Hormis cette dernière, il ne s'agit pas d'opérations spécifiques sur l'emploi, mais plutôt d'autres enquêtes avec un module emploi, ce qui limite la portée des informations qu'elles fournissent sur le marché du travail.

En dépit de l'existence d'autres organismes du SNS dont les prérogatives touchent de près la question d'emploi, notamment les organismes de sécurité sociale, on relève un manque énorme de statistiques officielles, fiables et

opportunes permettant de suivre l'évolution conjoncturelle de l'emploi et du chômage.

L'analyse de la situation actuelle fait montre de plusieurs facteurs qui constituent des contraintes au développement des statistiques de l'emploi dans le pays. Ces contraintes, dont la plupart sont ci-dessous énumérées, sont à la fois d'ordre organisationnel, technique et financier :

- Les statistiques du travail ne constituent pas une priorité au niveau des organismes qui gèrent des données de base relatives à l'emploi : DGI, MAST, OFATMA, ONA, MCI, MEF, MPCE, etc ;
- Le manque de coordination efficace des structures déjà existantes pour une production harmonieuse des statistiques de l'emploi.
- Les informations disponibles sur l'emploi au niveau de l'IHSI ne reflètent plus fidèlement la réalité surtout après le séisme du 12 janvier 2010. Il s'agit essentiellement des informations tirées des résultats des recensements de 1950, 1971, 1982, 2003, des enquêtes industrielles de 1984 et 1999, des enquêtes auprès des ménages (l'EBCM 1987, 2000, l'ECVH de 2001 et l'Enquête Emploi, Economie Informelle de 2007).
- L'absence d'un système formellement établi pouvant mesurer de manière régulière et exhaustive la demande et l'offre d'emploi.
- L'inexistence d'un système d'enquête permanente permettant de déterminer, à défaut d'une exploitation efficace et efficiente des sources administratives, le volume de l'emploi, la situation et les besoins du marché.
- L'absence de base de données actualisée permettant de se renseigner sur divers aspects du marché de l'emploi.
- La rareté d'études spécifiques sur l'emploi dans certains secteurs d'activité et catégories sociales.
- Le manque de ressources humaines spécialisées à la question de l'emploi.

- Le manque de ressources financières et matérielles allouées à la statistique dans les différents organismes du SNS concernés par la question de l'emploi.

#### **IV- SYSTEME DE SUIVI DE L'EMPLOI: UNE APPROCHE MIXTE ET GRADUELLE**

Le Système de Suivi doit être à même de fournir, d'une part des informations infra annuelles permettant de suivre à court terme les grandes tendances du marché du travail vues du côté de l'offre et, d'autre part des informations structurelles (semestrielles ou annuelles) devant faciliter des études plus approfondies sur les déterminants de l'emploi, vus du côté de la demande. Ainsi, une approche mixte avec une stratégie de mise en œuvre graduelle sera adoptée pour faire le suivi de l'emploi.

##### **IV.1- Approche Mixte**

Pour les données conjoncturelles, deux grandes sources d'information seront considérées : les Registres administratifs et les Enquêtes conjoncturelles.

Registres Administratifs : Cette source sera privilégiée pour la collecte des données sur les emplois créés ou perdus au sein du secteur public (administrations publiques, entreprises publiques et autres organismes para publics).

Enquêtes conjoncturelles : Des enquêtes trimestrielles légères seront conduites régulièrement auprès des entreprises du secteur formel de l'économie. Ces enquêtes qui seront menées à partir d'un échantillon représentatif des différentes branches d'activité permettront de capter des informations brutes sur le volume d'emplois créés et perdus au niveau du secteur privé des affaires. Les informations seront collectées à partir d'un questionnaire léger conçu à cet effet. La base de sondage sera déterminée à partir du recoupement des listes d'entreprises disponibles dans les différentes administrations publiques concernées.

Les sources administratives et les enquêtes légères auprès des entreprises offrent l'avantage d'être exploitées à des coûts relativement faibles et n'imposent pas beaucoup de charges supplémentaires pour le répondant. Toutefois, les

informations obtenues sur l'emploi sont souvent agrégées et ne renseignent que sur l'offre d'emplois, ce qui limite le calcul de certains indicateurs, notamment le taux de chômage.

En conséquence, **pour les données structurelles du marché de l'emploi**, particulièrement du côté de la demande, il est recommandé de mener une enquête permanente auprès des ménages.

Enquête Permanente sur l'Emploi, EPE : une enquête semestrielle sera menée auprès des ménages. Cette opération, dénommée « Enquête Permanente sur l'Emploi, EPE » constituera la source principale d'informations qui renseignera sur la situation de l'emploi du côté de la demande, selon les concepts du BIT. Cette enquête apportera de nombreuses informations sur l'état du marché du travail et son évolution : le volume de la population active, le taux de chômage, les caractéristiques des personnes occupées sur le marché, etc. Elle fournira aussi des informations opportunes sur la structure par profession, sur l'activité des femmes et des jeunes, sur la durée du travail, sur l'emploi précaire, etc.

La section IV.5 de ce document fournit plus de détails sur la méthodologie de l'EPE. La périodicité de l'EPE pourra être annuelle au début et semestrielle ensuite. Cela va dépendre des possibilités budgétaires et des difficultés techniques inhérentes à la faisabilité d'un tel projet. *Toutefois, tenant compte des difficultés liées au budget de l'année fiscale 2012, la première EPE pourra être menée en 2013 après évaluation conjointe IHSI/MEF.*

## **IV.2- Mise En Œuvre Graduelle**

Etant donné la complexité d'un système de suivi des statistiques de l'emploi, il sera privilégié une approche graduelle qui tiendra compte des difficultés liées au développement de la statistique en général et des statistiques de l'emploi en particulier.

Ainsi, pour le suivi conjoncturel des statistiques de l'emploi à partir des registres administratifs, il sera sélectionné, dans un premier temps, un nombre restreint d'institutions parmi les plus importantes en matière de données sur l'emploi. Le suivi sera évidemment étendu au fur et à mesure aux autres institutions publiques et privées concernées par la question de l'emploi. Cette

première étape couvrira essentiellement l'évolution de l'emploi dans le secteur public (administrations, organismes autonomes, entreprises publiques, etc) quitte après à l'étendre aux autres secteurs institutionnels.

Parallèlement aux registres administratifs, une enquête conjoncturelle sera menée auprès d'un échantillon réduit d'entreprises à partir d'un questionnaire léger pour suivre l'évolution conjoncturelle de l'emploi au niveau du secteur privé des affaires et des Organisations Non Gouvernementales (ONG). L'échantillon sera élargi graduellement et le questionnaire plus étoffé pour non seulement s'approcher de l'exhaustivité mais aussi pour garantir une certaine représentativité territoriale, du genre, des branches d'activité, etc.

*Pour la première année, la priorité sera donnée au suivi conjoncturel des statistiques de l'emploi. L'Enquête Permanente sur l'Emploi, EPE qui permettra de disposer des informations structurelles nettement plus approfondies sur l'emploi (particulièrement sur l'offre de main d'œuvre) sera envisagée, comme indiqué ci-dessus, à partir de la deuxième année de mise en œuvre du SYSSEM, après évaluation conjointe IHSI/MEF.*

#### **IV.3- Livrables du SYSSEM**

Pour atteindre les objectifs poursuivis par le SYSSEM, il faudra produire des livrables susceptibles, dans un premier temps, d'informer sur l'évolution conjoncturelle des emplois créés et perdus et, dans un deuxième temps, de faciliter l'analyse structurelle du marché de l'emploi.

Il existe au niveau international, notamment au Bureau International du Travail (BIT), une multitude d'indicateurs d'emploi, très diversifiés qui vont servir de guide en tant qu'indicateurs de référence à l'implémentation de ce système. La plupart de ces indicateurs couvrent : l'Emploi, le Sous-emploi, le Chômage, les Salaires, la Productivité du travail, etc. La sélection d'indicateurs clés pour le Système de Suivi de l'Emploi se fera en fonction de l'état des statistiques de base et de certaines préoccupations telles que :

- Indicateurs capables de rendre compte et de permettre un suivi de la politique publique d'emploi ;
- Indicateurs susceptibles d'être documentés ;
- Indicateurs prioritaires réalistes sollicités par des utilisateurs privilégiés.

Deux formats de publication peuvent être considérés : un dépliant pour la diffusion des informations conjoncturelles et un bulletin présentant l'analyse des résultats de l'enquête permanente. La périodicité de ces deux publications dépendra de la disponibilité des statistiques de base devant servir d'intrants à l'élaboration des indicateurs d'emploi. Toutefois, pour commencer, un dépliant trimestriel et un bulletin annuel ou semestriel, si possible, pourraient être envisagés.

*Ainsi, les livrables ou produits attendus du SYSSEM* seront également graduels. Dans un premier temps, des notes de conjoncture incluant les grandes tendances des emplois créés et perdus dans l'économie haïtienne seront publiées trimestriellement. Dans un deuxième temps, des informations beaucoup plus structurelles sur le taux de chômage, le taux d'occupation, le taux d'activité et l'offre de main d'œuvre seront rendues disponibles à travers une publication annuelle.

Finalement, à plus ou moins long terme, une banque nationale de données sur l'emploi sera construite à partir de la mise en réseau d'un ensemble d'institutions intervenant dans la question.

#### **IV.4- Suivi Conjoncturel à Partir des Sources Administratives**

Dans beaucoup de pays où les registres administratifs sont bien tenus, ces sources sont très utilisées pour suivre l'évolution à court terme de la situation de l'emploi. Cette pratique est surtout courante dans tous les pays où il existe un régime de sécurité sociale ou une assurance chômage couvrant l'ensemble ou presque des travailleurs. Les informations de base sont tirées des registres d'affiliation des organismes de sécurité sociale ayant un taux de couverture relativement élevé. Elles permettent de calculer certains indices, notamment

l'Indice de l'Offre d'Emplois. Cette approche consistant à exploiter les sources administratives sera assurée par l'USSEM sous la supervision directe de la Direction des Statistiques Economiques (DSE) de l'IHSI.

Il n'existe pas de régimes d'assurance chômage à proprement parler en Haïti. Mais il y a au moins deux organismes de sécurité sociale qui pourraient constituer une source importante d'informations sur l'offre d'emplois dans le secteur privé, moyennant une meilleure organisation de leur unité de statistique; il s'agit de l'Office Nationale d'Assurance Vieillesse (ONA) et de l' Office d'Assurance Accident du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA). D'autres organismes ou ministères, notamment l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), auront également un rôle prépondérant à jouer dans le suivi de l'emploi à partir du dispositif qui sera mis en place.

Malheureusement, toutes ces sources administratives sont confrontées à pas mal de difficultés, notamment un taux de couverture relativement faible. Des efforts doivent être déployés pour améliorer la couverture des principales sources administratives citées ci-dessous. Il sera difficile d'établir, à partir de ces sources, les indicateurs classiques du BIT du type: Taux d'activité, taux de chômage, Taux d'occupation, Taux de sous-emploi, etc. Toutefois, une mise à profit plus efficace de ces sources permettra de calculer d'autres indicateurs tout aussi importants qui renseigneront sur la situation de l'offre d'emploi et de la distribution des salaires au niveau des différentes branches d'activité.

#### **IV.4.1- Principales sources administratives et Eventail de Données à Exploiter**

<b>Sources Administratives</b>	<b>Données à Exploiter</b>
Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volume d'emplois dans l'administration centrale (exécutif, judiciaire, législatif) et ses caractéristiques par structure administrative, catégorie, etc.</li> <li>- Les salaires par structure administrative et catégorie de personnel, etc.</li> <li>- Personnel licencié dans la fonction publique</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personnel de la Fonction publique parti en retraite</li> </ul>
Direction Générale des Impôts (DGI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi et salaires par branche d'activité dans le secteur formel privé ; (Cf. OFATMA, ONA, MCI)</li> <li>- Nombre d'entreprises patentées par branche d'activité selon la taille.</li> <li>- Nombre d'entreprises nouvellement créées et proposition d'emploi. (Cf. MCI)</li> <li>- Nombre d'entreprises fermées</li> <li>- Nombre d'employés révoqués ou compressés par type d'activité (Cf. MAS et MCI)</li> </ul>
MTPTC, Min. de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales, (MICT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi précaire / Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre.</li> <li>- Volume d'emplois dans les collectivités territoriales...</li> </ul>
Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi créé et masse salariale versée dans le cadre du PIP par type et catégorie de projet</li> <li>- Emploi créé dans les programmes et projets des ONG et Salaire généré par type et catégorie.</li> </ul>
Min. de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales, (MICT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi précaire / Travaux à haute Intensité de Main d'œuvre.</li> <li>- Volume d'emplois dans les collectivités territoriales...</li> </ul>
MAS, Ministère des Affaires Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicateurs sur les conflits de travail et Employés révoqués et/ou Compressés en fonction des motifs</li> <li>- Volume emplois dans le secteur privé</li> </ul>
OFATMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi dans le secteur de la Construction</li> <li>- Nombre d'entreprises assurées, Emploi, masse Salariale cotisable par catégorie</li> <li>- Nombre de constructions, nombre d'employés assurés</li> <li>- Maladies et accidents de travail par type d'activité</li> <li>- Employés du personnel domestique assurés</li> </ul>

ONA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'entreprises assurées et employés pensionnés par catégorie.</li> <li>- Autres indicateurs à explorer avec les responsables de l'ONA</li> </ul>
Office Management et des Ressources Humaines (OMRH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations qualitatives et quantitatives sur le personnel de la fonction publique</li> </ul>
Bureaux de Placement privés/ Agence de promotion de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annonces d'Offres et Demandes d'emploi</li> </ul>
Quotidiens Le Matin et Le Nouvelliste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annonces d'Offres d'emplois publiées dans les journaux par les employeurs</li> <li>- Annonces publiées sur les sites d'internet préposés à cet effet</li> </ul>
Associations Patronales...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplois créés au niveau des membres associés</li> </ul>
MCI, Ministère du Commerce...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liste des nouvelles entreprises créées par secteurs d'activité et leurs caractéristiques</li> </ul>

#### **IV.4.2- Dispositions à prendre Dans les différentes structures**

- 1. Ministère de l'Economie et des Finances (MEF).-** Ce Ministère gère la base de données des employés de la fonction publique ainsi que le système de paie. Sur la base d'une requête bien établie, ce ministère sera chargé de fournir toutes les informations y relatives au système de suivi des Informations sur le Marché de l'Emploi. Un programme de traitement pourra être implémenté au niveau des différents systèmes ou bases de données gérés par ce ministère. Il est aussi souhaitable qu'un protocole soit établi pour définir le type de coopération et les modalités de transfert des données.

Le MEF prendra aussi les dispositions nécessaires pour fournir des informations sur la situation de l'emploi au niveau des autres organismes autonomes qui

relèvent du ministère, mais qui ne sont pas émarginés sur le budget de fonctionnement : FAES, Bureau de Monétisation, OAVCT, APN, ULCC, etc.

**2. Direction Générale des Impôts (DGI).**- A priori, c'est la source administrative la plus indiquée pour l'obtention des informations relatives à l'emploi au niveau des Entreprises. *Plusieurs options à court et moyen termes peuvent être envisagées pour la collecte des informations sur le marché du travail au niveau de la DGI:*

- i) A court terme, on évaluera la qualité des données recueillies au niveau de la Direction des Grands Contribuables (DGC) à partir du formulaire dûment rempli de la taxe sur la masse salariale. Si les formulaires ne sont pas bien remplis, la DGI fera obligation aux entrepreneurs de les remplir correctement. La saisie de ces données se fera à partir d'un module implémenté sur le système de la DGI/DGC par des personnes recrutées à cet effet. Selon les modalités définies, ces données préalablement saisies seront transférées à l'USSEM/IHSI pour la production des indicateurs de l'emploi.
- ii) A moyen terme (un an), dans un souci d'appréhender l'emploi avec un minimum de détail et une couverture plus grande, la DGI devra adapter ce formulaire et d'autres pour pouvoir mieux cerner le volet de l'emploi tel que :

- a) Formulaire de la Taxe sur la Masse Salariale : Un encart au niveau de ce formulaire sera réservé pour les déclarations des entreprises sur l'emploi et les salaires par catégorie.

Si on veut avoir plus d'informations sur l'emploi, on pourra introduire un formulaire mieux adapté annexé à celui de la Taxe sur la Masse salariale. Ces formulaires une fois remplis et bien ordonnés seront acheminés à l'USSEM/IHSI pour traitement approprié.

- b) Formulaire de demande de carte d'Immatriculation Fiscale : Au moment de son remplissage, l'Employeur sera obligé de fournir

des informations sur la taille (effectif) de son entreprise par catégorie et les salaires générés au cours de l'exercice antérieur.

- c) Formulaire de Renouvellement de la Patente : Au moment de son remplissage, l'Employeur sera obligé de fournir des informations sur la taille (effectif) de son entreprise par catégorie et les salaires générés au cours de l'exercice antérieur. Ce formulaire rempli chaque année fournira des informations sur une base annuelle. Pour faciliter le traitement de ces données, l'agent de la DGI utilisera le système Plaquette qui permettra d'implémenter une fois pour toutes les données dans le système de la DGI. Les données saisies seront accessibles à l'Unité de suivi de l'emploi pour le calcul des indicateurs.

N.B : Il est souhaitable qu'au moment du renouvellement de la patente au prochain exercice fiscal qu'on prenne toutes les dispositions nécessaires pour mettre en place un système de répertoire national d'entreprises qui, à juste titre, est un outil de planification et de gestion qui sera à la disposition d'autres institutions pour leur permettre de mieux répondre à leur mission.

Il faudrait peut-être rappeler que l'établissement d'un répertoire central d'entreprises est un vieux projet de l'IHSI qui n'a pas pu être concrétisé à cause de la réticence ou du manque de collaboration de certaines institutions partenaires.

**3. Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE).**- Ce Ministère coordonne en général les programmes et projets d'investissements publics du gouvernement (PIP). Dans le cadre des rapports physico-financiers préparés par les différentes structures d'exécution, le MPCE prendra toutes les dispositions nécessaires pour exiger de ces structures qu'elles présentent leur rapport dans un format adéquat de manière à prendre en compte les données sur l'effectif et la qualité de l'emploi, les salaires et autres, afin d'évaluer l'apport réel du PIP en terme de création d'emplois. Il assignera à une unité de son ressort de traiter partiellement ces informations selon les modalités convenues à cet effet. Ces données traitées seront transférées à l'USSEM/IHSI pour les suites nécessaires.

De même, ce Ministère a pour attribution de coordonner les activités des Organisations Non Gouvernementales (ONG) dans le pays. Afin de pouvoir cerner les emplois créés par ce secteur, le MPCE s'assurera à ce que les ONG lui soumettent leur rapport d'activité sur base trimestrielle et selon un format qui leur sera proposé. Le ministère devra faire preuve de rigueur en ce qui concerne la régularité des rapports et le respect du contenu sollicité dans le format recommandé. Ces données recueillies seront traitées de la même manière que précédemment avant d'être transférées à l'IHSI pour la production des indicateurs sur l'Emploi.

Le MPCE prendra aussi les dispositions nécessaires pour fournir des informations sur la situation de l'emploi au niveau des autres organismes autonomes qui relèvent du ministère, mais qui ne sont pas émarginés au budget de fonctionnement.

#### **4. Ministère des Travaux Publics Transport et Communications**

**(MTPTC).**- En matière de construction, le MTPTC gère les grands projets d'infrastructure du pays qui donnent souvent lieu à des créations d'emplois. Ce ministère devra exiger de la part des entreprises tant nationales qu'internationales qui ont un contrat avec l'Etat haïtien de fournir, suivant un format précédemment conçu, des rapports d'étape (trimestriels) sur l'avancement des projets faisant état des emplois effectivement créés, la masse salariale générée par catégorie, etc. Une unité de ce ministère se chargera de faire un prétraitement en vue de combiner les informations relatives à l'emploi qui seront disponibles pour le calcul des indicateurs de l'emploi selon le protocole qui sera établi entre l'IHSI et le MTPTC. Egalement, des dispositifs devront être mis en place pour compiler et transférer à l'USSEM/IHSI les différentes données sur les emplois créés dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, gérés par ce ministère.

Le MTPTC prendra aussi les dispositions nécessaires pour fournir des informations sur la situation de l'emploi au niveau des autres organismes autonomes qui relèvent du ministère, mais qui ne sont pas émarginés sur le budget de fonctionnement : OFNAC, AAN, SEMANAH, DINEPA, EDH, etc.

**5. Ministère de l'Intérieur, des Collectivités Territoriales et de la Défense Nationale (MICTDN).**- On demandera à ce ministère, comme dans le cas du MTPTC, de compiler des informations dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre et de les rendre disponibles pour les besoins du suivi de l'Emploi.

Ce Ministère devra aussi prendre des dispositions pour fournir régulièrement des informations sur les emplois créés par les collectivités territoriales (Mairies, CASEC, ASEC) ainsi que par les organismes autonomes se trouvant sous sa tutelle mais qui ne sont pas émarginés au budget de fonctionnement.

**6. Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST).**- Ce ministère gère les activités relatives à l'emploi au niveau du secteur privé, notamment les conflits de travail, l'Assurance Maladie Maternité et l'Assurance Vieillesse au moyen de deux institutions : l'OFATMA et l'ONA. Ce Ministère, en lui-même, devrait disposer d'une base de données permettant d'établir des statistiques sur l'emploi et ses caractéristiques, en particulier sur les conflits de travail. En outre, le MAST devra instruire les Directions de l'ONA et de l'OFATMA aux fins de dynamiser les unités statistiques de ces organismes et de fournir à l'IHSI, en temps réel, les données de base sur l'emploi suivant un protocole à établir.

De plus, au même titre que les autres ministères, le MAST devra aussi prendre des dispositions pour fournir régulièrement des informations sur les emplois créés par les organismes autonomes se trouvant sous sa tutelle mais qui ne sont pas émarginés au budget de fonctionnement.

**7. Office d'Assurance Travail, Maladie Maternité (OFATMA).**- Cette institution qui relève de la sécurité sociale devrait être une source incontournable pour le suivi de l'emploi, d'autant qu'elle est représentée dans les grandes villes du pays, donc elle a une couverture presque nationale. Dans le temps, elle avait l'habitude de rendre disponibles des informations sur l'emploi et la masse salariale cotisable par branche d'activité, mais depuis des années, en dépit des demandes répétées de l'IHSI, l'OFATMA ne fournit plus ces informations.

De plus, au niveau des statistiques élaborées dans le passé, il existait un déficit flagrant de déclaration des entreprises. En effet, les entrepreneurs ne se sentent

pas forcés d'assurer leurs employés à l'OFATMA, alors que la loi leur en fait obligation ; la plupart de ceux qui le font sous-évaluent leur effectif. En conséquence, des efforts sérieux doivent être envisagés en vue d'une part, de capter les données de base sur une plus large couverture et d'autre part de s'assurer de la fiabilité des déclarations faites par les entreprises assurées.

En outre, sur la base des employés assurés dans la Construction, l'OFATMA devrait être en mesure de fournir des statistiques plus exhaustives sur le volume d'emplois existant dans ce secteur, puisque la loi haïtienne oblige les entreprises et même les particuliers qui construisent des logements, des bâtiments commerciaux ou autres, d'assurer leurs employés à ladite institution.

- 8. Office d'Assurance Vieillesse (ONA).**- C'est quasiment les mêmes considérations faites pour l'OFATMA. Un Organisme de Sécurité Sociale qui, à la manière de l'Institution Mexicaine de Sécurité Sociale (IMSS), devrait être pour Haïti, avec l'OFATMA, la source administrative privilégiée pour le suivi de l'emploi, particulièrement dans le secteur privé. Mais, malheureusement le volet statistique n'est pas suffisamment développé.

*Il est évident que si le gouvernement veut disposer d'informations pertinentes sur le court terme pour suivre l'évolution de l'emploi, des dispositions importantes, pour ne pas dire drastiques, devront être prises au plus haut niveau pour porter les institutions de sécurité sociale à dynamiser leur système afin de pouvoir mettre régulièrement à la disposition de l'IHSI des données de base permettant de calculer les indicateurs de suivi de l'emploi au moins sur une base trimestrielle. Evidemment, il faudra aussi leur fournir des moyens adéquats.*

- 9. Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI).**- Le Ministère du Commerce, dans ses prérogatives, délivre des cartes d'immatriculation professionnelle (CIP) et enregistre les nouvelles entreprises créées. Il s'agit là de deux sources d'information qui peuvent être utilisées pour avoir une idée de la tendance du marché de l'emploi, surtout du côté de l'offre. Ainsi, le MCI devrait travailler afin d'augmenter le taux de couverture de la base de données de la CIP et des entreprises naissantes. Au moment de l'enregistrement ou de l'octroi des CIP, le MCI devra en profiter pour soumettre aux agents

économiques un formulaire à remplir avec des informations claires et précises sur leurs intentions en matières de création d'emplois, de secteur d'activité, etc.

**10. Bureaux de Placement (Privés) et Annonces dans les Journaux.-** Dans beaucoup de pays, ces sources sont également utilisées pour suivre l'évolution de l'emploi, mais cela dépend de leur importance en terme de couverture. Dans le cadre du Système de Suivi de l'Emploi pour Haïti, elles seront explorées également, tout en prenant le soin d'évaluer leur représentativité globale et sectorielle.

On procédera par recoupement des données recueillies de ces différentes sources administratives afin d'éviter tout risque de doublon ou de duplication dans le calcul des volumes d'emplois, de la masse salariale, du nombre d'heures moyen de travail par catégorie, etc.

**11. Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH.-** Une fois sa vitesse de croisière atteinte, cet organisme qui est appelé à gérer les ressources humaines de l'Administration Publique aura à jouer un rôle très important dans le dispositif de suivi administratif de la situation de l'emploi, particulièrement au niveau du secteur public

#### **IV.4.3- Recommandations d'Ordre Général**

L'absence d'une coordination efficace du SNS constitue une limitation assez grande dans la planification, la gestion et la production des statistiques. Une meilleure coordination du Système s'avère nécessaire afin de veiller au respect des normes, d'améliorer le contenu informationnel des documents de collecte et de s'assurer de la qualité et de l'exhaustivité des données compilées ou gérées par l'ensemble des organismes du Système. L'application des recommandations ci-dessous devra faciliter une certaine dynamisation du Système de Suivi de l'Emploi.

- Pour obvier à certains problèmes qui peuvent se présenter en termes de comparabilité et d'utilisation efficace des informations sur le marché du travail, il importe d'harmoniser les méthodologies, normes et concepts utilisés. De ce point de vue, des séminaires de formation seront organisés sous l'égide de l'IHSI en vue de mieux outiller les cadres techniques travaillant au niveau des composantes du système.

- Les différents organismes du Système doivent s’engager sur base de protocole d’accord ou autre (avec le MEF ou l’IHSI) à fournir les intrants nécessaires au calcul des indicateurs de suivi-évaluation des programmes de création d’emplois du gouvernement.
- Un noyau interinstitutionnel se chargera d’évaluer chaque composante du système afin d’analyser ses points forts et ses faiblesses en matière de production des statistiques de l’emploi et de voir les dispositions à prendre pour rendre son unité statistique plus dynamique.
- Il serait souhaitable que le Ministre de l’Economie et des Finances organise des réunions de travail avec les autorités concernées pour fixer les responsabilités de chacune et solliciter leur collaboration.
- Ce programme de production des informations sur le marché du travail, supporté par une volonté manifeste du MEF doit être aussi appuyé financièrement par le Gouvernement. Sans un dispositif de financement régulier des opérations de collecte et d’exploitation des registres administratifs, il sera difficile de produire de façon permanente une information de qualité. Il ne suffit pas de produire des indicateurs de façon ponctuelle (pour une année), mais il faudra constituer des séries pour suivre l’évolution temporelle.
- Chaque Ministère doit dégager des fonds assez substantiels pour l’unité et/ou les services déconcentrés de son ressort impliqués dans le Système.
- Les organismes qui gèrent les données de l’emploi, comme ceux relevant de la sécurité sociale, doivent en faire une priorité.
- Le manque de coordination au niveau des sources est un inconvénient majeur. Il convient donc de créer une synergie entre ces structures productives en mettant en place une table de concertation afin d’éliminer les redondances dans la production d’une même information par plusieurs institutions. Par exemple, l’existence d’une liste partielle d’entreprises dans plusieurs institutions pourrait être remplacée par un répertoire fiable qu’une seule institution peut gérer en relation avec les autres. Ceci facilitera automatiquement l’application des normes et concepts uniformes dans la

collecte des données. Les ressources seraient alors mieux gérées et optimisées.

- En ce qui concerne le projet de création d'une banque nationale de données sur l'emploi, des dispositions doivent être prises au plus haut niveau de l'Etat (primature ou ministères concernés), pour exiger l'enregistrement obligatoire de toute création ou perte d'emploi dans les institutions préposées à cet effet: MEF, MAST, OMRH, IHSI, DGI, etc. C'est la mise en réseau informatique de ces institutions qui va faciliter la construction et l'alimentation régulière de la banque nationale de données. Une fois cette banque nationale de données créée, le suivi conjoncturel à partir des sources administratives deviendra une simple formalité. La mise à profit des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) permettra en un simple clic de disposer des données sur la situation de l'emploi et du chômage dans le pays.

## **IV.5- Suivi Structurel : Enquêtes Permanentes Sur l'Emploi (EPE)**

### **IV.5.1- Généralités**

Comme il a été précisé à la section (IV), on a fait choix d'une approche mixte pour suivre l'évolution de l'emploi. Les registres administratifs ou les enquêtes conjoncturelles légères (en cas de besoin) qui seront utilisés pour les données de court terme ne permettront pas d'aller trop en profondeur dans la structure et les déterminants du marché de l'emploi, notamment du côté de la demande.

De plus, Les sources administratives potentielles se limitent pour le moment à l'emploi au niveau du secteur formel. Elles ne pourront pas prendre en compte les travailleurs de l'informel, qui sont globalement plus nombreux, et encore moins les travailleurs du monde rural. D'où l'importance capitale de l'Enquête Permanente Sur l'Emploi (EPE) qui fournira une gamme d'informations beaucoup plus détaillées sur le marché du travail.

Toutefois, à noter qu'à la différence des registres administratifs dont la périodicité est relativement courte, il faut compter environ une année (ou neuf mois dans le meilleur des cas) pour pouvoir disposer des résultats de l'EPE. C'est ce qui d'ailleurs justifie l'option de l'approche mixte : Registres Administratifs/Enquête Permanente.

De manière plus spécifique, l'EPE doit permettre de :

1. Mesurer les taux d'activité, les niveaux d'emploi, de chômage et de sous-emploi de la population en âge de travailler (dix ans et plus) ;
2. Etablir la distribution des emplois occupés en fonction des types d'emploi (importance de l'emploi informel) et mesurer l'hétérogénéité de l'emploi formel et de l'emploi informel ;
3. Connaître les conditions de travail (type de contrat, horaires, modes de rémunération, prestations sociales, etc.) de la population active occupée en fonction du type d'emploi (formel/informel) ;
4. Evaluer la qualité des emplois exercés au regard de la notion du *travail décent* du BIT ;

5. Connaître les modalités de conciliation des obligations économiques et des obligations familiales pour les femmes exerçant un emploi ;
6. Saisir la pluriactivité urbaine du moment ;
7. Connaître les causes et les effets du chômage ouvert, du sous-emploi et de l'emploi informel ;
8. Connaître les comportements de la population inactive (des femmes en particulier), la disposition à intégrer le marché du travail et les raisons de l'inactivité ;
9. Mesurer la « pression » qu'exercent, sur le marché du travail, les individus occupés à la recherche d'un autre emploi ;
10. Relier les caractéristiques sociodémographiques de la population en âge de travailler aux principaux comportements et/ou indicateurs du marché du travail et aux caractéristiques des emplois occupés ;
11. Connaître les rémunérations des actifs occupés du moment (salaires, revenus mixtes du travail à compte propre, etc.)
12. Connaître les niveaux de revenus des membres du ménage selon le type de revenu (activité, transfert, patrimoine, etc.)

## **IV.5.2- Démarche Méthodologique**

### **A.- dispositifs de l'enquête**

Les objectifs identifiés exigent un dispositif d'enquête particulier répondant aux spécificités du projet. De plus, ce dispositif doit pouvoir garantir la viabilité et la durabilité de ce projet.

Le dispositif s'articule autour d'une enquête-emploi effectuée sur un échantillon rotatif de ménages. Dans un premier temps, l'Enquête sur les conditions de vie des Ménages (ECVMAS) dont la collecte est prévue au deuxième

trimestre de l'année 2012, fournira la ligne de base de ce dispositif. Les résultats sur le module Emploi seront analysés en profondeur dans tous ses aspects : les caractéristiques de la population active et de ses composantes, les caractéristiques des emplois exercés par les actifs occupés, les caractéristiques du chômage et du sous-emploi, le niveau des principaux indicateurs du marché du travail, etc.

Ce premier diagnostic, découlant des résultats de l'ECVMAS, vise à améliorer nos connaissances sur la situation actuelle et à dégager des pistes pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi du gouvernement.

Dans un second temps, ce dispositif prendra appui sur le module Emploi-revenu et sur l'échantillon de l'ECVMAS en tirant un sous-échantillon de taille moindre qui sera utilisé de manière rotative tous les six (6) mois, pendant une période de trois (3) ans. On disposerait donc au bout de la période d'une série de données permettant de faire des analyses de tendance et de perspective.

## **B.- Contenu du Module l'EPE**

L'enquête emploi porte sur la population active du moment en considérant la semaine précédant l'enquête comme la période de référence.

### **1. Formes d'emploi.**

- a. L'enquête-emploi doit couvrir toutes les formes d'emploi, y compris ce que l'on considère comme les « catégories invisibles », à savoir les travailleurs à domicile (« home-based », « outworkers ») qui exécutent des tâches pour le compte d'entreprises et les vendeurs de rue<sup>1</sup>. Il faut en outre saisir au mieux la catégorie des « aides familiaux ».
- b. Une section sur le budget-temps des individus permet de mieux appréhender à la fois ces « catégories invisibles », pour mieux mesurer le taux d'activité des femmes et connaître les modalités de conciliation des obligations professionnelles et des obligations domestiques<sup>2</sup>. Ce dernier point est d'autant plus important que la contrainte du temps disponible peut être plus lourde pour les femmes qui dirigent des activités. La section sur le budget-temps permettrait également de mieux évaluer la pluriactivité.

---

<sup>1</sup> La catégorie des travailleurs à domicile (de type « outworkers ») a été repérée dans les années 70-80 en Haïti (IDB 1992 : 97) mais n'a pas été documentée comme telle.

<sup>2</sup> L'EBCM 1999-2000 montre que les courbes des taux d'activité des femmes sont comparables à celles des hommes en milieu urbain – notamment dans l'Aire Métropolitaine – et souligne que les modalités de conciliation ne sont pas connues.

2. **Catégories socioprofessionnelles (statut dans l'emploi) et professions.** Une attention particulière devrait être accordée aux nomenclatures relatives aux dimensions de l'emploi, notamment aux catégories socioprofessionnelles et aux professions. Il y a à la fois le problème de la prise en compte des spécificités « locales » et celui d'une connaissance fine de ces dimensions au-delà des grandes catégories utilisées dans les enquêtes précédentes.
3. **Branches d'activité.** La prise en compte des spécificités « locales » est également nécessaire, en particulier pour les micro-entreprises. L'enquête pourrait bénéficier des travaux déjà entamés à l'IHSI sur cette question.
4. **Localisation des emplois.** Une connaissance fine de la localisation des emplois est doublement nécessaire : pour un meilleur repérage des « catégories invisibles ».
5. **Qualité de l'emploi.** Depuis quelques années, l'OIT a introduit la notion de *travail décent* pour évaluer la *qualité* de l'emploi. C'est qu'il ne suffit pas de créer des emplois, encore faut-il que ceux-ci soient de « bonne » qualité, entre autres en termes de rémunération et de protection sociale et de liberté des actifs occupés.
6. **Sous-emploi.** Le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible, deux phénomènes importants des « marchés du travail » dans les pays en développement n'ont pu être mesurés dans les enquêtes récentes (EBCM 1999-2000, ECVH 2001).
7. **Sous-emploi invisible.** S'agissant du sous-emploi invisible, la qualité des données relatives au nombre d'heures de travail par jour s'est en effet révélée insuffisante. Les informations sur l'usage des budgets-temps pourront être confrontées aux déclarations sur les heures de travail. En outre, il importe de saisir les raisons du sous-emploi.
8. **Chômage ouvert.** Le chômage ouvert a été, dans les enquêtes récentes, appréhendés à l'aide de la définition tirée des recommandations du BIT<sup>3</sup>. On

---

<sup>3</sup> Les critères généraux retenus par le BIT pour la définition du chômeur sont les suivants :

- être en âge de travailler et apte au travail ;
- n'avoir aucun travail ou emploi ;
- avoir réalisé au cours d'une période spécifiée un acte effectif de recherche d'emploi ;
- être disponible dans un délai bref pour occuper un emploi.

sait que la pertinence de cette définition est limitée pour les marchés du travail peu institutionnalisés, où l'indemnisation des situations de chômage n'est pas la règle, où la recherche d'emploi passe principalement par des contacts personnels, l'intervention de parents ou amis, sans exclure l'intermédiation de « courtiers » qui favorisent la rencontre entre la demande et l'offre de travail, notamment sur le segment des travailleurs domestiques ou des salariés de l'industrie de sous-traitance (Pierre-Louis 1991). Ce sera aussi l'occasion de mettre en évidence, le niveau du chômage au sein des professionnels, universitaire et autres.

9. **Mobilités professionnelles.** La connaissance des mobilités professionnelles permet à la fois de connaître les comportements de la population en âge de travailler, l'impact du fonctionnement du marché du travail sur l'accès à l'emploi, les relations entre inactivité, chômage et emploi.

10. **Relations rural-urbain.** Il n'y a pas *a priori* de dichotomie entre le milieu rural et les milieux urbains.

- une politique d'emploi ne peut *a priori* faire abstraction des relations entre l'urbain et le rural : les ménages combinent, simultanément ou tout au long de l'année, des emplois et donc des sources de revenus liés aux activités économiques urbaines et rurales.
- Les relations rural-urbain qui peuvent être appréhendées à travers l'enquête emploi sont celles qui passent par les migrations et les transferts (reçus, versés) entre ménages urbains et ménages ruraux..

11. **Revenus.** Une connaissance (aussi) complète (que possible) du marché du travail suppose que l'on recueille des informations sur les rémunérations associées aux emplois occupés par la population active du moment. En outre, pour dresser un portrait consistant de l'économie des ménages urbains, il importe de connaître les autres sources de revenus des membres du ménage (en tout cas les chômeurs et les inactifs n'ont pas de revenus d'activité associés à leur situation d'activité au moment de l'enquête), et ce sur un horizon temporel de 12 mois.

Tout ce module sera repris, à quelques exceptions près, dans l'EPE

## **C.- Plans de sondage**

L'enquête-emploi porte à la fois sur les activités agricoles et non-agricoles exercées en milieu urbain et rural. On portera une attention particulière à la saisie des activités agricoles des ménages urbains déclarant l'agriculture comme activité principale.

La base de sondage retenue pour l'échantillon de l'EPE est celle de l'ECVMAS qui est lui-même tirée de l'Echantillon-Maître d'Enquêtes auprès des Ménages de l'IHSI. L'EMEM-II est dérivée de la base censitaire (2003). Il compte 1500 Sections d'Enumération (SDE), soit 12% de l'ensemble et est stratifié en fonction des dix départements et de leur subdivision en milieu urbain et en milieu rural. L'Aire Métropolitaine en raison de sa spécificité socioéconomique est considérée comme une strate supplémentaire. La répartition des sous-strates « urbain » et « rural », repose sur l'hypothèse d'une homogénéité relative du milieu rural par rapport au milieu urbain.

La taille proposée de l'échantillon de l'EPE est de 250 SDE au niveau spatial et de 3750 au niveau populationnel à raison de 15 ménages par SDE . Le choix d'une taille relativement large répond aux préoccupations suivantes :

- obtenir une bonne représentation des taux d'activité et des taux d'emploi ;
- appréhender au mieux la diversité des branches d'activité et des formes d'emploi dans le secteur informel.

## **D.- Tirage des Sections d'Enumération (SDE) et des ménages**

Le tirage des SDE se fera de manière aléatoire par domaine de l'échantillon en combinant deux démarches :

- un tirage sur l'ensemble des SDE de chaque strate et domaine pris séparément (département et l'Aire Métropolitaine) ;
- un tirage sur le regroupement des SDE dans les villes (villes chefs-lieux, autres villes) et dans le milieu rural, de manière à prendre en compte la diversité de ce groupe.

L'actualisation des SDE est un préalable au tirage des ménages dans les SDE. Elle s'inscrit dans l'opération d'actualisation des SDE constituant l'EMEM-II et doit donner lieu à un listing des ménages par SDE. Le tirage des ménages se fera à probabilités inégales, en fonction de la taille des ménages.

### **E.- Instruments de l'enquête**

Les instruments de l'enquête sont les questionnaires et les manuels d'instruction aux diverses catégories d'agents (de terrain, de critique/vérification, etc.). Bien entendu, manuels et questionnaires seront ajustés à chacun des passages de l'EPE. Il importe de les adapter au contexte du moment et de les enrichir en fonction des questionnements qui ont pu surgir au moment de l'analyse des résultats antérieurs.

### **F.- Stratégie de collecte**

1.- L'articulation du plan de sondage de l'EPE pour le 1<sup>o</sup> passage.

L'enquête-emploi (EPE) sera réalisée à partir d'un sous-échantillon rotatif en un seul passage tous les six (6) mois (les retours sur le terrain sont prévus uniquement pour compléter ou corriger les questionnaires). Il est suggéré que le premier sous-échantillon de l'EPE (1<sup>o</sup> passage) découle du Plan de sondage de l'ECVMAS pour faciliter la comparaison des indicateurs.

Tableau 1: Distribution des SDE pour l'ECVMAS

Département	rural	urbain	Total
Échantillon Non-Camp			
Aire Metro	0	90	90
Artibonite	32	18	48
Centre	32	7	41
Grand'Anse	26	7	33
Nippes	27	3	30
Nord	26	18	44
Nord-Est	19	12	30
Nord-Ouest	27	9	34
Reste-Ouest	41	7	50
Sud	29	7	38
Sud-Est	28	5	32
Total	287	183	470
Échantillon Camp			30
Total			500

2.- Sous échantillons pour l'EPE au 1<sup>e</sup> passage.

En acceptant 50% de l'échantillon ECVMAS pour l'EPE (1<sup>e</sup> passage) et en faisant l'hypothèse de 15 ménages par SDE, la taille du sous échantillon est de 3750 ménages. Le même sous-échantillon peut être réajusté et utilisé une fois sur deux, en rotation.

Tableau 2: Distribution de l'échantillon des SDE et ménages pour l'EPE

Département	rural	urbain	Total	rural	urbain	Total
Échantillon Non-Camp						
Aire Metro	0	45	45	0	675	675
Artibonite	16	9	24	240	135	360
Centre	16	4	21	240	60	315
Grand'Anse	13	4	17	195	60	255
Nippes	14	2	15	210	30	225
Nord	13	9	22	195	135	330
Nord-Est	10	6	15	150	90	225
Nord-Ouest	14	5	17	210	75	255
Reste-Ouest	21	4	25	315	60	375
Sud	15	4	19	225	60	285
Sud-Est	14	3	16	210	45	240
Total	144	92	235	2160	1380	3525
Échantillon Camp			15			225
Total			250			3750

Tableau 3 : Rotation de l'Echantillon des SDE, des ménages et période de collecte pour l'EPE

Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	Taille		Rotation	Collecte
	SDE	Ménage		
Ligne de base (ECVMAS)	500	10000		Juin 2012
1 <sup>è</sup> Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	250	3750	SE 1	Juillet 2012
2 <sup>è</sup> Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	250	3750	SE 2	Janvier 2013
3 <sup>è</sup> Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	250	3750	SE 1	Juin 2013
4 <sup>è</sup> Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	250	3750	SE 2	Janvier 2014
5 <sup>è</sup> Enquête Permanente sur l'Emploi (EPE)	250	3750	SE 1	Juin 2014

### G- Traitement des données

Le traitement des données compte en principe quatre étapes :

a) le contrôle, la vérification et la codification des questionnaires

On envisage de confier, pour partie, la tâche de codification aux enquêteurs qui devront, en fin de journée, porter sur les questionnaires les codes correspondants aux informations recueillies. L'étape de vérification comportera donc une phase de vérification de la conformité des codes aux déclarations notées.

#### b) la saisie des données

La saisie sera réalisée à l'aide d'une application programmée sur le logiciel CSPRO (Census and Survey Processing). On envisage une double saisie pour le 1<sup>e</sup> passage, en raison de l'extrême sensibilité des données et de la nécessité d'une bonne évaluation.

#### c) l'apurement et le redressement des données

L'apurement et le redressement des données seront effectués essentiellement à l'aide du logiciel SPSS (Statistical Package). Ces opérations devront débiter au cours des processus de saisie des données pour chacune des phases.

#### d) l'exploitation des données et l'analyse des résultats

On envisage de créer une base de données intégrée permettant de croiser les informations des trois phases pour les ménages concernés. L'exploitation de la base se fera à l'aide du logiciel SPSS. Autant que faire se peut, l'articulation entre la base de données et les logiciels cartographiques pourra être envisagée.

### **IV.5.3- Organisation de l'Enquête**

Ce chapitre est consacré à la définition du cadre institutionnel de l'enquête, de la stratégie d'organisation des opérations de terrain, de la gestion du personnel et des ressources matérielles, de la gestion des ressources financières et des opérations de communication et de sensibilisation pour la réussite de l'enquête.

#### **A.- Cadre institutionnel**

La structure organisationnelle de l'Enquête (EPE) comporte deux niveaux :

- 1) un premier niveau d'orientation, de consultation, de validation et de suivi qui comprend le Comité d'Appui Technique et de Pilotage, CATP.
- 2) Un deuxième niveau de conception, de planification et d'exécution des activités constitué par les Directions Technique et Administrative de l'EPE.

## 1.- Orientation, consultation, suivi et validation

### a) Comité d'Appui Technique et de Pilotage (CATP)

Composé des directeurs de l'IHSI et d'un représentant du MEF, ce Comité aura pour tâches de :

- Donner son avis sur les critères de sélection et de profil du personnel à recruter au cours des différentes étapes de l'Enquête ;
- Evaluer les travaux réalisés et fournir des orientations le cas échéant ;
- Intervenir dans la conception des documents techniques, faire le suivi des activités et procéder à la validation des documents techniques élaborés par la direction de l'enquête ;
- Assurer le suivi des activités de l'Enquête ;
- Organiser des réunions périodiques avec les membres du Comité Interinstitutionnel sur l'état d'avancement des activités et solliciter le cas échéant leurs commentaires et avis sur les documents techniques.

## 2.- Conception, planification, gestion et exécution des activités

### A. Direction Technique

La Direction Technique est assurée par la Direction des Enquêtes Nationales (DEN) qui, pour l'occasion, sera renforcée par des Consultants et des cadres de l'Unité de Suivi de l'Emploi (USSEM).

Elle comprend trois unités : une unité de conception et de planification, une unité des travaux de terrain et une structure d'appui informatique pour l'exploitation.

### a) Unité des travaux de terrain :

- Faire la révision cartographique des zones choisies par l'intermédiaire de la section cartographique ;
- Faire la collecte et la supervision des données.

## b) Unité de conception et de planification :

- Elaborer les documents méthodologiques, les plans d'analyse et de tabulation, le calendrier d'exécution, les questionnaires, les procédures de redressement et de production des rapports d'analyse.

## Structure Informatique :

- Assurer le développement des logiciels et d'outils informatiques appropriés ;
- Maintenir les bases de sondage et préparer les échantillons nécessaires.
- Assurer la vérification et le contrôle des données sur le terrain y compris la codification ;
- Réaliser la saisie des données et procéder à leur exploitation et à la sortie des résultats conformément au plan de tabulation ;
- Installer et veiller au bon fonctionnement des matériels et des logiciels.

## B. Direction administrative

Durant la période probatoire de trois ans (voir section II du document), cette Direction sera assurée par un contractuel ayant une bonne expérience en matière de gestions administrative, financière et de ressources humaines. La Direction Administrative et Financière (DAF) de l'IHSI devra s'arranger pour assurer la relève après la période probatoire. La Direction Administrative de l'EPE comprend les unités suivantes :

### a) Unité de Comptabilité

- Constituer des dossiers administratifs et financiers ;
- Assurer la gestion du budget ;
- Procéder à la rémunération du personnel ;
- Procéder à l'acquisition des équipements, fournitures, matériels et du carburant ;
- Tenir à jour la comptabilité du projet.
- Assurer la gestion du carburant

### b) Unité de Gestion du Personnel et des Ressources Matérielles (UGEPRM)

- Procéder au recrutement du personnel du projet ;
- Procéder à la mise en place du personnel et assurer sa gestion ;

- Lancer des avis d'appel d'offre suivant des critères préétablis par l'entité technique concernée ;
- Visualiser et mettre en place des outils de gestion
- Préparer le plan de recrutement du personnel ;
- Participer à la planification de la formation du personnel du projet ;
- Assurer la gestion du matériel.
- S'occuper de la logistique de manière générale

#### c) Unité de Communication

- Concevoir le plan de promotion de l'enquête ;
- Préparer des supports publicitaires ;
- Mettre en œuvre le volet publicité du plan de promotion ;
- Procéder à l'évaluation régulière de la sensibilisation des sondés et faire les recommandations appropriées.

### **IV.5.4- Stratégie d'organisation des opérations de terrain**

#### a) Structure déconcentrée

Une structure déconcentrée sera mise sur pied au niveau des régions pour l'organisation de l'enquête sur le terrain. Elle est constituée des six (6) représentations régionales dont dispose actuellement l'IHSI. Les départements couverts par ces représentations ainsi que les sièges de celles-ci sont donnés dans le tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4 : Représentations régionales, départements et siège

Région	Départements	Siège
Région 1 –	Ouest, Centre, Sud- Est	IHSI
Région 2 –	Sud, Nippes	Cayes
Région 3 –	Grande-Anse,	Jérémie
Région 4 –	Artibonite,	Gonaïves
Région 5 –	Nord-Ouest	P-de-Paix
Région 6 –	Nord, Nord-Est	Cap-Haït.

Pour l'organisation des EPE, les représentations régionales devront être constituées d'un personnel comptant :

- un Contrôleur ou Responsable régional
- un Statisticien ou Economiste
- un Informaticien
- une Secrétaire
- un Chauffeur
- un manutentionnaire.

A l'occasion de ces enquêtes, si le ministère n'a pas d'objection, il sera envisagé de renforcer les bureaux régionaux de l'IHSI par le personnel des directions départementales du MEF. Les Directeurs Départementaux du MEF pourraient remplir le rôle de Contrôleur ou de Responsable Régional, surtout dans les départements où l'IHSI n'est pas encore représenté. Des économistes juniors ou autres cadres des directions départementales du MEF pourront être aussi associés à ces opérations.

b) Communication au cours de l'opération de terrain

La Communication constitue l'un des aspects clé de l'opération de terrain dans la mesure où elle offre la possibilité d'échanges rapides d'informations,

permettant ainsi aux responsables de mieux planifier l'exécution de certaines activités, de prendre connaissance à temps des différents problèmes qui peuvent survenir à des points différents du territoire et d'apporter dans le meilleur délai les solutions qui s'imposent. Dans cette optique, il est prévu de mettre en place un dispositif adéquat afin de faciliter les échanges entre le Bureau Central, les Responsables des Régions et des Départements.

De même, des moyens de publicité seront utilisés pour toucher chaque catégorie ciblée de la population. La campagne de sensibilisation sera à la fois directe et indirecte et devra comprendre les éléments suivants :

- Publicité par les média (spots et annonces radio et TV, encarts et pages publicitaires ;
- Publicité visuelle (banderoles, affiches, etc...) notamment dans les SD'E sélectionnées ;
- Publicité directe (correspondances, appels téléphoniques, dépliants, gadgets et autres documents ;
- Publicité par mégaphone notamment dans les SD'E.

\*\*\*\*\*