



WORLD BANK GROUP

Business Ready (B-Ready)

Atelier sur la méthodologie

Emploi

Mai 2023

Dorina P. Georgieva, Économiste

Groupe des indicateurs mondiaux de l'économie du développement (DECIG)

Plan

Emploi

1. Motivation

2. Indicateurs :

- a. Pilier I - Cadre réglementaire : Réglementations applicables à la qualité de l'emploi
- b. Pilier II - Services publics : Adéquation des services publics consacrés à l'emploi
- c. Pilier III - Efficacité : Efficacité des réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique

3. Notation préliminaire du thème

4. Sources de données

5. Paramètres

6. Présélection et sélection des experts

1. Motivation : Pourquoi l'emploi revêt-il une importance ?

- L'emploi constitue sans aucun doute le facteur de production le plus important dans la plupart des entreprises.
- Les réglementations et services publics liés à l'emploi constituent des facteurs fondamentaux du développement du secteur privé, tant du point de vue des entreprises que de celui des travailleurs.
- Ils ont une incidence sur les relations entre les entreprises et leurs employés, de même que sur d'autres types de travailleurs du secteur informel ou sur ceux qui sont sans emploi à l'heure actuelle.
- Les services publics peuvent constituer l'infrastructure institutionnelle des inspections du travail et des audits afin d'encourager le respect de la législation.
- Des réglementations rationnelles et équilibrées applicables à l'emploi sont indispensables afin de permettre aux entreprises et aux travailleurs de bénéficier d'un marché de l'emploi dynamique et innovant, sans pour autant porter atteinte à la sécurité des revenus ou aux droits fondamentaux des travailleurs.

2. Indicateurs – Plan



Cadre réglementaire

Réglementations applicables à la qualité de l'emploi

1. Conditions de travail des employés
2. Restrictions et coûts liés à l'emploi



Services publics

Adéquation des services publics consacrés à l'emploi

1. Protection sociale
2. Cadre institutionnel*



Efficacité

Efficacité des réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique

1. Coûts salariaux indirects
2. Restrictions et coûts liés à l'emploi
3. Efficacité des services publics

L'astérisque (*) indique les composantes qui traiteront de l'adoption des technologies numériques.

a. Pilier I - Réglementations applicables à la qualité de l'emploi

1.1	Conditions de travail des employés
1.1.1	Salaire minimum
1.1.2	Égalité, non-discrimination et liberté d'association
1.1.3	Âge minimum et travail forcé
1.1.4	Sécurité, santé, discrimination et violence au travail
1.1.5	Délai de préavis et indemnité de licenciement
1.2	Restrictions et coûts liés à l'emploi
1.2.1	Horaires et contrats de travail
1.2.2	Taux de salaire minimum
1.2.3	Avantages sociaux obligatoires
1.2.4	Exigences en matière de licenciement
1.2.5	Durée du préavis et de l'indemnité de licenciement

a. Pilier I - Réglementations applicables à la qualité de l'emploi

Que recouvre ce pilier et pourquoi revêt-il une importance ?

Catégorie 1.1 - Conditions de travail des employés

- Cette catégorie évalue le cadre réglementaire lié aux conditions de travail des employés, notamment la fixation et l'actualisation du salaire minimum ; l'égalité, la non-discrimination et la liberté d'association ; l'âge minimum d'emploi et le travail forcé ; la sécurité, la santé, la discrimination et la violence sur le lieu de travail ; et enfin les réglementations relatives au délai de préavis et aux indemnités de licenciement.
- Un cadre réglementaire clair dans ces domaines offre des garanties sur les conditions de travail et favorise la création d'un environnement de travail plus équitable et plus productif pour les travailleurs du secteur privé.



Catégorie 1.2 - Restrictions et coûts liés à l'emploi

- Cette catégorie évalue les restrictions légales et les coûts encourus par les entreprises lorsqu'elles ont recours au travail comme facteur de production. Les aspects évalués intègrent notamment les horaires et les contrats de travail, le salaire minimum, les avantages sociaux obligatoires pour les travailleurs, les exigences en matière de licenciement et le coût du préavis et de l'indemnité de licenciement.
- Les coûts excessifs de la sécurité sociale, les taux de salaire minimum, les horaires de travail restrictifs et les procédures fastidieuses de licenciement sont de nature à supprimer des emplois et à limiter la capacité des entreprises à s'adapter aux chocs ou à accroître leur production.



a. Pilier I - Réglementations applicables à la qualité de l'emploi

Note préliminaire

		N° d'indicateurs	FFP*	SBP*	Total des points	Points réajustés
1.1	Conditions de travail des employés	16	s.o	16	16	51,6
1.1.1	Salaire minimum	3	s.o.	3	3	9,7
1.1.2	Égalité, non-discrimination et liberté d'association	3	s.o.	3	3	9,7
1.1.3	Âge minimum et travail forcé	3	s.o	3	3	9,7
1.1.4	Sécurité, santé, discrimination et violence au travail	5	s.o.	5	5	16,1
1.1.5	Délai de préavis et indemnité de licenciement	2	s.o.	2	2	6,5
1.2	Restrictions et coûts liés à l'emploi	13	11	4	15	48,4
1.2.1	Horaires et contrats de travail	3	2	2	4	12,9
1.2.2	Taux de salaire minimum	1	1	s.o.	1	3,2
1.2.3	Avantages sociaux obligatoires	3	3	s.o.	3	9,7
1.2.4	Exigences en matière de licenciement	4	3	2	5	16,1
1.2.5	Coût du préavis et de l'indemnité de licenciement	2	2	s.o.	2	6,5
Total		29	11	20	31	100

*La notation tiendra compte du point de vue des entrepreneurs (points concernant la flexibilité de l'entreprise) et des intérêts publics plus larges (points concernant les avantages sociaux).

b. Pilier II - Adéquation des services publics consacrés à l'emploi

2.1	Protection sociale
2.1.1	Disponibilité d'une assurance chômage fournie par le gouvernement
2.1.2	Financement de l'assurance chômage par les recettes fiscales générales
2.1.3	Disponibilité de soins de santé universels
2.1.4	Financement des soins de santé par les recettes fiscales générales
2.1.5	Disponibilité de régimes de pension de retraite fournis par l'État
2.1.6	Financement des pensions de retraite non contributives par les recettes fiscales générales.
2.2	Cadre institutionnel
2.2.1	Services de l'emploi
2.2.2	Mécanismes de règlement des conflits du travail
2.2.3	Inspections du travail

b. Pilier II - Adéquation des services publics consacrés à l'emploi

Que recouvre ce pilier et pourquoi revêt-il une importance ?

Catégorie 2.1 - Protection sociale

- Cette catégorie évalue la disponibilité de trois instruments de protection sociale, à savoir : l'assurance chômage fournie par l'État, la couverture maladie universelle et les régimes de retraite fournis par l'État. Elle détermine en outre si chacun de ces instruments est financé par les recettes fiscales générales.
- La protection sociale contribue au renforcement du capital humain et de la productivité, ainsi qu'à la réduction des inégalités sur le marché de l'emploi. Lorsqu'elle est financée par les recettes générales, plutôt que par les impôts appliqués au travail, la protection sociale rend la main-d'œuvre moins coûteuse, plus flexible et plus attrayante pour les entreprises.



Catégorie 2.2 - Cadre institutionnel

- Cette catégorie évalue le cadre institutionnel proposé aux entreprises et travailleurs, notamment, les services de l'emploi, les mécanismes de règlement des conflits et les inspections du travail
- Un ensemble de services publics bien conçu permet de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs. Les services publics de l'emploi, les mécanismes alternatifs, fonctionnels et impartiaux de règlements des conflits du travail, et les bonnes pratiques en matière d'inspection du travail assurent la protection des travailleurs, améliorent l'efficacité du recrutement et garantissent un règlement équitable et efficace en termes de coûts des différends qui surviennent sur le lieu de travail.



b. Pilier II - Adéquation des services publics consacrés à l'emploi

Note préliminaire

		N° d'indicateurs	FFP*	SBP*	Total des points	Points réajustés
2.1	Protection sociale	6	3	3	6	33,3
2.1.1	Disponibilité d'une assurance chômage fournie par le gouvernement	1	s.o.	1	1	5,6
2.1.2	Financement de l'assurance chômage par les recettes fiscales générales	1	1	s.o.	1	5,6
2.1.3	Disponibilité de soins de santé universels	1	s.o.	1	1	5,6
2.1.4	Financement des soins de santé par les recettes fiscales générales	1	1	s.o.	1	5,6
2.1.5	Disponibilité de régimes de pension de retraite fournis par l'État	1	s.o.	1	1	5,6
2.1.6	Financement des pensions de retraite non contributives par les recettes fiscales générales.	1	1	s.o.	1	5,6
2.2	Cadre institutionnel	7	5	7	12	66,7
2.2.1	Services de l'emploi	2	2	2	4	22,2
2.2.2	Mécanismes de règlement des conflits du travail	2	2	2	4	22,2
2.2.3	Inspections du travail	3	1	3	4	22,2
Total		13	8	10	18	100

*La notation tiendra compte des points de vue des entrepreneurs (points concernant la flexibilité des entreprises) et des intérêts publics plus larges (points concernant les avantages sociaux).

c. Pilier III - Efficacité des réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique

3.1	Coûts salariaux indirects
3.1.1	Coût des cotisations sociales
3.2	Restrictions et coûts liés à l'emploi
3.2.1	Proportion de postes vacants pourvus
3.2.2	Contraintes réglementaires relatives au recrutement
3.2.3	Délai et coût du licenciement
3.3	Efficacité des services publics
3.3.1	Délai et coût du règlement d'un conflit du travail
3.3.2	Inspections du travail

c. Pilier III – Efficacité des réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique

Que recouvre ce Pilier et pourquoi revêt-il une importance ?

Catégorie 3.1 – Coûts salariaux indirects

- Cette catégorie évalue la charge financière que représentent les cotisations sociales pour les entreprises. Plus précisément, cette approche permet de recueillir des données auprès des entreprises sur leurs coûts annuels totaux en matière de paiements de sécurité sociale et d'impôts liés à l'emploi.
- Un allègement de la charge pesant sur les entreprises permet d'améliorer les performances du secteur privé, contribuant ainsi à la création d'emplois et à la croissance économique.



Catégorie 3.2 - Restrictions et coûts liés à l'emploi

- Cette catégorie évalue la charge que représentent les réglementations relatives au recrutement et au licenciement pour les entreprises, en mesurant la proportion de postes pourvus, les contraintes réglementaires relatives au recrutement, ainsi que le délai et le coût requis pour procéder au licenciement d'un travailleur dans la pratique.
- La réduction des restrictions à l'emploi et des coûts en rapport avec le recrutement et le licenciement permet aux entreprises de mettre l'accent sur des activités plus productives, et notamment de recruter des travailleurs de manière formelle plutôt qu'informelle.



Catégorie 3.3 – Efficacité des services publics

- Cette catégorie évalue dans quelle mesure les services publics efficaces contribuent au règlement d'un conflit de travail et à l'établissement de rapport sur les inspections du travail.
- Des services publics efficaces, tels que les tribunaux du travail et les inspections du travail, qui permettent aux entreprises d'utiliser leurs ressources de manière plus efficace en évitant d'être immobilisées dans de longues procédures judiciaires et en garantissant l'obligation de rendre des comptes après les inspections.



c. Pilier III – Efficacité des réglementations applicables à l’emploi et des services publics dans la pratique

Note préliminaire

		Nombre d’indicateurs	Points réajustés*
3.1	Coûts salariaux indirects	1	33,3
3.1.1	Coût des cotisations sociales	1	33,3
3.2	Restrictions et coûts liés à l’emploi	4	33,3
3.2.1	Proportion d’emplois vacants pourvus	1	8,3
3.2.2	Contraintes réglementaires en matière de recrutement	1	8,3
3.2.3	Délai et coût de licenciement	2	16,6
3.3	Efficacité des services publics	3	33,3
3.3.1	Délai et coût de règlement d’un conflit du travail	2	22,2
3.3.2	Inspections du travail	1	11,1
Total		8	100

*La note attribuée au Pilier III prendra en compte les points de vue des entrepreneurs (points attribués au titre de la flexibilité de l’entreprise) uniquement. En ce qui concerne chaque indicateur, la note est calculée sur la base de l’approche de la distance par rapport à la frontière. Chaque catégorie du Pilier III a la même pondération. Au sein de chaque catégorie, chaque sous-catégorie a également la même pondération.

3 Notation préliminaire du thème

Pilier	Titre	Nombre d'indicateurs	FFP	SBP	Total des points	Points réajustés *	Pondération
I	Cadre réglementaire : Réglementations applicables à la qualité de l'emploi	29	11	20	31	100	0,33
II	Services publics : Adéquation des services publics consacrés à l'emploi	13	8	10	18	100	0,33
III	Efficacité : Efficacité des réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique	8	100	s.o.	100	100	0,33

4. Sources de données

Collecte des sources de données

Pilier I et Pilier II

- **Experts du secteur privé** : avocats spécialisés dans le droit et la pratique de l'emploi et de la sécurité sociale.

Pilier III

- **Enquêtes menées auprès des entreprises** : données relatives au délai et au coût de licenciement des employés, au coût des cotisations sociales, au délai et au coût de règlements des conflits de travail et des inspections de travail rencontrés par les entreprises dans la pratique, à la proportion de postes pourvus et à l'effet déclaré des réglementations en matière de recrutement.

Validation des sources de données (concernant les questionnaires soumis aux experts)

- **Experts du secteur public** : ministères de l'Emploi, chambres de commerce et inspections du travail.

5 Paramètres des consultations d'experts

Paramètres généraux

Localisation de l'entreprise

La plus grande ville



La localisation de l'entreprise détermine les lois applicables aux entreprises et aux travailleurs, ainsi que la disponibilité et l'efficacité des services publics.

Profil de l'entreprise

Sauf indication contraire, il s'agit d'une entreprise enregistrée du secteur privé comptant moins de 250 employés dans le secteur des services.



Le type d'entreprise détermine son interaction avec la loi applicable, étant donné que de nombreuses économies disposent de réglementations spécifiques qui dépendent de la taille et du secteur dans lequel l'entreprise opère.

Type de travailleur

Un individu, âgé de plus de 25 ans, recruté en tant que salarié permanent, engagé dans une relation de travail formelle au sein d'une entreprise du secteur privé. Le travailleur est un ressortissant d'un pays qui travaille dans le secteur des services, sauf indication contraire.



Le type de travailleur détermine son interaction avec la loi applicable. Il existe également une grande variété de dispositions contractuelles qui ont des impacts différents sur les travailleurs.

6 Présélection et sélection des experts

Professions d'expert pertinentes :

- Avocats intervenant dans le domaine du travail, experts en protection sociale.

Domaines de spécialisation pertinents :

- Domaines spécifiques du droit du travail (entre autres) : procédures de licenciement, discrimination sur le lieu de travail, plaintes en matière de travail, résolution des conflits de travail, inspections du travail.

Évaluation des connaissances et de l'expérience des experts en rapport avec les réglementations applicables à l'emploi et des services publics dans la pratique

- Connaissance du code de travail applicable, ainsi que des lois et règlements concernant les entreprises et les travailleurs, connaissance des lois et règlements sur la protection sociale, expérience des plaintes en matière de travail, expérience des mécanismes de règlements des conflits de travail, connaissance du fonctionnement de l'inspection du travail et des services de l'emploi.



WORLD BANK GROUP

Merci de votre aimable attention

Questions et Réponses

Travail

Mai 2023

**Groupe des indicateurs mondiaux de l'économie du
développement (DECIG)**