

Mesurer le rôle du tourisme dans les pays de l'OCDE

MANUEL DE L'OCDE
SUR LES COMPTES SATELLITES
DU TOURISME ET L'EMPLOI

ENTREPRISES, INDUSTRIE ET SERVICES



PARTIE II

MANUEL DE L'OCDE SUR LES COMPTES SATELLITES DU TOURISME :

LE MODULE DE L'EMPLOI

Chapitre 7

POURQUOI UN MODULE DE L'EMPLOI ?

Le principal objectif du module de l'emploi est de fournir un cadre statistique et des lignes directrices méthodologiques permettant de déterminer le niveau et certaines caractéristiques de l'emploi⁸ dans l'industrie du tourisme en se situant dans l'*optique de l'offre*. En d'autres termes, seul l'emploi dans certaines branches caractéristiques de l'industrie du tourisme est pris en compte⁹.

Ces lignes directrices doivent être compatibles avec les concepts et définitions utilisés dans d'autres domaines des statistiques touristiques et socio-économiques ; elles sont conçues pour être simples et souples de manière à pouvoir être adoptées et adaptées.

Ces travaux ont en particulier pour objectif d'établir un lien avec le projet de lignes directrices de l'OCDE pour un compte satellite du tourisme (CST)¹⁰. En conséquence, on utilise autant que possible les concepts et définitions du *Système de Comptabilité Nationale* (SCN93). Les tableaux sur l'emploi qui sont présentés dans le chapitre 11 peuvent être considérés comme une des extensions possibles du CST¹¹. Toutefois, le module de l'emploi doit également avoir une place autonome, l'emploi ne devant pas être considéré uniquement comme un facteur dans le processus de production (CST), mais devant être aussi envisagé dans sa dimension de phénomène social. Cette optique plus large de l'emploi ne cadre pas avec les tableaux de base du CST¹².

En définitive, l'application de ces principes méthodologiques doit aboutir à la production de statistiques internationales comparables sur l'emploi dans l'industrie du tourisme. Ce ne sera pas une tâche facile, car la comparabilité des données sur l'emploi en général est déjà limitée par des différences de méthodes et de définitions nationales. Même à l'échelle nationale, les statistiques et sources de données sur l'emploi donnent souvent des résultats différents et non homogènes.

-
8. Bien qu'ils soient utilisés différemment, on peut, dans ce contexte, utiliser, outre le terme « emploi » les termes de « travail » et « ressources humaines ».
 9. Comparativement à un secteur comme « l'industrie manufacturière » en termes de comptabilité nationale, l'industrie du tourisme » est une expression impropre. Le tourisme étant un concept fondé sur la demande, il faudrait en principe utiliser la terminologie « lié au tourisme » ou « industries caractéristiques du tourisme ». Toutefois, dans un souci pratique, les expressions « industrie touristique » ou « industrie du tourisme » sont parfois utilisées dans le texte, et remplacent les terminologies plus correctes qu'on vient de citer.
 10. Le CST approfondit la part de la vie économique appelée « tourisme » en utilisant les concepts, définitions et classifications du Système de Comptabilité Nationale (SCN 93).
 11. Possibilité de combiner les données économiques et sociales en s'appuyant sur les Matrices de comptabilité sociale (MCS) et les Systèmes de matrices de comptabilité économique et sociale et leurs extensions (SESAME) dans le SCN.
 12. Il peut également arriver qu'un CST ne soit pas encore élaboré. Dans ce cas, le module de l'emploi a nécessairement un caractère autonome.

La collecte de données sur l'emploi peut répondre à deux grands objectifs :

- Premièrement, les données peuvent être utilisées pour décrire et analyser la situation actuelle de l'emploi dans l'industrie du tourisme du point de vue, par exemple, du nombre de personnes occupées ou d'emplois, des caractéristiques socio-démographiques de la population active, des conditions de travail, de la mobilité, des structures de travail, de la productivité, des coûts du travail, des qualifications et compétences professionnelles, des modes de recrutement ainsi que des systèmes d'éducation et de formation.
- Deuxièmement, les données recueillies peuvent servir à analyser ou à prévoir l'incidence (des variations) des flux et des dépenses touristiques sur le niveau et la structure de l'emploi dans les différents secteurs liés à l'industrie du tourisme. Cela suppose toutefois de relier l'optique de l'offre à celle de la demande, ce qui peut être réalisé grâce au CST.

Les données sur l'emploi doivent fournir aux responsables des politiques socio-économiques et du tourisme, ainsi qu'aux entreprises ou aux régions, à des fins de comparaison, des informations pertinentes, utiles et de qualité dans des domaines comme la planification des besoins en main-d'œuvre et des activités touristiques. En voici quelques exemples¹³ : amélioration de la productivité et de la compétitivité grâce à l'éducation et à la formation, amélioration de l'efficacité des marchés du travail en remédiant aux inadéquations professionnelles entre l'offre et la demande de travail, réduction du coût de rotations élevées de la main d'œuvre, réduction maximale du chômage, stimulation de la flexibilité du travail, évaluation des coûts de main d'œuvre et amélioration des perspectives professionnelles en évaluant les structures de l'emploi et les conditions de travail.

Un instrument de suivi doit pouvoir fournir l'essentiel de ces données sur une base régulière (séries chronologiques), peut-être aussi sous forme d'indicateurs (à court terme). Les données doivent également permettre de mieux appréhender l'importance économique de l'industrie du tourisme et son potentiel de création d'emplois.

Le module de l'emploi ne présente pas un système complet de comptes du travail ou une matrice de comptabilité sociale pour l'industrie du tourisme (MCSIT). Cet objectif serait trop ambitieux pour une première étape. Un choix est fait parmi les éléments susceptibles d'être décrits. Un ensemble de variables essentielles est présenté. Il est préconisé de procéder étape par étape lors de l'élaboration et de l'amélioration de ce module. De plus, l'objectif ultime visant à avoir un système intégré pour l'emploi sous la forme d'une MCSIT liée au CST avec, par exemple, « l'emploi ou équivalent plein-temps » en tant que base et point de référence pour ce cadre, n'est pas encore atteint. On estime qu'actuellement seul un très petit nombre de pays seraient en mesure de répondre aux exigences d'un système aussi détaillé et complexe. Toutefois, ceci demeure un important domaine d'amélioration, notamment en raison du fait que les « emplois »¹⁴ et les questions connexes telles que les heures de travail, les gains et le coût de la main-d'œuvre, sont les variables qui déterminent le lien avec le CST.

Le chapitre 7 de ce *Manuel* présente les objectifs du module de l'emploi et souligne l'importance de l'aspect emploi dans la mesure de l'industrie du tourisme. Les chapitres 8 et 9 décrivent le cadre

13. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, il existe trois phases au cours desquelles les données peuvent être utilisées : *i*) la phase d'orientation (par exemple, conditions d'emploi non souhaitables) ; *ii*) la phase de formulation de l'action (par exemple, choix et instruments susceptibles d'être utilisés) ; et *iii*) la phase d'évaluation (nos objectifs ont-ils été atteints).

14. Les salaires et traitements constituent une question importante pour la rémunération des salariés. Toutefois, cette rémunération est liée aux emplois au titre desquels elle est versée.

conceptuel du module de l'emploi et propose une méthodologie pour définir et mesurer l'emploi dans l'industrie. Le chapitre 10 décrit la procédure utilisée pour relier l'optique de l'offre du tourisme à celle de la demande et pour construire un outil statistique qui puisse faire le lien entre le CST et le module de l'emploi. Les 14 tableaux du module de l'emploi et la manière dont ils fonctionnent sont présentés au chapitre 11. Enfin, le chapitre 12 attire l'attention des décideurs sur les domaines qui pourraient bénéficier de travaux supplémentaires et souligne la nécessité d'un renforcement de la coopération internationale.

Importance de l'aspect emploi dans l'industrie du tourisme

Le Comité du tourisme de l'OCDE a essayé pour la première fois de définir la contribution du marché du travail touristique à l'économie des pays Membres dans les années 80. Bien qu'à l'époque les politiques du marché du travail n'aient guère tenu compte du tourisme, certains signes donnaient à penser que ce secteur disposait d'un important potentiel de création d'emplois. Les résultats de cette étude étaient incomplets dans la mesure où ils ne concernaient que le marché du travail dans le secteur hôtelier. Il n'avait pas été possible d'analyser toute la gamme des emplois directement ou indirectement liés au tourisme, et d'en tirer des conclusions. La raison en est que le tourisme, secteur hétérogène composé d'entreprises de tailles et de types très divers, n'est pas une branche d'activité au sens traditionnel du terme. C'est pourquoi il ne s'inscrit pas dans les critères normalisés de la comptabilité nationale¹⁵.

L'industrie du tourisme joue néanmoins un rôle de plus en plus important dans l'économie de bon nombre de pays de l'OCDE, en contribuant à leur croissance économique et à la création d'emplois, et en fournissant emplois et revenus aux individus. Du fait que le tourisme est perçu comme un secteur de croissance et reste considéré en partie comme à forte intensité de main-d'œuvre, avec la possibilité d'intégrer des travailleurs peu spécialisés, les responsables de la politique économique voient souvent dans le développement de ce secteur l'un des moyens de s'attaquer au chômage dans leur région. C'est particulièrement le cas pour les personnes qui se situent au bas de l'échelle du marché du travail, comme les jeunes au chômage, les chômeurs de longue durée, les minorités ethniques les moins qualifiées et, dans une certaine mesure, les femmes (réintégrant le marché du travail).

De surcroît, l'attention portée à l'emploi dans l'industrie du tourisme se trouve renforcée par le fait qu'elle s'est développée pour donner naissance à un marché de consommation sous l'effet d'un accroissement de la concurrence nationale et internationale, des fluctuations des marchés et de l'évolution des besoins des consommateurs. Ce phénomène oblige à accorder une attention de plus en plus grande, non seulement à la qualité des produits et des services, mais aussi à la qualité des ressources humaines, qui constitue l'un des principaux atouts de cette branche. Cette attention grandissante portée aux ressources humaines s'oriente dans deux directions différentes.

Premièrement, l'intensification de la concurrence (mondiale) conduit à mettre davantage l'accent sur la productivité par le biais de la réduction des coûts et d'une exploitation efficiente des entreprises. Même dans un secteur à forte intensité de main-d'œuvre comme le tourisme, ce souci aboutit à supprimer de plus en plus d'emplois par suite du recours à diverses stratégies : utilisation des technologies de l'information et de la communication, standardisation des produits et des services (par exemple, « déqualification » des emplois) et externalisation de certaines tâches. En outre, le rythme de la demande peut varier selon les saisons, les jours de travail et, même, les heures de la journée. La réponse à ces fluctuations de la demande, auxquelles il faut ajouter l'importance des coûts de main-

15. Voir OCDE (1995).

d'œuvre, a consisté pour l'essentiel en une plus grande flexibilité, du point de vue des effectifs et des fonctions, des emplois liés au tourisme, moyennant le recours à une forte proportion de travailleurs à temps partiel et de travailleurs saisonniers.

En ce sens, l'industrie du tourisme est depuis quelque temps à l'avant-garde de la phase de transition que traverse actuellement l'ensemble du marché du travail, qui, de marché assez homogène dans lequel les emplois étaient bien définis et stables, se transforme en marchés très multiformes caractérisés par une multiplicité de formules souples de travail. Cette transition est certes commandée par la mondialisation, l'évolution technologique et les changements dans l'organisation du travail¹⁶, mais elle est aussi déterminée par les nouvelles tendances constatées dans l'industrie du tourisme, notamment la super-segmentation de la demande et la flexibilité de l'offre et de la distribution.

Deuxièmement, il importe, pour être concurrentiel et s'adapter aux nouvelles conditions du marché, d'investir dans la qualité du personnel et de l'encadrement. Or, paradoxalement, bien que les ressources humaines constituent l'actif le plus précieux de cette branche, la volonté d'investir dans l'éducation et la formation se révèle relativement faible dans certaines grandes activités (par exemple, Horeca) par rapport à ce qu'elle est dans la plupart des autres branches. Néanmoins, la valorisation des ressources humaines et des techniques ainsi que l'amélioration des compétences de gestion sont indispensables au développement futur de l'industrie du tourisme. Trop souvent, la planification des ressources humaines repose sur une optique à court terme. Cela vaut surtout pour les petites et moyennes entreprises (PME), qui jouent encore un rôle prédominant dans cette industrie.

Au total, le tourisme est un secteur d'activité où le facteur humain est primordial. D'une part, les touristes sont des personnes dont le comportement, les demandes et les décisions peuvent subir toutes sortes de changements, souvent difficiles à prédire et anticiper. D'autre part, les produits et les services sont eux aussi liés aux personnes. Le secteur du tourisme est fortement tributaire du facteur humain, outre des facteurs tels que les ressources naturelles, l'infrastructure et les capitaux, pour fonctionner et assurer la qualité de ses produits et services. Par ailleurs, de nombreux produits du tourisme sont liés en fait à des personnes qui font partie intégrante de l'offre, soit comme intervenants, soit simplement comme composantes de l'environnement culturel. Aussi le facteur humain joue-t-il sans aucun doute un rôle essentiel dans le bon fonctionnement et le développement de cette industrie. En conséquence, la main-d'œuvre ne doit pas être traitée simplement comme une variable des coûts mais comme du capital humain. Une main-d'œuvre de qualité et compétente peut assurer une meilleure compétitivité et une plus grande innovation, améliorer les perspectives de l'emploi et faciliter le processus d'ajustement sur des marchés en mutation. C'est pourquoi les questions liées aux ressources humaines et à l'emploi doivent être considérées comme d'importants thèmes de recherche dans l'industrie du tourisme.

16. Ces trois aspects jouent un rôle important dans l'évolution de l'emploi en général ; ils sont intimement liés. Les nouvelles technologies de l'information, en réduisant les coûts et en augmentant la vitesse de communication ont joué un rôle majeur dans la mondialisation de la production et des marchés financiers. A son tour, la mondialisation, en intensifiant la concurrence, a stimulé la diffusion technologique et l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail. Ceci vaut autant pour les pays développés que pour les pays en développement. Voir : BIT (1999), Genève.

Cependant, cet intérêt accru risque aussi de conduire à véhiculer des données et des stéréotypes contestables. Ce phénomène est souvent accentué par le manque d'informations statistiques fiables et complètes sur l'emploi dans l'industrie du tourisme, carence imputable à la nature diversifiée de ce secteur et à un ensemble de difficultés liées à la collecte des données qui s'y rapportent¹⁷. En conséquence, les statistiques doivent largement contribuer à mettre à jour ces stéréotypes et à permettre de suivre l'évolution qui se produit. Un outil statistique permettant de mesurer et de décrire de manière plus cohérente l'emploi dans le secteur du tourisme est nécessaire. La coopération et la coordination internationales peuvent stimuler l'élaboration de cet outil.

17. Voir, par exemple, R. Bar-On (1989).

Chapitre 8

CADRE CONCEPTUEL

L'emploi est un phénomène global, complexe et dynamique, qui est en étroite relation avec d'autres aspects socio-économiques, notamment la production, la répartition des revenus, l'éducation, les conditions de vie, le bien-être et la démographie. Parmi les éléments constitutifs pertinents de l'emploi figurent :

- Le travail non rémunéré.
- Le chômage.
- L'emploi ou le travail rémunéré.
- L'offre de travail rémunéré.
- La demande de travail rémunéré.
- Le marché du travail.
- Les salaires, les revenus et le coût de la main-d'œuvre.
- Les pouvoirs publics, les syndicats, les organisations représentatives et autres institutions telles que les agences de travail temporaire.

L'emploi, rémunéré ou non, doit être envisagé sous différents aspects. , l'emploi est chargé d'une signification sociale importante, et il confère, par exemple, un statut social aux individus. Ce statut social est également fortement déterminé par le niveau de revenu perçu ; de plus, l'emploi est l'occasion de nouer des relations sociales. Ces points de vue s'appliquent à l'emploi en tant que *phénomène social*.

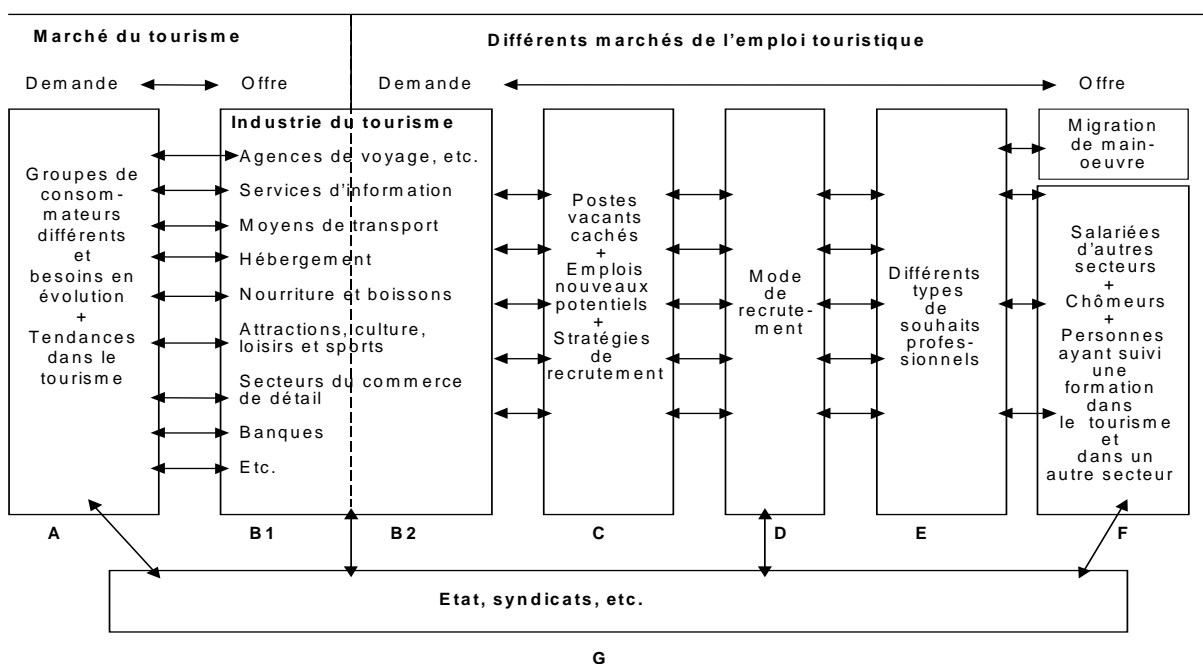
Deuxièmement, l'emploi est corrélé au processus de production de biens et de services. Le volume de production, par exemple, est étroitement lié au volume et à la qualité du travail fourni. De ce point de vue, l'emploi se présente comme un *facteur de production*.

Troisièmement, l'emploi peut être envisagé sous l'aspect d'un *produit négociable sur le marché (du travail)* dans le cadre de l'offre et de la demande, c'est-à-dire avec le coût de la main-d'œuvre pour les employeurs d'un côté et les revenus des salariés de l'autre. Ceci peut être important, notamment dans les négociations entre travailleurs et employeurs ou pour l'évolution du marché du travail en général. Les deux dernières optiques envisagent surtout l'emploi dans son acception de travail *rémunéré*.

Ce module est également axé sur le *travail rémunéré*. Bien qu'il ne faille pas négliger le travail non rémunéré (par exemple, le travail bénévole, les travaux ménagers, etc.), la limitation au travail rémunéré est en rapport avec la façon dont la plupart des données sur l'emploi sont collectées. Elle est aussi conforme à l'utilisation qui est faite de l'emploi dans la comptabilité nationale, c'est-à-dire en le considérant comme un facteur de production.

Le tourisme défini du point de vue de la demande entre dans ce cadre, à savoir : le besoin *qu'ont les gens de voyager et de séjourner hors de leur environnement habituel* (voir figure 1, colonne **A**). Ainsi, le terme du « tourisme » s'applique à l'ensemble des activités des voyageurs, que leur séjour dure plus ou moins de vingt-quatre heures¹⁸. Pour se rendre hors de leur environnement habituel et y séjourner, les touristes utilisent divers produits et services. Pour fournir ces produits et services touristiques, des *entreprises et organismes* très divers, situés du côté de l'offre, doivent utiliser des facteurs de production, comme du capital, des biens matériels, mais aussi de la main-d'œuvre (**B**).

Figure 1. **Cadre du marché du travail dans le tourisme**



Les entreprises et organismes des différents secteurs de l'industrie du tourisme diffèrent grandement du point de vue des caractéristiques de l'offre de produits et services aux touristes et de leurs réactions à l'évolution du marché. Outre les fluctuations de la demande, ces différences dépendent de toutes sortes d'éléments comme la nature des produits ou services fournis, les modes de production de ces produits et services, le recours à la technologie, les résultats et la stratégie économique, la concurrence, la taille et la forme de l'entreprise (**B1**) ; mais aussi : la main-d'œuvre qualifiée disponible, les coûts de main-d'œuvre, les conditions de travail et la productivité (**B2**).

Pour obtenir la main-d'œuvre nécessaire, les employeurs doivent examiner (**C-D**) l'offre existante sur les marchés du travail (**E-F**), eu égard aux niveaux de compétence et d'expérience ainsi qu'aux attentes et aux souhaits des personnes disponibles. L'absence d'équilibre entre l'offre et la demande

18. Voir les définitions et les délimitations fournies dans Nations Unies et OMT (1994).

sur le marché du travail conduit à l'existence de *postes vacants (cachés*¹⁹) (**C**) d'un côté et au chômage total ou au sous-emploi²⁰ de l'autre.

Ainsi, les emplois et les postes vacants (cachés) représentent la *demande* sur le marché du travail. Les caractéristiques pertinentes sont par exemple, le nombre d'emplois, les heures de travail (plein-temps/temps partiel, heures de travail payées et effectives), les heures supplémentaires, les catégories de salaires, les conditions requises pour l'emploi et les conditions de travail. Habituellement, les employeurs s'efforcent d'optimiser le ratio capital main-d'œuvre, lequel est soumis aux fluctuations des niveaux de salaires. De même, les variations des niveaux de salaires entre différentes catégories de main-d'œuvre peuvent souvent se traduire par des substitutions entre ces catégories.

Les employeurs utilisent différentes *stratégies de recrutement (C)* et toutes sortes de *modes de recrutement (D)* afin de pourvoir à ces offres d'emploi. Ces dernières sont assorties d'exigences et de conditions d'emploi très diverses, telles que : niveau d'instruction, compétences, expérience, horaires de travail et salaire.

Une part de la valeur ajoutée du processus de production est en fin de compte allouée aux salaires du personnel et au revenu des employeurs et des membres de leur famille. La nature des salaires (par exemple ; salaires minimums, salaires conventionnels et salaires à la tâche), les éléments constitutifs des salaires et revenus et les conditions de travail associées (par exemple, travail posté ou tâches dangereuses) comptent parmi les éléments d'information pertinents.

Du point de vue de *l'offre* sur le marché du travail, on peut distinguer les personnes occupées et les chômeurs. Concernant la première catégorie (*travail rémunéré*), les considérations pertinentes sont : le nombre des personnes occupées, différenciées par des variables socio-démographiques telles que l'âge, le sexe, le revenu du travail, le niveau d'instruction, les motivations conduisant à travailler dans une branche donnée et le type de ménage. Au-delà de ces considérations, il existe également une composante dynamique. Les variations du nombre de personnes occupées dans les secteurs industriels ou les variations du nombre de chômeurs sont la conséquence des entrées dans la population active et des sorties de la vie active ainsi que des déplacements d'un secteur à un autre.

L'offre de travail est fortement déterminée par les tendances démographiques, les taux d'activité et l'éventail des compétences²¹ disponibles. Schématiquement, l'offre de travail touristique peut être subdivisée en quatre groupes : *i*) les diplômés ayant fait des études de tourisme ; *ii*) les diplômés n'ayant pas fait ce type d'études ; *iii*) les chômeurs ; et *iv*) les salariés d'autres secteurs (**F**). Ces personnes auront des compétences, des expériences et des qualifications différentes, ainsi que des *attentes et des souhaits* diversifiés (**E**). Comme les employeurs, ils utiliseront différents *modes de recrutement (D)*, notamment les annonces, les candidatures, les écoles, les réseaux de relations personnelles, les agences publiques pour l'emploi et les agences de travail temporaire, afin de trouver un emploi approprié.

19. Les postes vacants cachés se produisent souvent en cas de pénurie de l'offre sur le marché du travail.

20. Le sous-emploi signifie que les individus ont un emploi, mais qu'ils travaillent moins d'heures qu'ils ne le souhaiteraient.

21. Les compétences correspondent souvent au nombre d'années d'expérience et aux certificats et diplômes obtenus.

L'offre de travail est également tributaire du degré de *mobilité interne et externe de la main-d'œuvre*²². On remédie souvent aux graves pénuries de main d'œuvre en haute saison par le recours à des *travailleurs immigrés saisonniers*. On leur confie souvent des emplois mal rémunérés, peu stables et pénibles. L'immigration de la main d'œuvre a une incidence sur le marché local du travail, de même que sur le marché du travail des pays d'origine de ces travailleurs. C'est ainsi que le chômage est réexporté dans les pays d'origine des travailleurs à la fin de la haute saison. Il est fréquent que les employeurs recourent aux immigrants, de même qu'aux étudiants et aux travailleurs intermittents, pour réduire leurs coûts (salaires), surtout en situation de concurrence croissante et de faibles marges économiques. Il faut aussi prendre en compte le *travail au noir ou illicite*²³. Le travail au noir n'a pas seulement des retentissements sur le processus économique, il peut aussi se traduire par une baisse de l'offre et de la demande sur le marché du travail officiel. Une difficulté tient au fait que la plus grande partie du travail au noir et de l'économie informelle n'apparaît pas dans les statistiques officielles, si bien que cette partie de l'industrie du tourisme reste en dehors de l'examen.

La concurrence accrue que se livrent les entreprises et les organismes sur le marché du travail pour recruter du personnel qualifié et les jeunes diplômés peut également influencer sur l'offre de travail. Par exemple, lorsque l'offre de main-d'œuvre destinée à l'industrie du tourisme n'est pas parfaitement élastique, une augmentation de la demande peut accroître les coûts et, de ce fait, réduire la compétitivité de ce secteur et d'autres secteurs qui veulent eux aussi recruter. Il peut donc y avoir des écarts entre les effets bruts et nets sur l'emploi, en raison de l'accroissement ou de la diminution des flux de touristes et de leurs dépenses.

L'avantage compétitif des pays dépend de plus en plus de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Ceci s'applique également à l'industrie du tourisme. En conséquence, la structure de l'enseignement et de la formation professionnelle de source publique et privée, de même que l'intérêt qu'ils suscitent, sont des aspects importants. Il est également important, pour la politique à mener sur le marché du travail, de connaître le niveau de formation et le degré d'expérience des différents groupes d'actifs, d'une part, et les besoins du marché d'autre part. Par exemple, les niveaux d'instruction peuvent aussi être liés aux revenus et à la profession.

22. Il est souvent difficile d'évaluer la main-d'œuvre venue de l'étranger (travailleurs frontaliers et immigrés). Dans certains cas, les statistiques de l'assurance sociale ou d'autres renseignements administratifs peuvent être utilisés. Parfois des enquêtes sectorielles fournissent des données. La main-d'œuvre partie travailler à l'étranger peut habituellement être déterminée grâce aux enquêtes sur les ménages ou sur la main-d'œuvre.

23. De même, d'autres terminologies, comme le marché du travail non organisé, les activités occultes et l'économie parallèle sont utilisées ici. Bien que le travail au noir ait fait l'objet de nombreuses recherches, celles-ci n'ont jamais abouti à des estimations précises du volume des heures concernées. L'importance du travail au noir dépend aussi beaucoup de la définition et des méthodes utilisées pour mesurer ce phénomène. Les critères les plus souvent utilisés pour définir le travail au noir sont de nature : fiscale (activités qui ne sont pas conformes aux réglementations fiscales en vigueur), statistique (activités qui devraient être prises en compte dans les statistiques officielles, mais qui ne le sont pas), relative au marché économique (distinction entre travail rémunéré et non rémunéré) ou juridique (illégal, comme la distribution de drogues). Différentes méthodes peuvent être utilisées pour mesurer le travail au noir, telles que : méthodes par ratios, comparaison entre différentes sources (par exemple, production au noir et revenus au noir) et enquêtes directes. Les pays ont également recours aux enquêtes sur les ménages afin de déceler le secteur informel, en utilisant un ensemble de critères destinés à délimiter ce secteur. Les estimations du travail au noir sont très différentes d'un pays à l'autre. Par exemple (en % du PIB) : Royaume-Uni 3 à 15 % (1979), Australie environ 10 % (1979), Canada environ 10 à 15 % (1980), États-Unis 5 à 28 % (1979) et Pays-Bas 5 à 23 % (1983). Voir par exemple, Van Eck and Kazemier (1989).

Enfin, toute la structure de l'offre et de la demande de travail est influencée par les politiques adoptées par des entités très diverses comme les *pouvoirs publics*, les *syndicats* et les *organisations patronales (G)*. Il peut s'agir des politiques suivies dans divers domaines : fiscalité, enseignement et formation, création d'emplois, mesures d'incitation connexes, régime de protection de l'emploi, conditions de travail, mais aussi infrastructures, investissements, promotion et marketing. De plus, les États sont souvent aussi d'importants employeurs dans le secteur du tourisme, notamment pour les musées, les services d'information, les transports et les attractions publiques. Au niveau politique, le tourisme est souvent une source potentielle de croissance et de développement économiques. Le rapport élevé travail/capital dans un grand nombre de ses secteurs, la facilité d'accès au marché, le faible niveau d'investissements par habitant et le rythme rapide d'expansion, par rapport à celui d'autres secteurs comme l'industrie manufacturière, rend le tourisme particulièrement attrayant aux yeux des décideurs, en particulier dans les régions et les pays peu développés.

Ainsi, dans son acception la plus large, un marché du travail comprend l'environnement de travail total aux niveaux sectoriel, local, national et même transnational. Dans le cas du tourisme, l'environnement de travail est constitué par l'ensemble des branches de l'industrie du tourisme, de leurs besoins en personnel, des compétences requises et des conditions de travail, de même que des personnes actuellement hors de la main d'œuvre effective, qu'il s'agisse des chômeurs, des personnes dans l'incapacité provisoire de travailler pour cause de maladie ou d'accident ou de celles suivant une formation ou un enseignement. Un marché du travail est un concept dynamique réagissant à divers facteurs qui ne peuvent être traités comme s'ils étaient statiques et immuables. Il n'existe pas de marchés du travail parfaits, au sens de machines bien huilées assurant l'équilibre de la demande et de l'offre de main-d'œuvre (Baum, 1995). Cela explique les difficultés auxquelles se heurte la réalisation d'analyses, de prévisions et de projections dans ce domaine. C'est en fait d'autant plus difficile que l'industrie du tourisme se caractérise aussi par une grande diversité d'activités, qui sont situées dans différents secteurs et qui ne sont liées que par leur contribution à un objectif commun : répondre aux besoins des touristes. Cette diversité s'exprime aussi par les différences, parfois très marquées, observées au niveau de l'emploi entre les secteurs de l'industrie du tourisme et entre les régions.

Toutefois, il n'existe pas *un* marché du travail touristique. L'environnement de travail des secteurs du tourisme est représenté par un groupe de sous-marchés, qui se distinguent sur le plan régional et fonctionnel. La mobilité entre ces sous-marchés du travail est souvent faible. Les différences qui caractérisent ces marchés proviennent de différences dans l'éducation, l'expérience et les compétences des personnes, et de la possibilité relativement réduite dont jouissent les employeurs de modifier les besoins en matière d'emploi. A cet égard, l'industrie du tourisme offre un large éventail d'emplois, de peu qualifiés à hautement qualifiés.

De ce point de vue, l'emploi dans le tourisme présente certains caractères spéciaux (Baum, 1995) :

- Des *fluctuations souvent fortes de la demande* de services et produits touristiques. Compte tenu de la concurrence (mondiale) croissante et de son incidence sur les coûts, les employeurs réagissent à ces fluctuations en recourant à différentes stratégies : remplacement du travail par la technologie, « déqualification » des tâches, recours à la sous-traitance, mais surtout, flexibilité *des effectifs et des tâches confiées à la main-d'œuvre*. Ce besoin de souplesse se traduit de plus en plus par la multiplication de nouvelles formules de travail multiformes et de nouveaux modes d'organisation du travail, qui aboutissent souvent à la formation d'un marché du travail dual au sein des entreprises, lesquelles se retrouvent avec un « noyau » de salariés et des travailleurs « périphériques » ou des emplois primaires et

secondaires²⁴. Les travailleurs du noyau sont pour l'essentiel des salariés à plein-temps, qui bénéficient d'une sécurité de l'emploi et de rémunérations relativement élevées, pour accomplir une vaste gamme de tâches qui transcendent les clivages traditionnels des niveaux de qualifications. Ces travailleurs sont donc souvent flexibles sur le plan des fonctions (polyvalents). Il s'agit le plus souvent de cadres et de spécialistes, qui possèdent des qualifications assez peu répandues sur le marché du travail externe. Les employeurs souhaitent donc les retenir. Selon les circonstances, plusieurs groupes de travailleurs « périphériques » peuvent graviter autour de ce noyau. On trouve, tout d'abord, un groupe de salariés habituellement réguliers, mais souvent saisonniers. Leurs emplois sont moins sûrs, ils n'ont guère de perspectives de carrière et sont souvent semi-qualifiés ou non qualifiés. Ceci veut dire aussi que ces emplois sont souvent accessibles à des travailleurs n'ayant qu'un minimum de formation. Leur taux élevé de rotation permet aux employeurs d'adapter leurs effectifs. A ce premier groupe périphérique s'ajoutent d'autres groupes de travailleurs dont les effectifs sont très variables comme : les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires ou intermittents et les étudiants. Ils jouent souvent le rôle de réserve de personnel et peuvent être embauchés et licenciés en fonction des fluctuations du volume de la demande. Lorsque ces fluctuations sont prévisibles, par exemple tous les week-ends, un emploi dans le tourisme peut alors être associé à d'autres emplois rémunérés (travail au noir) ou à un emploi complémentaire hors saison. Cette description vaut surtout pour les moyennes et grosses entreprises de secteurs comme la restauration, les cafés, l'hébergement, les loisirs et les parcs d'attraction. Dans les petites entreprises, les employeurs disposent souvent d'un groupe d'amis et de membres de la famille auxquels ils peuvent faire appel en cas de pic de la demande.

- De nombreux secteurs de l'industrie du tourisme sont encore dominés par *l'emploi non salarié et les petites entreprises familiales*. Il s'agit essentiellement de secteurs où les coûts d'implantation sont peu élevés, comme l'hébergement, la restauration, les agences de voyage, la vente au détail (par exemple, les boutiques de souvenirs) et les loisirs. Il est fréquent que pour être concurrentielles ces entreprises jouent sur les prix et les services personnalisés, ou occupent d'étroits créneaux. Ces activités vont souvent de pair avec de faibles compétences de gestion, le recours à une main-d'œuvre familiale, une planification ad hoc des ressources humaines et un accès limité, voire nul, aux nouvelles technologies. Les niveaux d'investissement sont peu élevés et le marché est souvent précaire, si bien que les entreprises de ce type sont plutôt instables, avec de nombreuses créations et disparitions de sociétés. D'autre part, l'industrie du tourisme compte aussi de grandes entreprises, qui souvent relèvent encore du secteur public (par exemple, entreprises de transport, chaînes d'hôtels et de restaurants, parcs d'attraction et voyagistes). Ce groupe d'entreprises peut être caractérisé par le recours à une main-d'œuvre non familiale, des niveaux élevés d'investissement, une division et une spécialisation du travail, des systèmes de gestion structurés et la dissociation du contrôle et de la propriété. Il y a en général, dans tous les secteurs de l'industrie du tourisme, une forte tendance à la concentration horizontale et/ou verticale qui résulte du regroupement d'entreprises en unités plus vastes²⁵. Ces entreprises de plus grande taille permettent de réaliser des économies d'échelle et d'assurer une division du travail et une spécialisation internes. Elles offrent habituellement à leurs salariés des moyens de formation, des possibilités de carrière et des conditions de travail d'un meilleur niveau.

24. Elliot (1991).

25. Ceci s'applique davantage aux pays développés qu'aux pays en développement. Les pays qui sont en première ligne de cette évolution sont, par exemple, le Japon et les États-Unis.

Ainsi, du point de vue de la taille, de la propriété du capital et de la structure des entreprises, il existe une diversité considérable au sein de l'industrie du tourisme.

- La plupart des grands secteurs du tourisme sont encore *à forte intensité de main-d'œuvre*, bien que l'incidence des technologies (de l'information et de la communication) soit de plus en plus évidente. Toutefois il n'est pas aisé d'évaluer les *répercussions de ces nouvelles technologies* sur l'emploi. D'une part, les nouvelles technologies peuvent conduire au remplacement de la main d'œuvre et donc à une diminution du nombre d'emplois. D'autre part, elles se traduisent souvent par des baisses de prix (amélioration de la productivité) et suscitent donc une demande plus forte. Cette augmentation de la demande de produits et de services entraîne une augmentation de la demande de main-d'œuvre (par exemple, agences de voyages et établissements de restauration rapide). Pour ce qui est de la qualité du travail, les nouvelles technologies requièrent surtout du personnel plus qualifié, mais elles peuvent aussi accentuer la déqualification des emplois (niveau de qualification inférieur). Bien que les nouvelles technologies ne conduisent pas nécessairement à un besoin de qualifications « supérieures » elles se traduiront du moins par un besoin de qualifications « différentes » notamment dans le cadre d'organisations du travail nouvelles et plus flexibles²⁶. Le fait que la plupart des secteurs du tourisme subissent les contraintes liées aux *caractéristiques des services* (la production et la consommation sont indissociables) signifie souvent que les produits et les services ne peuvent pas être stockés. Ces caractéristiques sont telles qu'il est difficile d'améliorer la productivité et la valeur ajoutée dans ces secteurs en augmentant la production à moindre coût sans diminuer la qualité des services offerts et donc sans perte de compétitivité.
- Certains grands secteurs de l'industrie du tourisme (par exemple, hôtellerie, restauration, cafés) pâtissent de l'*image peu flatteuse de mauvaises conditions de travail*, telles que faibles rémunérations, personnel peu qualifié et heures de travail longues et irrégulières. Cela peut conduire à des taux élevés de rotation et à une instabilité de la main-d'œuvre. Cette image vaut surtout pour le personnel situé au bas de l'échelle de l'emploi touristique. Toutefois, du fait des caractéristiques des services et de l'intensification de la concurrence dans ces secteurs, il est souvent difficile d'offrir des salaires et des conditions de travail plus attrayants. Par ailleurs, ces conditions de travail correspondent aux besoins de certains groupes de la population active. De plus, dans la pratique, le tourisme est évidemment une industrie hétérogène de vaste dimension qui offre aussi de nombreux emplois satisfaisants et recherchés.
- Malgré l'importance du facteur humain dans l'industrie du tourisme, il semble qu'on accorde peu d'attention à la *formation et à l'éducation*. Cela vaut surtout pour les PME, où les conditions de travail, comme le travail saisonnier, la forte proportion de travail à temps partiel, le taux élevé de rotation du personnel et les possibilités de carrière limitées n'engagent ni les employeurs ni les salariés à investir dans la formation et l'éducation²⁷. Lorsqu'une formation est proposée aux salariés, ce n'est souvent qu'un expédient à court terme, destiné à leur montrer comment mieux accomplir leurs tâches et rien de plus. Cependant, d'un point de vue opérationnel, la connaissance, l'expérience, la motivation et les qualités relationnelles sont des éléments essentiels pour la qualité des services, y compris pour les PME. Parmi les autres problèmes, on peut citer la pénurie de personnel ayant reçu

26. Il s'agit d'une tendance générale dans la plupart des industries, dans les pays développés tout comme dans les pays en développement. Voir BIT (1999).

27. BIT (1999).

une formation de qualité et les inefficiences en matière de formation et d'éducation dans le domaine du tourisme.

Ainsi, la gamme des secteurs, la taille des entreprises, la composition de leur capital, les marchés qu'elles desservent et l'incidence du caractère saisonnier du tourisme sont autant de facteurs qui contribuent à déterminer l'éventail des tâches accomplies, le nombre de personnes employées et les qualifications requises. Tous ces facteurs interviennent dans le cadre d'un ensemble de sous-marchés régionaux et fonctionnels du travail qui sont régis par des interactions complexes. Ces interactions ne sont pas seulement déterminées par la demande et l'offre de travail, mais aussi par des facteurs tels que : la culture et l'histoire du secteur ou de la région (par exemple, différences entre pays développés et en développement), le système économique (par exemple, économie de marché ou économie planifiée) et, bien sûr, différents facteurs économiques, qui influent sur la demande de produits et de services et sur le prix auquel ceux-ci seront payés.

Chapitre 9

MÉTHODOLOGIE : CONCEPTS ET DÉFINITIONS

A propos de la méthodologie, trois questions essentielles doivent être envisagées. D'abord se pose le problème de la définition de l'offre dans le tourisme. Il faut ensuite définir l'emploi. Enfin, il convient de choisir et de définir les variables clés de l'emploi en rapport avec le tourisme.

Étant donné que l'un des objectifs est de mettre en relation le module de l'emploi et le CST, on fera, autant que possible, appel aux concepts du Système de Comptabilité Nationale (SCN93) en tant que base du CST. Ceci vaut surtout pour les variables de liaison telles que les emplois, les heures de travail totales, les équivalents plein-temps et la rémunération des travailleurs. Dans les autres cas, les définitions et classifications utilisées sont celles du Bureau International du Travail (BIT). Pour un pays donné, cela dépendra en grande partie du type de sources de données disponibles sur l'emploi et des concepts et définitions utilisés pour la compilation des données. Souvent, il n'y aura pas conformité totale aux concepts et définitions internationaux.

Définition du tourisme du point de vue de la demande et de l'offre

L'emploi dans le tourisme est principalement abordé du point de vue de la demande. Toutefois, la définition du tourisme dans la perspective de la *demande*²⁸ ne fournira que des estimations brutes du nombre d'emplois ou du volume de travail total de la population active créés par le tourisme. Ceci peut être obtenu, par exemple, en convertissant les dépenses ou la production d'une industrie en un nombre d'emplois par utilisation d'un certain coefficient ou ratio de travail²⁹.

Voici un exemple simple : d'après les données statistiques collectées, les dépenses totales des visiteurs auprès des agences de voyages dans la région X s'élèvent à USD 40 millions pour l'année Y, après déduction des impôts, de la TVA et des importations. L'emploi total dans ce secteur dans la région X représente 100 emplois (ce qui n'est pas obligatoirement équivalent au nombre de personnes occupées). De ces éléments, un coefficient de travail³⁰ peut être obtenu pour les agences de voyages de la région X, pour l'année Y, à savoir : 2.5 (40 millions/100 = USD 400 000 par emploi). Ce coefficient de travail peut être exploité de différentes manières. Par exemple, il peut être utilisé pour prévoir qu'une augmentation de USD 1 million des dépenses effectuées par les voyageurs auprès des agences de voyages dans la région X, de nouveau après déduction des impôts, etc., sera à l'origine de la création de 2.5 nouveaux emplois. En utilisant, par exemple, des tableaux entrées-sorties, les effets *indirects sur l'emploi* de cette augmentation des dépenses touristiques peuvent également être estimés.

28. C'est-à-dire les dépenses faites par les voyageurs ou pour leur compte, avant, pendant et après le voyage. Se reporter, par exemple, au Chapitre 1.

29. Ainsi, même si l'on part de la demande, le coefficient de travail est issu, au bout du compte, de l'offre. En ce sens, les choses sont liées. De plus, les coefficients sont parfois utilisés pour la répartition des ratios plein-temps/temps partiel et hommes/femmes sur le nombre estimé d'emplois.

30. Voir par exemple, Hansen and Jensen (1996).

Tableau-texte 1. **Sélection de certains secteurs caractéristiques du tourisme**
(voir aussi le CST)

-
- ❑ 55 Hôtels et restaurants, dont :
 - 551 Hôtels, terrains de camping et autres lieux d'hébergement commerciaux**
 - 552 Restaurants, cafés et cantines**

 - ❑ 60 Transports terrestres, dont :
 - 601 Transports par chemin de fer**
 - 602 Autres transports terrestres**
 - (6021 Autres transports terrestres réguliers de voyageurs)
 - (6022 Autres transports terrestres non réguliers de voyageurs, y compris les taxis)

 - ❑ 61 Transports par eau, dont :
 - 611 Transports maritimes et côtiers**
 - 612 Transport par voies navigables intérieures**

 - ❑ 62 Transports aériens, dont :
 - 621 Transports aériens réguliers**
 - 622 Transports aériens non réguliers**

 - ❑ **6304 Activités d'agences et voyagistes ; activités d'assistance touristique**
 - ❑ **7111 Location de voitures**

 - ❑ 92 Activités récréatives, culturelles et sportives, dont :
 - 921 Cinéma, radio, télévision et autres activités de spectacle**
 - (9212 Projection de film cinématographique)
 - (9214 Arts dramatiques, musique et autres activités artistiques)
 - (9219 Autres activités de spectacle non classifiées ailleurs)
 - 923 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles**
 - (9232 Activités des musées et préservation des sites et monuments historiques)
 - (9233 Activités des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles)
 - 924 Activités sportives et autres activités récréatives**
 - (9241 Activités sportives)
 - (9249 Autres activités récréatives)

 - ❑ **Autres secteurs liés au tourisme par exemple, vente au détail de produits du tourisme, services financiers etc. : (voir CST)**
-

Outre des carences méthodologiques, cette méthode ne peut donner aucune indication quant à la composition de l'emploi dans les agences de voyages dans la région X. Par exemple, le sexe, l'âge et la nationalité de ceux qui occupent ces 2.5 emplois ne sont pas connus. On ne sait même pas combien de personnes seront employées grâce à ces 2.5 nouveaux emplois. Cela dépend, par exemple, du ratio plein-temps/temps partiel, de la disponibilité de main d'œuvre qualifiée et du calendrier des dépenses. Ainsi, si l'on veut fournir des données sur la composition de l'emploi dans le tourisme, il est toujours nécessaire d'utiliser une *approche du point de vue de l'offre*, c'est-à-dire, définir le tourisme d'après la classification des entreprises et des organismes qui offrent des produits et des services aux visiteurs. Pour cela, la classification de la CITI, c'est-à-dire la principale activité économique d'une entreprise ou d'un organisme d'après la Classification internationale type par industrie de toutes les branches d'activité économique (CITI, rév 3), peut être utilisée.

Cette perspective sous l'angle de l'emploi est fondamentalement différente de celle d'autres méthodes possibles, telle qu'une description fondée les professions d'après la Classification internationale type des professions (CITP 1968 ou 1988). (Voir annexe 1).

Toutefois, le tourisme se recoupant et se regroupant avec un certain nombre de branches d'activité, il est difficile de définir et de délimiter les frontières effectives de production du tourisme dans la perspective de l'offre. A ce stade, les résultats du CST peuvent être d'une grande utilité. Le CST relie la demande de consommation touristique à l'offre et fournit des indications quant aux

secteurs de production qui sont importants pour le tourisme. En conséquence, la délimitation de « l'industrie touristique » choisie pour le CST est respectée, autant que possible (voir tableau-texte 1). Il est suggéré au lecteur de se reporter au CST pour connaître les arguments qui ont déterminé le choix des secteurs. Faire coïncider la sélection des secteurs entre le module de l'emploi et le CST est également important pour mettre correctement en relation par la suite les deux systèmes d'information statistique. Ceci suppose également que, pour le moment, seul l'emploi direct est pris en considération. L'emploi indirect et induit est laissé de côté³¹, bien qu'un certain nombre de données puissent être obtenues en utilisant les tableaux du CST.

Cependant, plusieurs clarifications sont nécessaires. Dans le CST, certaines activités touristiques particulières sont mentionnées, dont les suivantes :

- Les chalets de ski doivent être pris en compte dans le groupe loisirs etc. (924)³² ou présentés séparément (possibilité de les classer dans une sous-rubrique, introduite par « dont »).
- Les établissements de cure thermale doivent être pris en compte dans le groupe des hôtels etc. (551)³³ ou être présentés séparément (autre position possible 8519 : autres activités liées à la santé humaine).
- Les bateaux de croisières et de traversée doivent être compris dans les groupes des transports par eau, ou des transports maritimes et côtiers, ou encore être présentés séparément (en tant que groupe ou classe pouvant être introduit par « dont »).
- La location de lieux d'hébergement, tels que les résidences secondaires, n'est pas prise en compte (voir CITI division 70 : activités immobilières). Ce groupe semble être d'une importance mineure en termes d'emploi. Le SCN signale qu'il n'y a pas de consommation de travail dans la production des services concernant les résidences occupées par les propriétaires. C'est pourquoi les occupants-propriétaires de ces logements ne sont pas considérés comme des personnes exerçant un emploi (non) salarié.
- Les postes combustibles (505), habillement, alimentation, bière, etc. (522 et 523), congrès (7499) et services financiers/assurance (651) doivent être pris en compte dans le groupe « Autres secteurs du tourisme ». Il est cependant important de préciser quelles sont les activités, comme les opérations avec les particuliers, les services financiers, etc., devant figurer dans le groupe générique. Dans la mesure du possible, il faudrait que ces activités soient présentées séparément au sein d'un sous-groupe introduit par « dont ». Par exemple, les congrès peuvent être importants pour les activités touristiques (éventuellement en tant que classe 7499 distincte : autres activités d'affaires n.c.a.).
- Les activités restantes indiquées dans le CST peuvent être répertoriées dans le groupe ou la classe appropriés (voir tableau-texte 1).

En raison de l'insuffisance des statistiques (officielles) de l'emploi dans de nombreux pays, la classification des secteurs est, pour le moment, limitée aux positions à trois chiffres de la CITI, sauf pour ce qui est des agences de voyages, des voyagistes et des locations de voitures. Cette classification

31. Les termes « indirect » et « induit » sont utilisés ici de façon différente que pour le CST ; voir annexe A du CST.

32. Voir aussi la Classification internationale type des activités du tourisme (CITAT) de l'Organisation mondiale du tourisme (Nations-Unies et OMT, 1994).

33. Voir aussi la CITAT.

pourrait à l'avenir être subdivisée selon des positions à quatre chiffres (voir, par exemple, les positions entre parenthèses). Ceci permettra une meilleure délimitation de l'« industrie du tourisme »³⁴. Toutefois, à des fins de comparaison, il doit être possible de procéder à une agrégation à un niveau à trois chiffres.

Selon la situation propre à un pays donné, on peut naturellement affiner ou adapter cette sélection de secteurs en utilisant d'autres (sous)-secteurs. Par exemple, des secteurs importants peuvent être mis en relief en tant que groupes ou classes introduits par « dont ». Toutefois, il est important que la relation avec le CST continue d'être assurée. Cela vaut également pour des pays qui souhaitent d'ores et déjà présenter les données à un niveau à quatre chiffres, voire plus fin encore. L'existence de données statistiques fiables demeure toutefois une condition préalable indispensable.

Il doit être très clair que l'emploi dans les secteurs sélectionnés, considéré dans la perspective de l'offre, n'est pas identique à *l'emploi total créé par les dépenses des visiteurs*. Premièrement, les secteurs retenus peuvent aussi offrir des produits et des services non destinés aux visiteurs. Et, deuxièmement, les visiteurs dépensent certes leur argent en produits et services des secteurs du tourisme retenus, mais également en produits et services de divers autres secteurs.

Définition de l'emploi

Comme il a déjà été indiqué, l'emploi et les éléments connexes sont des phénomènes sociaux complexes, globaux et dynamiques. Il ne semble donc guère possible d'établir un système d'information statistique qui rende compte de tous les aspects de ces phénomènes. Il est nécessaire de sélectionner les descripteurs les plus pertinents.

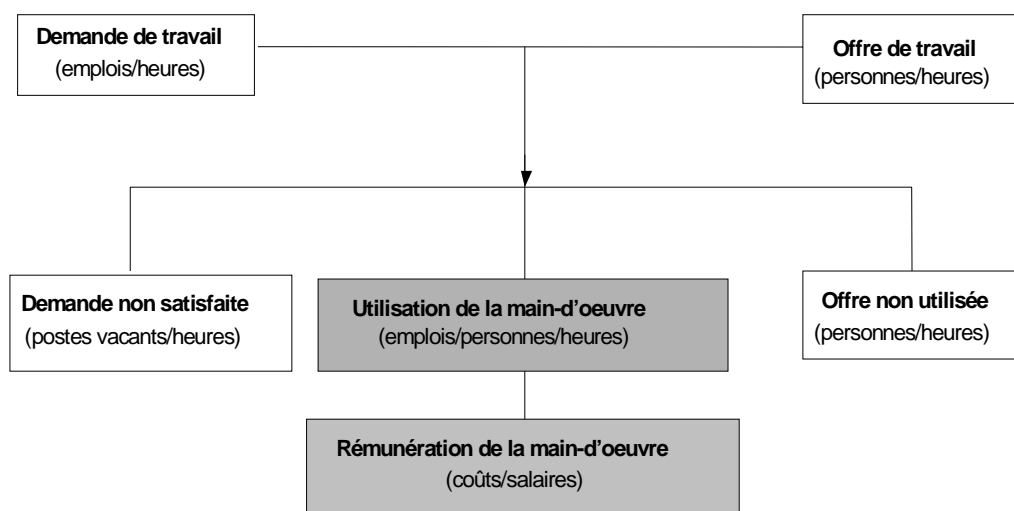
Tout d'abord, ce module ne s'intéresse qu'au *travail rémunéré*, c'est-à-dire l'emploi (salariés et travailleurs indépendants) ou la population active travaillant dans les activités caractéristiques du tourisme (**B2** dans le cadre de la figure 1). Ceci est cohérent avec le SCN/CST, qui considère l'emploi comme un facteur de production. De plus, les définitions que donne le Bureau International du Travail (BIT) de la main-d'œuvre ou de la population économiquement active³⁵ sont étroitement liées à la production des biens et des services. Toutefois, contrairement au SCN actuel, on n'a pas tenté d'estimer le travail au noir ou le travail illégal, du moins pour le moment.

En dépit de la limitation au travail rémunéré, le système demeure encore assez vaste. Il est nécessaire de procéder à des limitations supplémentaires portant sur les éléments de description et leurs caractéristiques. L'un des principaux éléments est la façon dont est utilisée la main-d'œuvre (voir figure 2). Cela implique de laisser de côté des aspects tels que les postes vacants (cachés), le sous-emploi, les stratégies et les modes de recrutement, la syndicalisation et les prestations en matière d'éducation et de formation. A un stade de développement ultérieur, ces variables pourront être de nouveau intégrées.

34. Ceci dépend de l'existence de données statistiques dans un pays. Deux enquêtes pilotes qui ont été réalisées par l'OCDE en 1997 et 1998 indiquent qu'il ne sera pas facile de collecter des données fiables sur l'emploi à un niveau de désagrégation à quatre chiffres ou plus de la CITI.

35. La population économiquement active est constituée de toutes les personnes des deux sexes et d'un âge minimum donné, fournissant une offre de main-d'œuvre pour la production de biens et services économiques, telle que définie par les systèmes des comptes financiers et comptes de patrimoine nationaux des Nations Unies, au cours d'une période de référence donnée. Voir la Résolution de la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail relative aux statistiques de la population économiquement active, à l'emploi, au chômage et au sous-emploi, BIT, 1983, Genève.

Figure 2. **Utilisation de la main d'œuvre**



Les personnes occupées comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié, qui font partie des catégories suivantes pendant une période de référence spécifiée, telle qu'une semaine ou un jour : *i*) emploi salarié ou *ii*) emploi indépendant³⁶.

L'emploi salarié concerne les :

- *Personnes au travail* : personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature.
- *Personnes qui ont un emploi mais ne sont pas au travail* : personnes qui, ayant déjà travaillé dans leur emploi actuel, en étaient absentes durant la période de référence, mais ont un lien formel avec leur emploi³⁷.

L'emploi indépendant concerne les :

- *Personnes au travail* : personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature.
- *Personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail* : personnes qui avaient une entreprise qui peut être une entreprise industrielle, un commerce, une exploitation agricole ou une entreprise de prestation de services, mais n'étaient temporairement pas au travail pour une raison quelconque.

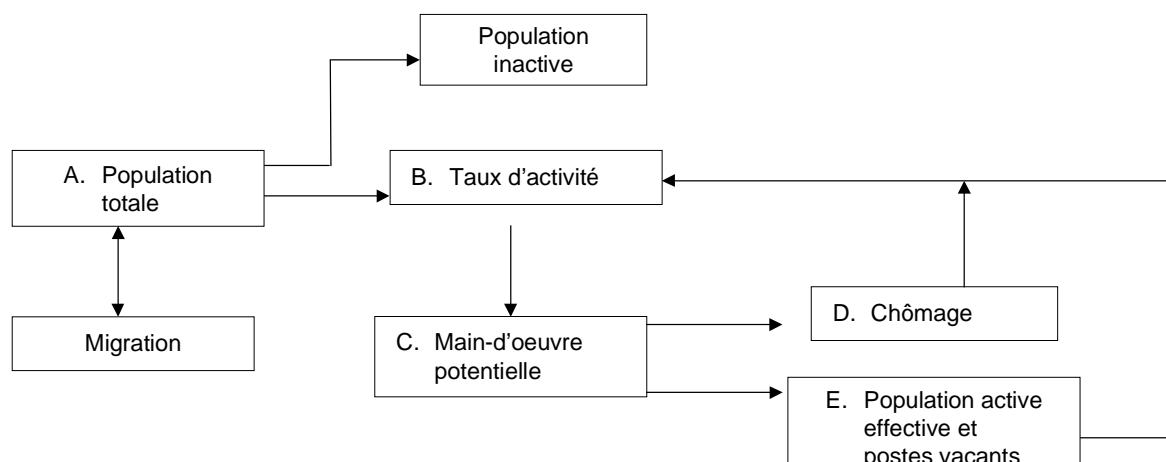
36. Pour plus de détails, se reporter aux définitions du Bureau International du Travail (BIT).

37. Dans le SCN, les personnes qui ne sont pas rémunérées selon un tel contrat, étant licenciées ou absentes pour formation, ne sont pas comptées parmi les personnes occupées. Cette catégorie de personnes est prise en compte parmi les salariés, à condition qu'elles aient un lien formel avec l'emploi, c'est-à-dire qu'elles continuent de percevoir une rémunération quelconque, qu'elles aient l'assurance de retour au travail et qu'elles n'aient pas l'obligation d'accepter d'autres emplois. Ceci s'applique, par exemple, aux personnes temporairement absentes de leur travail pour raison de maladie ou d'accident, de congé ou de vacances, de grève ou lockout, de congé-éducation ou formation, de congé parental, de mauvaise conjoncture économique et de suspension du travail due à des causes telles que conditions météorologiques défavorables, incidents mécaniques ou pénurie de matières premières.

Ainsi, un salarié est caractérisé par un certain type de relation employeur-salarié. Il existe un contrat, formel ou informel, entre une entreprise et une personne, par lequel la personne travaille pour l'entreprise en contrepartie d'une rémunération en espèces ou en nature. En revanche, les travailleurs indépendants sont les propriétaires uniques ou associés des entreprises, non constituées en société, dans lesquelles ils travaillent.

L'emploi indépendant peut être subdivisé en deux groupes : le groupe des personnes ayant des salariés rémunérés et le groupe de celles n'en ayant pas. Les personnes du premier groupe sont décrites comme des employeurs et les autres sont décrites comme des *personnes travaillant à leur propre compte*. Un *travailleur extérieur à l'établissement* est un travailleur à son propre compte, qui est sous contrat, formel ou informel, pour la fourniture de biens ou de services auprès d'une entreprise particulière.

Figure 3. Concepts généraux se rapportant à l'emploi



La figure 3 illustre les concepts liés à l'emploi. Le volume de la *population active potentielle* (C)³⁸, c'est-à-dire l'offre totale de main d'œuvre (occupée + au chômage), dépend du *taux d'activité* (B) de la *population* (A) de la région ou du pays. Celui-ci est déterminé, par exemple, par la structure par âge de la population et par le taux de chômage, qui peut décourager la recherche d'un emploi. La demande de travail comprend la *population active effective plus les postes vacants (cachés)* (E). La demande de travail et la population active potentielle déterminent ensemble le *taux de chômage* (D)³⁹.

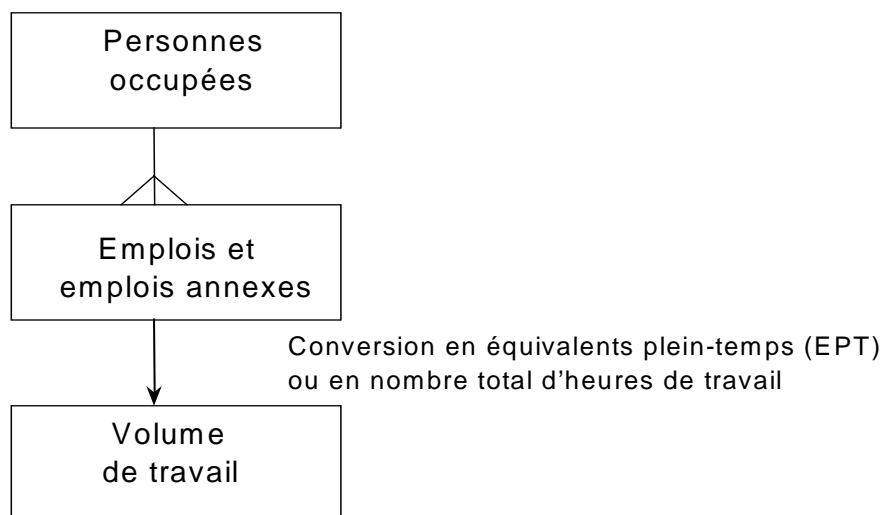
38. D'après la terminologie du BIT, la population habituellement ou actuellement active.

39. Outre le chômage, le sous-emploi peut également faire l'objet d'une distinction. Le sous-emploi suppose qu'une personne est pourvue d'un emploi mais souhaite travailler un plus grand nombre d'heures par rapport à celui effectué. Dans d'autres cas, les personnes désireraient travailler moins d'heures ou changer de type d'emploi.

L'emploi peut être exprimé en *nombre de personnes occupées*, en nombre d'*emplois* et en *volume de travail* exprimés en *nombre d'heures de travail* ou en *équivalents plein-temps (EPT)*. Le travail s'entend de toute activité qui participe à la production de biens et de services, compte tenu de la délimitation fixée pour la production. Dans ce cadre, le marché du travail peut être caractérisé par la demande et l'offre de travail. Les entreprises ont besoin de personnes pour effectuer le travail aux divers postes de travail. Ces postes peuvent être vacants (postes vacants) ou occupés (emplois). Si un emploi est pourvu, la personne effectue un travail en contrepartie d'un paiement ou d'un bénéfice, pour une durée déterminée ou indéterminée. Le paiement en contrepartie du travail se traduit par un revenu pour la personne employée et par un coût pour l'entreprise. Si une personne est propriétaire d'une entreprise non constituée en société, elle est classée comme travailleur indépendant. Certaines personnes salariées peuvent avoir également un emploi annexe⁴⁰. Ces deuxième, troisième, etc. emplois peuvent soit se succéder au cours de la période de référence, soit, comme c'est le cas du travail de jour cumulé avec un travail de nuit, être parallèles. Par conséquent : emplois + emplois annexes > personnes occupées. Les personnes pourvues de plus d'un emploi sont habituellement répertoriées d'après leur activité principale. Enfin, il peut arriver que deux personnes ou plus pourvoient à un poste (emplois en binôme). Du fait que cette situation se présente rarement, il faudrait du point de vue des statistiques, scinder ces emplois et les considérer comme deux emplois à temps partiel.

Les emplois et les emplois annexes représentent ensemble le nombre total d'emplois. Toutefois, l'importance des emplois diffère : plein temps ou temps partiel. Aussi est-il nécessaire de connaître le nombre d'heures travaillées si l'on veut avoir une indication concernant la quantité de travail effectué au cours d'une période donnée, une année par exemple. Si tous les emplois sont convertis en équivalents plein-temps (EPT) ou en nombre total annuel d'heures travaillées, on peut en déduire le volume de travail d'un secteur. Ainsi peut-on rendre compte des effectifs occupés, du nombre d'emplois et de la quantité (heures de travail) ainsi que du type de travail effectué (voir figure 4).

Figure 4. **Description de l'emploi**



40. Dans certains pays, l'enregistrement est limité au second emploi. De plus, la façon dont sont classifiés les second, troisième, etc., emplois peut être différente d'un pays à l'autre.

Néanmoins, l'emploi n'est pas un concept clairement défini. Il peut exister des différences importantes entre les pays, notamment :

- *Le traitement statistique de certains groupes* comme : les forces armées, les membres de congrégations religieuses, les travailleurs saisonniers, les personnes exerçant des activités économiques à temps partiel (par exemple, emplois de quatre heures ou moins.) ou les travailleurs familiaux, de sexe féminin en particulier, apportant une aide dans le cadre de l'entreprise familiale. Dans certains pays, tous ces groupes ou certains d'entre eux sont classés dans la population économiquement active, tandis que dans d'autres, ils sont classés parmi les inactifs. Des groupes tels que les travailleurs familiaux, les étudiants et les travailleurs occasionnels sont souvent considérés comme marginaux au regard de la situation de l'emploi total dans un pays, mais ils peuvent néanmoins constituer des groupes d'emplois importants pour les secteurs du tourisme.
- De même, la répartition entre les salariés, les travailleurs indépendants (par exemple, travailleurs familiaux et travailleurs à domicile) ou la population inactive (par exemple, étudiants et apprentis) n'apparaît pas toujours clairement de prime abord.
- Dans la plupart des pays, les statistiques de la population économiquement active ne portent que sur les personnes qui se trouvent au-dessus et/au-dessous d'une *limite d'âge* spécifique, alors que dans d'autres, la définition ne contient pas de précisions sur l'âge.
- *La durée minimum de travail*. La plupart des pays définissent un minimum d'une heure de travail hebdomadaire pour que les personnes soient considérées comme étant occupées, mais certains pays fixent ce minimum à 4 heures de travail ou plus.
- *La période de référence* peut aussi être très différente. Dans certains pays, les données sur la population économiquement active portent sur le statut effectif de chaque personne le jour ou la semaine du recensement, tandis que dans d'autres elles portent sur le statut habituel de chaque personne, généralement sans référence à une période donnée.
- *La périodicité de l'enquête*. Elle peut être, par exemple, mensuelle, trimestrielle ou annuelle. Dans le cas du tourisme, la périodicité de l'enquête peut limiter les possibilités d'obtenir des indications sur l'emploi saisonnier.
- La façon de traiter statistiquement *les travailleurs frontaliers et immigrés* (ceux qui travaillent seulement une partie de l'année dans le pays de résidence, mais qui ont leur résidence principale dans un autre pays). De même, il arrive souvent que les informations concernant ces groupes fassent défaut, notamment lorsqu'il s'agit de la main-d'œuvre venue de l'étranger. Les registres de l'assurance sociale ou les registres administratifs peuvent parfois être utilisés.
- Le nombre croissant de personnes qui travaillent par l'entremise d'*agences de travail temporaire*, surtout en cas de mission de brève durée. Ces personnes sont souvent enregistrées dans le secteur des services aux entreprises et non pas dans le secteur où elles travaillent effectivement. Ceci peut non seulement aboutir à une sous-évaluation du nombre de personnes travaillant dans l'industrie du tourisme, mais aussi à des problèmes pour le calcul des coûts du travail (ici en tant que consommation intermédiaire de cette industrie) et à des différences entre les données sur l'emploi extraites des enquêtes sur les ménages (le salarié pense qu'il travaille dans l'industrie du tourisme) ou des enquêtes auprès des entreprises. A certains égards, ceci peut également concerner des groupes comme celui des

personnes travaillant pour leur propre compte ou des travailleurs extérieurs à l'établissement.

- Outre ces différences de définition (périodicité, etc.), les pays diffèrent également dans les *méthodes d'enquête et les sources des données* utilisées.
- On peut même constater de (grandes) différences pour un même pays entre les enquêtes utilisées pour collecter les données sur l'emploi. Ceci implique que dans le cas où des écarts doivent être élucidés entre les différentes sources, l'une de celles-ci doit être choisie comme étant la « meilleure » source d'information, ou bien les données des différentes sources doivent être intégrées et harmonisées.

En raison de toutes ces différences, il sera impossible d'arriver à une totale harmonisation entre tous les pays. Toutefois, on peut trouver certains dénominateurs communs. Dans le présent module, *le point de départ* des données sur l'emploi dans les secteurs caractéristiques du tourisme est le suivant :

- Les (emplois de) personnes occupées âgées de 15 ans et plus. Toutefois, une catégorie de « < 15 ans » sera ajoutée afin d'obtenir une évaluation du travail des enfants, le cas échéant.
- Les personnes qui ont travaillé au moins une heure ou plus durant la période de référence (par exemple, la semaine).
- Les travailleurs d'astreinte, étudiants, apprentis et stagiaires, travailleurs familiaux et membres de coopératives de producteurs doivent, si possible, être pris en compte.
- Les personnes qui travaillent par l'entremise d'agences de travail temporaire doivent, si possible, être répertoriées séparément et affectées au secteur adéquat si elles travaillent dans l'un des secteurs du tourisme. Leur inclusion ou leur exclusion doit être au minimum élucidée.
- (D'après le SCN) la résidence de l'entreprise ou de l'unité institutionnelle constitue le critère déterminant l'inclusion ou l'exclusion (des emplois) de personnes occupées⁴¹. Ceci implique que les (emplois des) personnes occupées vivant dans un autre pays mais travaillant dans une unité institutionnelle qui relève du territoire économique de résidence doivent être prises en compte⁴². Réciproquement, les (emplois des) personnes occupées vivant dans le pays de résidence mais travaillant dans une unité institutionnelle qui ne relève pas du territoire économique de résidence doivent être exclues. Ceci est important, par exemple, pour déterminer s'il convient de classer parmi les résidents ou les non-résidents les équipages des navires et des avions et les travailleurs saisonniers et frontaliers entrants ou sortants. Ceci vaut bien évidemment non seulement pour les effectifs occupés, mais aussi pour les questions connexes, notamment les heures de travail, les EPT et la rémunération des salariés.
- Il convient de prendre en compte, outre l'emploi principal, les deuxième, troisième, etc. emplois annexes dans l'industrie du tourisme. Reste à déterminer s'il faut inclure les

41. Ceci diffère de la façon dont est définie la population totale.

42. Si une unité institutionnelle d'un autre pays est engagée dans des transactions pour une période inférieure à un an, elle n'appartient pas au territoire économique, de sorte que les emplois de cette unité ne doivent pas être pris en compte. Ainsi, par exemple, les emplois de consultants et réparateurs étrangers travaillant sur une courte durée ne sont pas pris en compte.

personnes ayant un emploi annexe dans l'un des secteurs de l'industrie du tourisme, mais dont l'emploi principal se rattache à une industrie autre que celle du tourisme.

Du fait de ces différences de définition, de méthodes, etc., il est également important de savoir ce que recouvrent les données recueillies sur l'emploi dans les différents pays. Les données relatives à l'emploi dans le tourisme doivent toujours être accompagnées de précisions indiquant quels secteurs du tourisme sont inclus et comment est défini l'emploi.

Variables clés sélectionnées et leurs définitions

Dans une première phase d'élaboration de ce module, le nombre des descripteurs et de leurs caractéristiques doit être limité. Cette limitation n'est pas seulement nécessaire du fait de la diversité des aspects en jeu, mais aussi en raison des problèmes liés aux définitions et à la disponibilité des données qui ont toutes les chances de se poser. C'est pourquoi, pour des raisons pratiques, on ne présentera qu'un ensemble de base d'éléments et leurs caractéristiques (voir les éléments en *italiques* dans le tableau-texte 2). Certains éléments, par exemple, les salaires et les heures de travail, peuvent également être une caractéristique d'un autre élément. A un stade de développement plus avancé, il sera toujours possible d'enrichir le module de nouveaux éléments et (ou) de nouvelles caractéristiques.

Les évolutions et fluctuations de l'emploi surviennent dans un certain contexte. Celui-ci est décrit dans le cadre présenté (voir figure 1). **Les variables contextuelles** de l'emploi touristique peuvent porter sur des aspects comme la demande de tourisme, les indicateurs économiques, les marchés du travail considérés dans l'optique de l'offre (par exemple, chômage et évolution démographique), les migrations de main-d'œuvre, le secteur public et surtout la structure des secteurs caractéristiques du tourisme (par exemple, technologie, dimension, structure, composition du capital, tendance à la concentration, créations/disparitions et valeur ajoutée/marges). Ces variables contextuelles, ici, ne constituent pas le pôle d'intérêt principal. Toutefois, une partie de ce contexte est fournie par le lien avec le CST. Il y a ici deux aspects importants :

- Une indication du niveau général de l'emploi touristique dans les secteurs sélectionnés de cette industrie dans un pays. Rappelons que ceci ne représente qu'une partie de l'emploi total créé par les dépenses des visiteurs. Cet emploi total est la conséquence d'une part de l'ensemble des dépenses des visiteurs, y compris celles effectuées hors des secteurs sélectionnés (sous-estimation de l'emploi total créé par le tourisme), et d'autre part de l'inclusion des personnes dont l'emploi découle, non pas des dépenses des visiteurs mais de celles des non-visiteurs, dans les secteurs sélectionnés (surestimation de l'emploi total créé par le tourisme).
- Une définition des variables clés sélectionnées.

Le niveau général de l'emploi lié au tourisme dans les secteurs caractéristiques de cette industrie

Il peut être exprimé de la façon suivante :

- Le nombre d'**emplois** (y compris les deuxième, troisième emplois, etc.) et le nombre **de personnes occupées** dans les secteurs sélectionnés. Il convient de faire une distinction entre les (emplois des) salariés et les (emplois des) travailleurs indépendants. Les données doivent être présentées sous la forme de moyennes annuelles. La meilleure méthode de calcul de ces moyennes consiste à se fonder sur des données sur douze mois ou sur un trimestre. En

seconde option seulement, on peut faire appel à des données qui se rapportent à une date unique au cours d'une année.

- Le nombre annuel moyen d'emplois peut être converti en *équivalents plein temps (EPT)*. Du fait que les emplois peuvent comporter un nombre d'heures de travail qui diffère (par exemple, plein-temps/temps partiel), cette conversion donne une meilleure indication de l'apport de travail au processus de production et offre aussi de meilleures possibilités de comparaison entre secteurs. En général, les EPT peuvent être obtenus en divisant le nombre total d'heures annuelles travaillées par secteur ou groupe d'emplois par le nombre moyen annuel d'heures travaillées dans les emplois à plein-temps au sein de ce secteur ou groupe d'emplois. Pour plus d'informations sur les calculs des EPT, se référer au chapitre 10.
- Des indications sur *l'augmentation ou la baisse* de l'emploi touristique dans ces secteurs au fil des ans. En fonction des données dont on dispose, il convient de fournir ces éléments en termes d'emplois, d'équivalents plein temps et de personnes occupées. Il pourra s'agir de la différence observée soit entre deux moyennes annuelles, soit entre deux instants donnés. Il convient si possible de prendre en compte (c'est aussi une indication du SCN) le passage des établissements d'un groupe ou classe de la CITI à un autre. Ce n'est que dans ces conditions qu'il peut y avoir comparabilité chronologique – voir la section « autres considérations méthodologiques ».
- A des fins de *comparaison*, le nombre d'emplois, les EPT et le nombre de personnes occupées parmi la *population active totale d'un pays*. D'autres comparaisons pourraient être faites avec d'autres groupes de branches, par exemple : autres activités marchandes non liées au tourisme, activités marchandes totales et activités non marchandes.

Si l'on dispose des données nécessaires, on peut également faire les distinctions suivantes :

- *L'emploi saisonnier*. Par exemple : au lieu d'un chiffre (moyen) annuel de l'emploi (emplois, EPT ou personnes occupées), on peut présenter les données portant sur *chaque mois* de l'année (estimation ponctuelle). On ne dispose souvent de ces chiffres que pour les (emplois des) salariés. En pratique, ce n'est pas un gros problème en ce sens que c'est surtout ce groupe qui est concerné par le travail saisonnier. Toutefois, de nombreux pays ne seront pas en mesure de fournir des données sur une base mensuelle. Une autre option possible, mais qui ne doit être appliquée qu'en deuxième choix, consiste à présenter les données (moyenne ou estimation ponctuelle) sur une base trimestrielle (option choisie ici, pour le moment).
- Le nombre de personnes occupées et ayant *un emploi annexe* (seul le deuxième emploi est pris en compte ici) *dans toutes les autres branches d'activité* (travail au noir).

Tableau-texte 2. **Éléments du travail rémunéré et leurs caractéristiques**
Variables sélectionnées en italiques

<p>1. Personnes pourvues d'un emploi/emplois/ heures de travail/EPT/revenus</p>	<p>5. Heures de travail</p>
<p>Caractéristiques d'une personne :</p>	<p><i>Heures rémunérées</i> <i>Heures effectivement travaillées</i> <i>Heures normales de travail</i> Taille de l'établissement Région de l'établissement Profession (CITP-68 ou 88)</p>
<p><i>Sexe</i> <i>Âge</i> <i>Éducation (CITE-1976)</i></p>	<p>6. Salaires/revenus/gains</p>
<p>Caractéristiques de l'emploi</p>	<p><i>Heures rémunérées</i> Heures effectivement travaillées (par exemple, heures supp.) Composants des salaires et revenus Taille de l'établissement Région de l'établissement</p>
<p><i>Structure horaire (plein-temps/temps partiel)</i> <i>Situation dans la profession(CISP)</i> <i>Ancienneté</i></p>	<p>Autres éléments possibles (non utilisés ici) :</p>
<p>Caractéristiques de l'établissement</p>	<p>7. Emploi/postes vacants</p>
<p><i>Activité économique (CITI)</i> <i>Taille de l'établissement</i> Région de l'établissement</p>	<p>Caractéristiques de l'emploi Caractéristiques de l'établissement</p>
<p>2. Coût de la main-d'œuvre (Classification internationale type des coûts de la main-d'œuvre)</p>	<p>8. Profession (CITP-68 ou 88)</p>
<p>Activité économique (CITI) Heures de travail rémunérées Heures effectivement travaillées Composants</p>	<p>Caractéristiques d'une personne Caractéristiques d'un emploi Caractéristiques de l'établissement</p>
<p>Autres caractéristiques :</p>	<p>9. Conventions collectives, conditions de travail</p>
<p>3. Personnes pourvues d'un emploi</p>	<p>10. Agences de travail temporaire (mode de recrutement)</p>
<p><i>Nationalité/lieu de naissance</i> Profession (CITP-68 ou 88) Type de ménage Lieu de résidence Motivations</p>	<p>11. Législation sur l'emploi</p>
<p>4. Emplois/EPT Heures de travail par classe Salaires par classes</p>	<p>12. Grèves</p>
	<p>13. Transitions</p>
	<p>Mobilité/Taux de rotation Motivations Caractéristiques d'une personne/ménage</p>
	<p>(14. Travail non rémunéré)</p>

Ainsi, pour obtenir une indication concernant le niveau général de l'emploi dans les secteurs caractéristiques du tourisme, le nombre d'emplois ou EPT de même que le nombre de personnes occupées, sont pris en compte. Le lien avec le CST doit être établi par l'intermédiaire du nombre d'emplois converti, si possible, en équivalents plein-temps. Le nombre total d'heures de travail (voir ci-dessous) dans une année reste cependant la meilleure indication de l'utilisation du facteur travail. Grâce aux « personnes occupées » on peut établir une bien meilleure relation avec les caractéristiques socio-économiques telles que l'âge, le sexe, la nationalité, etc. La relation qui unit les deux descripteurs est la suivante :

Nombre total d'emplois = nombre total de personnes occupées + emplois annexes.

Les variables clés sélectionnées de l'emploi touristique

Les variables suivantes sont sélectionnées :

- a) **Sexe** (des personnes occupées).
- b) **Âge (des personnes occupées)** – 15-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55+. Le cas échéant, une catégorie supplémentaire pour les « < 15 » peut être ajoutée, en tant qu'indicateur du travail des enfants.
- c) **Niveau d'instruction (des personnes occupées)** – niveau d'instruction scolaire générale le plus élevé. Les systèmes d'éducation n'étant pas les mêmes dans tous les pays, il n'existe pas sur ce point de définition dénuée d'ambiguïté. Dans un premier temps, les pays doivent utiliser leur propre système de classification. Toutefois, dans un second temps, on se référera, si possible, à la classification internationale type de l'enseignement (CITE-1976). Pour commencer, on distingue ici quatre niveaux d'éducation :
 - Pas ou peu d'enseignement : pas d'enseignement, enseignement pré-primaire et enseignement du premier degré (CITE X, 0 et 1).
 - Enseignement du second degré, premier et deuxième cycle (CITE 2 et 3).
 - Enseignement du troisième degré, premier niveau, conduisant à un titre non équivalent à un premier grade universitaire (CITE 5).
 - Enseignement tertiaire et universitaire : troisième degré, premier niveau conduisant à un premier grade universitaire ou à un titre équivalent, et troisième degré, deuxième niveau (CITE 6 et 7) .
- d) **Nationalité (des personnes occupées)** – on distingue les ressortissants du pays et les non-ressortissants. Les définitions peuvent être différentes d'un pays à l'autre. On utilise parfois le lieu de résidence, tandis que dans d'autres cas on utilise le lieu de naissance.
- e) **Situation dans la profession (des emplois)** – la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)⁴³ classe les emplois en fonction du type de contrat de travail, explicite ou implicite, qui lie la personne considérée à d'autres personnes ou organisations. Les principaux groupes de la CISP sont les employeurs, les salariés, les travailleurs à leur propre compte, les membres des coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux. Il n'est pas facile de réaliser des comparaisons de ces groupes d'un pays à l'autre. En raison de ces différences, la seule distinction ici est effectuée entre les salariés (rémunérés) et les travailleurs indépendants (employeurs et autres travailleurs indépendants)⁴⁴. *Le groupe des travailleurs indépendants* doit comprendre : les employeurs, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux (non) rémunérés. Ils sont les

43. Voir la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail 1993 : résolution relative à la classification internationale d'après la situation dans la profession. Bien que des améliorations aient été apportées à la classification en 1993, elle continue de faire l'objet d'un vaste débat international. La résolution indique « ... il conviendra de poursuivre la réflexion relative à la base conceptuelle de la CISP ».

44. Les personnes sont souvent classées uniquement d'après leur activité principale.

seuls propriétaires ou les propriétaires associés des entreprises non constituées en sociétés dans lesquels ils travaillent. La rémunération de l'emploi indépendant dépend directement des profits (potentiels) tirés des biens et des services produits. Du fait que les revenus des heures travaillées ne peuvent être distingués sans ambiguïté des autres éléments de ce revenu mixte (par exemple, rendement du capital ou de l'entreprise) cet aspect n'est pas identifié séparément dans la comptabilité nationale (SCN93). Un *salarié* est caractérisé par un contrat de travail (ou une relation employeur-salarié), formel ou informel, aux termes duquel il travaille pour une entreprise en contrepartie d'une rémunération en espèces ou en nature⁴⁵. Les salariés doivent, si possible, comprendre également les apprentis, les travailleurs d'astreinte, les étudiants et les personnes travaillant par l'entremise d'agences de travail temporaire (présentées séparément si c'est possible). *Les travailleurs extérieurs à l'établissement*⁴⁶ sont des travailleurs indépendants si leurs revenus dépendent de la valeur de la production provenant d'un certain processus de production qui leur incombe, quel que soit le volume de travail fourni correspondant. S'il existe un accord explicite portant sur la rémunération du travailleur extérieur à l'établissement sur la base du travail effectué pour le compte d'une entreprise, il faudra alors classer le travailleur dans la catégorie des salariés.

- f) **Structure horaire (des emplois)** – on distingue entre les emplois à *plein-temps* et à *temps partiel* sur la base du nombre moyen ou normal d'heures travaillées par semaine ou durant la période de référence, à l'exclusion des heures supplémentaires, des congés annuels, des jours fériés, des congés de maladie, et du temps de déplacement domicile/travail. Par travail à temps partiel, on entend ici un travail de durée égale ou inférieure à la moitié de l'horaire normal hebdomadaire moyen pour ce groupe⁴⁷. Pour effectuer des comparaisons, il convient de ne pas perdre de vue le fait que les données sont influencées par le nombre hebdomadaire de jours de travail, la réglementation et les usages concernant le travail du samedi et du dimanche. On laisse parfois la personne interrogée faire la distinction entre plein temps et temps partiel. Toutefois, en pratique, on choisit souvent de fixer un certain nombre d'heures correspondant à une semaine « normale » de 35 heures par exemple. Dans ce cas, un emploi à plein temps équivaut à travailler 35 heures ou plus par semaine, et un emploi à temps partiel, moins de 35 heures par semaine⁴⁸.
- g) **Ancienneté moyenne (des emplois)** – ancienneté moyenne exprimée en mois, le point de départ étant le moment auquel la personne a commencé à travailler dans son emploi actuel. Cette information a le mérite d'identifier les activités où le taux de rotation de la main

45. Il peut s'agir, par exemple, de salaires, de paiements par commissions sur les ventes, de rémunération à la tâche, de primes ou de paiements en nature tels que sous forme de nourriture, de logement et de formation. De même, les étudiants et les apprentis sont comptés parmi les salariés lorsqu'il existe une forme d'engagement, formel ou informel, par lequel ils participent par leur travail en tant que facteur de production au processus de production d'une entreprise en contrepartie d'une rémunération et/ou de services d'éducation.

46. Un travailleur extérieur à l'établissement est une personne qui accepte de travailler pour une entreprise particulière ou de fournir une certaine quantité de biens ou de services à une entreprise particulière aux termes d'un arrangement ou d'un contrat préalable avec cette entreprise, mais dont le lieu de travail n'est pas au sein de ladite entreprise.

47. Un groupe peut être un établissement, un groupe de la CITI ou un groupe professionnel, en distinguant éventuellement les hommes et les femmes.

48. Il convient, par exemple, de faire des distinctions entre groupes d'emplois, emploi salarié et indépendant ou peut-être hommes et femmes.

d'œuvre est rapide et ceux où il ne l'est pas. Il est probable que seules les données sur l'emploi principal seront disponibles.

h) Nombre d'heures de travail moyen (des emplois) – pour les heures de travail, on peut établir une distinction entre :

- *Les heures de travail normales ou habituelles*, c'est-à-dire les heures de travail fixées par les lois et règlements, conventions collectives, contrats ou sentences arbitrales. Lorsqu'une forme d'accord ou de contrat n'existe pas, on pourrait alors retenir la moyenne des quatre dernières semaines ou d'une autre période pour établir le nombre normal d'heures de travail pour une semaine type. Ceci est particulièrement important pour les personnes ayant un emploi indépendant.
- *Les heures effectivement travaillées*, c'est-à-dire le nombre total d'heures effectivement travaillées au cours de la période prise en compte, comprenant les heures travaillées au cours des périodes de travail normal, les heures supplémentaires, de formation sur le tas, le temps correspondant à des courtes périodes de repos et au temps passé à attendre, inactif, sur le lieu de travail⁴⁹, mais à l'exclusion du temps correspondant aux pauses pour repas, au trajet domicile/travail et aux heures rémunérées mais non travaillées telles que les congés annuels, les congés de maladie, les jours fériés rémunérés et les grèves. Ainsi, *les heures supplémentaires* = les heures effectivement travaillées – les heures normales de travail⁵⁰
- *Les heures rémunérées*, correspondent aux heures effectivement travaillées plus les heures rémunérées mais non travaillées (par exemple, congés payés annuels, jours fériés légaux payés et congés de maladie).

i) Gains bruts moyens (des salariés) – moyenne, fondée sur les paiements totaux reçus par chaque salarié durant la période prise en compte, avant impôts et autres déductions (par exemple, impôts, cotisations sociales, cotisations syndicales etc.), mais compte tenu des heures supplémentaires⁵¹. Sont également prises en considération : la rémunération du

49. Par exemple, pénurie temporaire de travail, panne des machines ou accidents, mais aussi travail pour préparer le site, travail de réparation et de maintenance et établissement des factures, des rapports, etc.

50. Il convient d'utiliser le concept d'heures effectivement travaillées pour l'établissement du lien avec le CST. Il faut également prendre en compte les heures effectivement travaillées dans le cadre des deuxième, troisième, etc., emplois ou activités. Pour être exact, il faut aussi prendre en compte les heures de travail des personnes situées hors du territoire économique, mais travaillant pour une unité institutionnelle, dont le centre d'intérêt économique est situé sur le territoire économique. A l'inverse, on doit exclure les heures de travail effectuées pour le compte d'unités institutionnelles n'ayant pas de centre d'intérêt économique sur le territoire économique. On peut également obtenir la moyenne des heures effectivement travaillées, c'est-à-dire, le total des heures effectivement travaillées par un secteur ou un groupe, divisé par le nombre de personnes ou d'emplois dans ce secteur ou ce groupe. Cette moyenne peut être, par exemple, hebdomadaire ou (de préférence) annuelle. Parfois on ne dispose que du nombre d'heures rémunérées (habituellement sur la base des enquêtes auprès des établissements). Dans ce cas, les heures effectivement travaillées, au moins pour les salariés, peuvent aussi être estimées en soustrayant les (estimations des) heures rémunérées mais non travaillées et en ajoutant les (estimations des) heures travaillées mais non rémunérées. Les heures normales ou habituelles de travail peuvent être utilisées pour distinguer plein temps et temps partiel, sur une base, là encore, hebdomadaire ou (de préférence) annuelle.

51. Voir définitions du BIT.

temps non travaillé (par exemple, jours fériés), les primes pour travail posté, etc., l'indemnité de vie chère, la valeur des avantages en nature (si on peut les apprécier) et les autres primes et indemnités versées de façon régulière ou irrégulière. Ne sont pas pris en compte les remboursements de frais de voyage, les prestations sociales directes des employeurs et les paiements au titre d'indemnités de licenciement et de résiliation de contrat de travail. Il peut s'agir d'une moyenne horaire, mensuelle ou (de préférence) annuelle. Ce chiffre coïncide davantage avec *les heures de travail rémunérées* qu'avec les heures effectivement travaillées. Il doit être clair que ce chiffre n'est pas d'une grande exactitude et qu'il n'a qu'une valeur indicative. Outre les différences existant entre les catégories de salariés, dans certains secteurs du tourisme, notamment dans les services, les heures supplémentaires, les pourboires, les repas et l'hébergement gratuits peuvent constituer des gains supplémentaires. Souvent, une partie de ces rétributions supplémentaires n'apparaissent pas dans les statistiques officielles, notamment les avantages en nature⁵², les pourboires et toutes sortes de primes non régulières. Ce chiffre doit être envisagé comme une première étape⁵³ vers un tableau plus détaillé des gains et du coût de la main d'œuvre dans l'industrie du tourisme. Dans l'idéal, beaucoup plus d'informations doivent être demandées⁵⁴.

- j) **Stabilité de l'emploi (des salariés)** – nombre d'emplois de salariés ayant un emploi temporaire ou un contrat de travail à durée déterminée au lieu d'un emploi stable ou d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut s'agir d'emplois à plein temps ou à temps partiel. Il est probable que seules existent les données sur l'emploi principal.
- k) **Heures de travail atypiques (des emplois de salariés)** – nombre d'emplois de salariés travaillant le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche. Ceci peut être considéré comme un indicateur de conditions de travail défavorables. Il est probable que seules les données sur l'emploi principal seront disponibles.

52. Souvent, il est aussi difficile de collecter des données sur les avantages en nature ou d'évaluer ces avantages. Par exemple, il peut y avoir une différence dans la valeur en tant que coût pour l'employeur et la valeur pour le salarié. En conséquence, de nombreux pays excluent cette rubrique de la définition de salaires bruts horaires ou mensuels. Dans le SCN, les avantages en nature sont évalués à leur prix d'acquisition ou, quand ils sont produits par l'employeur, au prix à la production.

53. Le terme de salaire couvre une grande variété de notions.

54. Par exemple, *les gains* peuvent comprendre les salaires pour le temps de travail normal incluant les primes pour travail posté, etc., les rémunérations pour le temps non travaillé (par exemple, jours fériés et congés de maladie), les paiements (majoration) pour heures supplémentaires, les cotisations sociales de sécurité sociale, les cotisations aux régimes de retraite, etc., les primes régulières/non régulières et les indemnités et avantages en nature (par exemple, alimentation, logement et habillement). En particulier, les salaires normaux ou de référence (comprenant les primes pour travail posté et les primes régulières), les salaires correspondant aux heures supplémentaires et les autres prestations doivent être indiqués séparément. En outre, les salaires nets (après imposition et autres déductions) peuvent aussi être distingués. De plus, il existe une différence entre les salariés et les travailleurs indépendants (revenu mixte). Les *coûts de la main-d'œuvre* correspondent au coût supporté par l'employeur au titre de l'emploi de main-d'œuvre. Les éléments constitutifs du coût de la main-d'œuvre sont par exemple, les traitements et salaires directs, la rémunération du temps non travaillé, les primes et gratifications, le paiement de la nourriture, de la boisson, du carburant, du logement et de la formation professionnelle, les impôts sur les salaires, les prélèvements au titre de la sécurité sociale et de la protection sociale, les coûts de recrutement, les paiements supplémentaires liés à la maladie et aux indemnités de licenciement.

Concernant les variables sélectionnées, un ensemble de tableaux est présenté (voir chapitre 11). Tous les tableaux doivent faire la distinction entre les secteurs sélectionnés et l'économie totale du pays.

La présentation de ces tableaux par les différents pays peut être limitée par des contraintes qualitatives, telles que les limitations induites par la taille des échantillons des enquêtes et les règles concernant la divulgation des données. C'est une des principales raisons pour lesquelles il convient de s'en tenir surtout à des tableaux à une dimension et à un niveau de classification à trois chiffres de la CITI, du moins pour le moment. Outre un ensemble de tableaux sur l'emploi, un tableau (tableau 12) est présenté afin de faire le lien avec le CST.

Le lien avec le CST est fondé sur le nombre d'emplois salariés et d'emplois indépendants converti en EPT et, si possible, en nombre d'heures de travail. De plus, la rémunération ou les gains bruts annuels des salariés sont une variable de liaison importante.

Autres considérations méthodologiques

Comme on l'a déjà indiqué, la comparabilité des données sur l'emploi est limitée notamment par des différences de définition, de méthode, etc., entre les pays. Les options envisageables et susceptibles d'être retenues dépendent en grande partie de la situation spécifique d'un pays. En conséquence, il importe que les méthodes et les définitions utilisées pour recueillir les données sur l'emploi touristique soient précisées et cadrent autant que possible avec les définitions données dans ce module. Il y a lieu de signaler les différences par rapport aux définitions.

On peut en outre faire les remarques méthodologiques suivantes :

- Il ne faut utiliser que les *données officielles sur l'emploi* existantes. Même si cela peut limiter l'étendue de la couverture et le niveau de détail, notamment la distinction ultérieure des secteurs du tourisme selon des rubriques à quatre chiffres, des variables du tourisme plus détaillées, ou l'utilisation de tableaux multidimensionnels ou croisés. La taille de l'échantillon, les règles concernant la divulgation des données et les coûts des enquêtes peuvent *limiter le degré de détail et de couverture*⁵⁵. Dans ce module, il convient au moins de présenter les données à un niveau à trois chiffres. Les pays peuvent passer au stade des rubriques à quatre chiffres si ces données permettent de mieux établir le lien avec le CST. Cependant, dans ce cas, à des fins de comparaison, un lien avec le niveau de désagrégation à trois chiffres demeure souhaitable.
- Les données peuvent être exprimées dans différents *facteurs temps*, c'est à dire, à un instant donné, sur une période moyenne calculée d'après les observations relevées à différents instants (par exemple, moyenne mensuelle ou annuelle) et d'après la somme des unités dénombrées sur une certaine période (données en volume). Enfin, les données peuvent également être exprimées en fonction des évolutions et des transitions⁵⁶. Les données sur l'emploi telles que le sexe, l'âge, l'instruction, la nationalité, la situation dans la profession, la stabilité de l'emploi et le travail en horaire atypique, se rapportent habituellement à un *instant donné*. Parfois, les données relatives à différents instants, par exemple les quatre trimestres de l'année, peuvent être additionnées. Dans ce cas, on peut calculer une sorte de *moyenne trimestrielle ou annuelle*. De même, pour obtenir un ensemble de données plus

55. Ceci vaut également pour une approche professionnelle.

56. Recherche longitudinale, par exemple.

fiable, on peut combiner des données portant sur deux ou trois années. Dans le cas du lien avec le CST, l'utilisation du facteur travail annuel constitue le principal pôle d'intérêt. C'est le résultat final sur une année concernant le flux de la demande et de l'offre de main-d'œuvre en relation avec le montant des paiements correspondant à la somme de l'ensemble des salaires. On utilise des *moyennes annuelles* pour les emplois et les EPT, et des *totaux annuels* pour les heures de travail et la rémunération des salariés.

- La façon de traiter *les variations d'une année sur l'autre* (augmentation ou baisse de l'emploi) est un autre aspect important des données sur l'emploi, en particulier si on utilise des données issues d'*enquêtes auprès des entreprises*. Des variations du niveau de l'emploi peuvent se produire en raison de modifications réelles, une augmentation ou une diminution du nombre d'emplois dans les secteurs liés au tourisme. Cependant, des variations peuvent également provenir du passage des établissements d'un groupe de la CITI à un autre. Ceci peut être imputable au changement d'activité économique principale (par exemple, problème posé parfois par les multinationales), ou à une erreur de codification. Il est discutable de prendre en compte ces deux derniers effets du point de vue de l'augmentation ou de la diminution de l'emploi dans le tourisme. Ainsi, il doit en fait y avoir deux séries de données sur l'emploi, à savoir des données à des instants successifs (*niveaux exacts*) et des données sur les variations affectant l'emploi (*variations exactes au cours du temps*). Dans le SCN, la priorité est donnée aux variations au cours du temps en maintenant un établissement dans le même groupe de la CITI pendant une période plus longue, en prenant une année de référence comme point de départ. Bien qu'il soit préconisé de s'en tenir à cette solution, le problème est qu'à long terme, elle ne coïncide pas avec la réalité. Il doit également être clair que les données portant sur les niveaux de l'emploi, présentées à des instants successifs, ne fournissent aucune indication sur la création ou la destruction d'emplois. On pense souvent que les PME dans les secteurs du tourisme créent de nombreux emplois. Il est toutefois probable que beaucoup d'emplois existants sont aussi supprimés au sein de ce groupe.
- Il est utile de distinguer l'emploi dans les *petites et moyennes entreprises* et l'emploi dans les grandes entreprises. La disponibilité de données fiables peut poser un problème. Le tableau présenté ici subdivise l'emploi par groupe de taille des établissements. Sont également pris en compte, à titre d'informations supplémentaires, les *pourcentages de disparitions et de créations* d'entreprises sur une année, par rapport au nombre total d'entreprises dans ce secteur. Ces informations peuvent être obtenues via un registre des entreprises.
- En raison des problèmes de fiabilité et de disponibilité des données qui peuvent se poser, il n'est pas demandé ici de *données sur l'emploi au niveau régional*. Pour les mêmes raisons, on ne tiendra pas compte pour le moment de certains éléments tels que *la main-d'œuvre informelle*.
- Dans ce module, également pour des raisons de fiabilité, on présente surtout des tableaux à une dimension. Les échantillons d'enquête ne sont généralement pas suffisamment importants pour qu'on puisse présenter les données dans des *tableaux multidimensionnels*. En règle générale, il est vrai que les problèmes de fiabilité se poseront d'autant plus que le niveau de désagrégation sera fin. Il faut donc fixer des *niveaux minimums de qualité*⁵⁷. Concernant le groupe des *salariés*, on dispose habituellement de données plus détaillées, ce qui offrira la possibilité de réaliser à l'avenir des tableaux multidimensionnels. On pourra faire, par exemple, la distinction entre emplois à plein temps et emplois à temps partiel selon le groupe d'âge, le sexe ou la taille des établissements, ou encore pour les salaires des

57. Souvent, on utilise un nombre minimum d'observations dans une cellule.

hommes et des femmes. On laissera de côté pour le moment les tableaux multidimensionnels.

L'un des problèmes majeurs pour les données sur l'emploi tient au fait qu'il existe souvent plus d'une source d'information. Étant donné que les enquêtes de base ont leurs propres objectifs, elles diffèrent souvent en termes de définitions, de concepts et de méthodes utilisés et de moment de réalisation. Ceci peut donner une image fragmentaire ou, par exemple, des niveaux différents d'emploi.

La meilleure façon de régler ce problème consiste à utiliser une seule source d'information, à savoir la source la plus fiable ou la plus large (de préférence une enquête sur les ménages ou sur la population active). Mais, dans ce cas, il arrive souvent que toutes les données ne puissent pas être produites. On peut, aussi utiliser plusieurs sources d'information et se borner à clarifier les écarts observés entre ces sources. La meilleure option, mais aussi la plus difficile à réaliser, consiste à intégrer les sources d'information disponibles. Il peut falloir pour cela combiner différentes sources de données ou prendre comme référence une source de base par rapport aux autres sources. Il pourrait s'agir, par exemple, des données d'enquêtes sur la population active portant sur l'emploi des salariés prises comme référence par rapport aux données d'enquête auprès des entreprises sur les emplois des salariés ; on pourrait aussi intégrer les niveaux d'emploi calculés d'après le module de l'emploi et les estimations du CST, directement établies par le biais des comptes nationaux ; ou utiliser des ratios de distribution, obtenus d'une seule source, pour désagréger les données émanant d'une autre source. Cela signifie habituellement que les données de différentes sources doivent être mutuellement ajustées.

Le but du processus d'ajustement peut être d'obtenir :

- *Des données sur l'emploi identiques, comme le nombre de personnes occupées ou le nombre d'emplois ;*
- Des données sur l'emploi de type différent qui sont interreliées. Par exemple :
 - Nombre de personnes occupées + nombre d'emplois annexes = nombre d'emplois.
 - Nombre d'emplois * salaire annuel moyen = gains annuels totaux.
 - Nombre d'heures normales de travail + heures supplémentaires = heures effectives de travail.
- Ce processus d'intégration ou de rapprochement statistique⁵⁸ comporte quatre étapes :
- *Harmonisation* : ajustement des différences dans les définitions, les classifications, les dates des enquêtes et le niveau de détail. Cela implique aussi qu'il faut définir, au préalable, un ensemble de définitions de base.
- *Couverture complète ou identique* : ajustement des différences de couverture car, souvent, les diverses sources d'information ne décrivent pas la population totale ou la même population, et ne portent par exemple, que sur les salariés.
- *Minimisation des erreurs de mesure* : correction des erreurs de mesure. Les données issues de sources d'information différentes sont comparées les unes aux autres et les erreurs de mesure sont éliminées autant que possible.

58. Leunis et Altena (1996) fournissent un bon exemple de ce processus d'intégration, en utilisant les comptes néerlandais sur la main-d'œuvre.

- *Équilibrage* : même à l'issue des trois premières étapes, de (petites) différences demeureront entre les sources d'information. Le rapprochement total peut alors être effectué en utilisant un algorithme mathématique de compensation⁵⁹, du moins si les différences ne sont pas trop importantes.

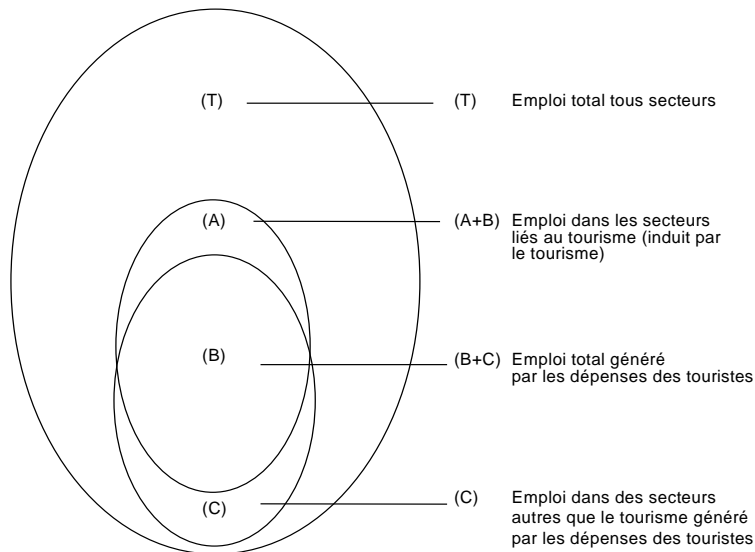
59. Voir, par exemple, l'algorithme de Powell dans Leunis et Altena (1996).

Chapitre 10

RELIER LA DEMANDE ET L'OFFRE DE TOURISME

Par nature, les dépenses touristiques, et donc l'emploi dans le tourisme, concernent les produits de presque toutes les branches de l'économie (**B+C** de la figure 5). En conséquence, le principal problème que pose l'adoption d'une approche fondée sur l'offre est le suivant : quels secteurs caractéristiques du tourisme faut-il considérer ? Seul un petit nombre de secteurs sont fortement tributaires du tourisme (induits par le tourisme : **A+B** de la figure 5), tandis que beaucoup d'autres secteurs de l'économie dépendent eux aussi, mais en partie seulement, des dépenses des touristes (par exemple, le commerce de détail, les banques et les communications : **C** de la figure 5). Le niveau de dépendance peut varier fortement selon les secteurs, les régions, et dans le temps. En revanche ; les secteurs définis comme étant constitutifs de « l'industrie du tourisme » (**A+B** de la figure 5), peuvent aussi répondre aux besoins des non-visiteurs (**A** de la figure 5) aussi bien que des visiteurs (**B** de la figure 5). En conséquence, le plus souvent, une partie seulement de l'emploi dans ces secteurs peut être associée au tourisme.

Figure 5. Délimitation de l'emploi lié au tourisme et de l'emploi total créés par les dépenses des touristes



Ainsi, l'emploi dans les secteurs liés au tourisme ($A+B$ de la figure 5), tel que retenu dans le présent module, ne correspond pas à l'emploi total induit par les dépenses des touristes ($B+C$ de la figure 5).

Afin de résoudre ce problème, du moins partiellement, il faut établir un lien entre *l'optique de l'offre et l'optique de la demande* de tourisme. A partir des dépenses des touristes (demande) dans les secteurs touristiques retenus et, par exemple, de la production totale (offre) de ces secteurs, on peut calculer des **ratios du tourisme** par secteur. Ces ratios du tourisme peuvent alors servir à affecter au tourisme l'emploi qui lui revient dans ces secteurs, en excluant l'emploi induit par les dépenses des non-visiteurs (A de la figure 5). Ces ratios du tourisme sont obtenus dans le CST. Ainsi, faut-il de se référer au CST pour le calcul de ces ratios.

Toutefois, dissocier A de B , c'est-à-dire exclure l'emploi non touristique de l'emploi touristique, ne résout qu'une partie du problème. L'importance de la part de C (emploi touristique hors des secteurs sélectionnés) n'est toujours pas claire. Là encore, le CST peut être une bonne source d'information. Le CST permet de mieux discerner quels sont les secteurs les plus importants (B de la figure 5) et quels sont les secteurs les moins importants (C de la figure 5) pour le tourisme en reliant la consommation dans le tourisme du point de vue de la demande aux biens et services dans le tourisme du point de vue de l'offre.

Ainsi, un lien entre le module de l'emploi et le CST est valable pour deux raisons au moins : *i*) il relie la demande et l'offre dans le tourisme, fournissant ainsi des résultats tels que les ratios du tourisme, mais aussi les premières estimations des niveaux de l'emploi direct et indirect créé par le tourisme ; et *ii*) il fournit des indications permettant de déterminer quels secteurs sont importants pour le tourisme. En conséquence, le module de l'emploi suit autant que possible les secteurs sélectionnés dans le CST.

Il existe d'autres bonnes raisons de relier le module de l'emploi au CST. Le CST, fondé sur les concepts de la comptabilité nationale, fait appel à des données sur l'emploi telles que les volumes de travail, exprimés en équivalents plein temps (EPT), et la rémunération des salariés. Se reporter par exemple au compte de production et à la matrice des emplois du CST (chapitre 6). Il est important que les totaux du CST et du module de l'emploi soient en adéquation dans toute la mesure du possible (*stratégie à un chiffre*). C'est notamment le cas si les données sur l'emploi pour le CST sont fournies par la comptabilité nationale et ne sont pas issues directement du module de l'emploi lui-même. Des données différentes sur le même phénomène n'aboutiront qu'à une plus grande confusion pour l'utilisateur final. Ces totaux du nombre d'emplois ou d'EPT, par exemple, dans les secteurs du tourisme peuvent aussi être utilisés pour relier et caler d'autres données sur l'emploi, telles que le nombre d'heures de travail et la rémunération des salariés, mais aussi les (caractéristiques des) personnes occupées et les groupes professionnels.

En outre, le module de l'emploi, tout comme le CST, peuvent tirer avantage du lien. Un ensemble de tableaux détaillés sur l'emploi qui ne s'intègrent pas dans le CST viennent élargir ce dernier. Ceci donne aux responsables une meilleure image d'ensemble et leur fournit des séries chronologiques ainsi que des outils d'analyse et de prévision supplémentaires. L'emploi touristique ne doit pas être considéré uniquement comme un facteur de production, mais également comme un phénomène social (par exemple, personnes occupées, profils, conditions de travail et motivations).

Le lien offre également la possibilité de comparer et de combiner les données sur l'emploi issues de toutes sortes de sources, en améliorant ainsi la qualité et la comparabilité des informations (*intégration statistique*). Ceci vaut également pour les éléments provenant de la comptabilité nationale et utilisés dans celle-ci, tels que la productivité, les coefficients de main-d'œuvre, les ratios plein

temps/temps partiel et les coûts de main-d'œuvre. D'autre part, le CST confère au module de l'emploi une dimension économique, ce qui permet d'avoir un meilleur aperçu des relations existant, par exemple, entre le marché du travail et les autres processus économiques. Ce système peut non seulement rendre compte d'aspects tels que la productivité et les effets indirects sur l'emploi, mais aussi, par exemple, mieux différencier les revenus du travail par sexe ou structure horaire, ou en fonction d'autres variables.

Surtout, le CST fournit aussi au module de l'emploi un cadre central de concepts, de définitions et de classifications. Non seulement la cohérence du cadre total s'en trouve renforcée, mais cela offre également des possibilités de lien avec d'autres extensions du CST, telles que les caractéristiques des touristes⁶⁰, les caractéristiques spécifiques des secteurs liés au tourisme⁶¹ ou la répartition et l'utilisation des revenus (par exemple, coordination statistique).

Ainsi, la principale idée sous-jacente à la mise en relation du CST et du module de l'emploi est de créer un cadre statistique par lequel les différentes sources de micro-données sur l'emploi puissent être intégrées, grâce au module, dans les données plus globales, au niveau macro- et méso-économique, du CST. Dans un CST normal, la main-d'œuvre est traitée seulement comme un facteur de production homogène parmi d'autres. Aucun détail sur la composition de l'emploi n'est fourni. Un cadre intégré peut être un outil pour établir des séries chronologiques cohérentes à un niveau méso- ou macro-économique, de même que des séries chronologiques cohérentes et intégrées portant sur des données détaillées relatives à la main-d'œuvre, l'analyse du marché du travail (par exemple, personnes occupées, ménages) étant ainsi incorporée dans le CST (par exemple, branches d'activité et unités institutionnelles). L'ultime objectif est de créer une Matrice de comptabilité sociale pour l'industrie du tourisme (MCSIT)⁶² par laquelle les données monétaires sont reliées aux données non monétaires telles que les données sur l'emploi.

Outre les emplois et les heures de travail, l'ensemble de données de base du CST est constitué de données sur la rémunération des salariés et sur le revenu mixte des travailleurs indépendants en tant qu'éléments de la valeur ajoutée et de la répartition des revenus. Dans un cadre intégré, cet ensemble de données est placé sous un verre grossissant en subdivisant la rémunération du travail selon les différents types d'emplois. Ceci peut aboutir à des tableaux croisés, par exemple, des salaires par sexe, par niveau d'instruction, par profession et par type de ménage. Un exemple est présenté ci-dessous. L'étape suivante consiste à intégrer d'autres données sur l'emploi issues d'enquêtes de base de telle sorte que les principales variables concordent avec les données de l'emploi dans le CST et le module (en tant que point de référence). Ces principales variables sont les emplois et les EPT, les heures de travail et la rémunération de la main-d'œuvre. Il est essentiel, pour ce faire, que les données sur l'emploi tirées, par exemple, des enquêtes auprès des ménages, sur la population active, ou auprès des établissements soient ajustées de manière à ce qu'elles cadrent avec les concepts et les définitions des données macro-économiques du module de l'emploi et du CST (*lien micro-macro*). Certains éléments de ce processus sont décrits dans la section suivante.

Le processus

Les grandes lignes du processus d'intégration ou de liaison micro-macro-économie reposent sur la nécessité d'harmoniser les données de base sur l'emploi avec les concepts, les définitions et les

60. Par exemple, les ratios du tourisme pourrait aussi être calculés pour différents types de touristes.

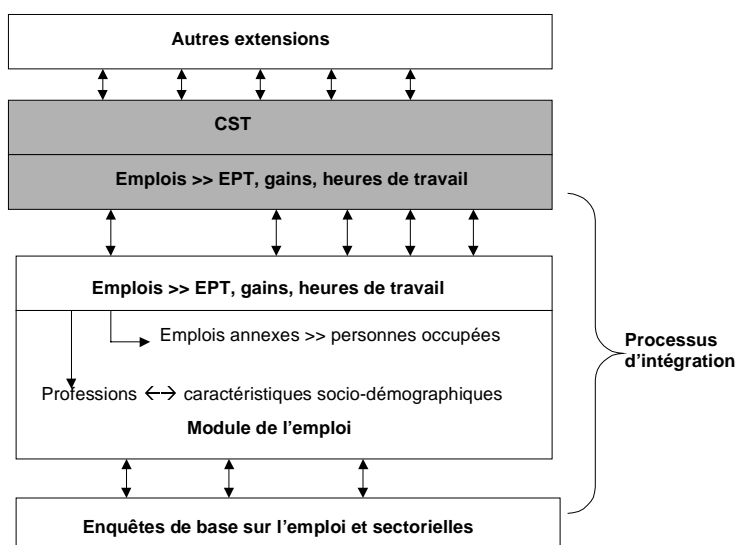
61. Voir, par exemple, le lien établi grâce à un registre d'entreprises.

62. Ou un Système de matrices de comptabilité économique et sociale (SESAME). Voir SCN93.

classifications décrites dans ce module. De cette manière, un lien peut être établi avec le CST. Un bon point de départ pourrait être « le nombre d'emplois »⁶³. Sur cette base étroite, le module de l'emploi peut alors être enrichi avec d'autres éléments de l'emploi, en utilisant le nombre d'emplois pour caler les totaux de ces autres éléments (voir figure 6). En outre, des interrelations entre ces éléments peuvent être établies, mettant aussi en relation des variables telles que les EPT, la rémunération des salariés, la profession et les (caractéristiques des) personnes occupées. Voici des exemples d'interrelations :

- Nombre d'emplois – nombre d'emplois annexes = nombre de personnes occupées.
- Salaire horaire brut moyen * total des heures rémunérées = gains bruts annuels.
- Nombre d'emplois de salariés * gains bruts annuels moyens des salariés = rémunération totale des salariés.

Figure 6. Le lien entre le module de l'emploi et le CST



Le processus d'intégration n'est pas un exercice des plus simples et il peut être différent selon les variables. Il n'est guère possible de décrire en détail tous les aspects de ce processus. La disponibilité des données sur l'emploi dans un pays est déterminante. En conséquence, seuls certains aspects sont traités dans cette section. Trois questions principales doivent être abordées.

Tout d'abord, se pose la question de la sélection des *secteurs*, qui délimite le tourisme envisagé dans la perspective de l'offre. Ce sujet a déjà été examiné en détail. Il est évident que pour relier le module de l'emploi au CST, la sélection des branches d'activité doit être cohérente avec le choix des branches dans le CST. Dans ce dernier, on passe de la consommation touristique aux produits et services touristiques des branches d'activité (productrices) liées au tourisme. Ce dernier groupe de branches productrices doit constituer la base des branches retenues dans le module de l'emploi. Le *niveau de détail* doit également être envisagé. Le choix du niveau de détail, par exemple, à trois ou

63. Relié aux EPT et à la rémunération du travail, qui font également partie du CST.

quatre chiffres dans la classification de la CITI, doit également être cohérent entre le CST et le module. Sinon, on ne peut pas utiliser des résultats tels que les ratios du tourisme. Toutefois, il faut avoir conscience des limites des données disponibles sur l'emploi (niveaux de qualité). C'est la principale raison du choix, pour ce module, d'un niveau à trois chiffres, du moins pour le moment.

La deuxième question porte sur le choix des *variables* devant être utilisées pour établir le premier lien avec le CST. En général, la comptabilité nationale (CN), et donc le CST, décrivent un processus économique. Dans ce processus, les volumes de travail et le coût de la main-d'œuvre jouent un rôle important dans la production de biens et de services du tourisme. Par ailleurs, la production du tourisme se traduit par une valeur ajoutée dont une partie alimente le revenu des salariés et des travailleurs indépendants. La CN utilise les emplois, ou mieux, les EPT, et le nombre d'heures de travail comme indicateurs du facteur travail. La rémunération des salariés et le revenu mixte des travailleurs indépendants constituent des éléments importants pour la valeur ajoutée de la production et pour la répartition des revenus. On utilise des moyennes annuelles pour le nombre d'emplois et les EPT, et des totaux annuels pour la rémunération des salariés et les heures de travail. Le revenu mixte des travailleurs indépendants plus l'excédent d'exploitation est utilisé comme élément d'ajustement.

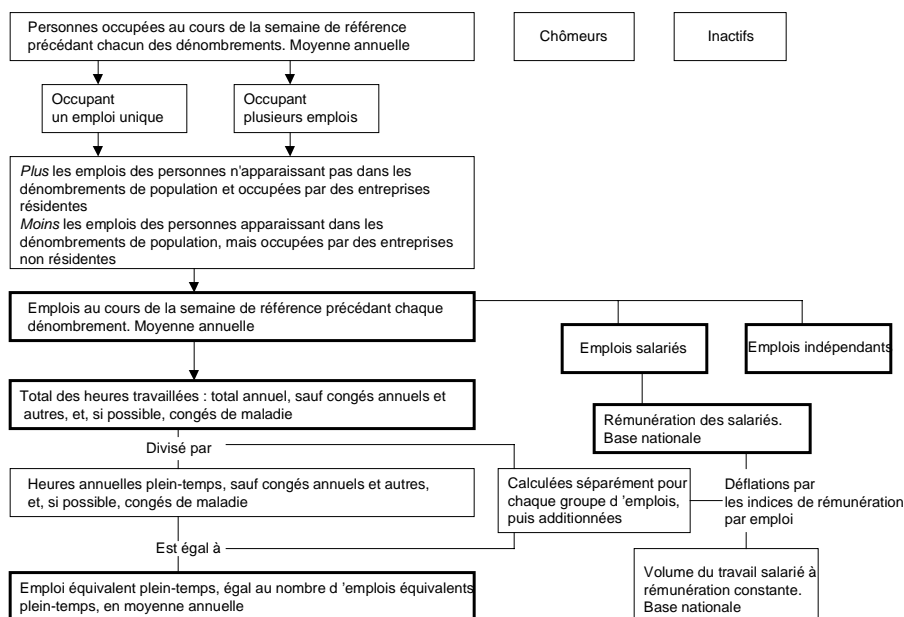
Dans la CN, les travailleurs indépendants sont placés dans une situation différente de celle des salariés. La situation des salariés est caractérisée par des salaires en tant que coûts dans le processus de production et par des gains dans la répartition des revenus, alors que la situation des travailleurs indépendants est caractérisée par un revenu mixte. Il est difficile d'établir sans ambiguïté quelle est la part de ce revenu mixte qui peut être attribuée au revenu provenant du capital et de l'activité d'entreprise, et quelle est la part à attribuer au revenu en rapport avec les heures de travail. Ce dernier aspect demeure occulté dans l'élément d'ajustement de la valeur ajoutée constituée par le revenu mixte et l'excédent d'exploitation⁶⁴. Dans la CN, on ne procède pas à cette dissociation. Ainsi, convient-il de déterminer les emplois, les EPT et le nombre d'heures de travail en ce qui concerne les salariés et les personnes ayant un emploi non salarié, tandis que la rémunération ou les gains bruts totaux liés au travail ne sont déterminés que pour les salariés.

La troisième question tient à la manière de réaliser le lien effectif. Comme nous l'avons déjà indiqué, il s'agit de faire le lien entre les sources disponibles de données de base sur l'emploi, telles que les enquêtes sur la population active ou auprès des établissements, par exemple, et le module d'emploi/CST. Ici, cette méthode est expliquée, à titre d'exemple, pour « le nombre d'emplois » en utilisant les étapes d'harmonisation, de couverture complète ou identique et de minimisation des erreurs décrites dans le chapitre précédent. Pour l'essentiel, le même type de méthode peut être utilisé pour les heures de travail, la rémunération des salariés ou d'autres variables.

Étant donné que l'on s'intéresse dans notre exemple à tout l'éventail des emplois, ceux des salariés et des travailleurs indépendants, il convient d'utiliser comme source d'information de base un type d'enquête portant sur la population active ou les ménages. Si l'intérêt se porte par exemple, sur les emplois ou les gains des salariés seulement, alors on aurait pu choisir, au lieu d'une enquête sur la population active, une enquête sur les établissements ou une autre source de base fiable.

64. Le SCN indique que les salaires des personnes ayant un emploi indépendant pourraient être imputés sur la base du salaire horaire moyen des salariés et du nombre d'heures de travail des travailleurs indépendants. Toutefois, il reste à déterminer si cette option est intéressante. Il pourrait être sage d'étudier aussi d'autres possibilités, tels les enregistrements fiscaux.

Figure 7. Concepts d'emploi du système de la comptabilité nationale¹



Note : Les encadrés avec des lignes grasses s'appliquent aux concepts du SCN.

1. Voir SNA93, 1993, p 408.

Il est également possible d'appliquer d'autres variantes de cette méthode. On peut, par exemple, utiliser deux sources d'information de base de façon simultanée, par exemple, des données sur les emplois des salariés issues d'une enquête sur la population active et d'une enquête auprès des établissements. Dans ce cas, il convient de réaliser pour les deux enquêtes le processus d'harmonisation, de couverture complète ou identique et de minimisation des erreurs. Au bout du compte, les deux sources doivent être rapprochées en utilisant une méthode mathématique d'ajustement, du moins quand les différences observées entre les deux sources ne sont pas trop importantes. Une autre solution consiste à utiliser une source d'information centrale ou de base, puis à l'utiliser comme référence à l'égard d'autres sources disponibles, par exemple utiliser l'enquête sur la population active comme source d'information de base et caler les données sur d'autres sources comme une enquête auprès des établissements ou d'autres enquêtes plus limitées pour tenir compte des variations saisonnières ou des moyennes annuelles. Cette dernière solution semble être l'option la plus pratique. En général, pour chaque variable, on pourrait choisir une source de base différente, selon la disponibilité des sources d'information. En ce sens, il est toujours judicieux de commencer par faire l'inventaire des sources d'information disponibles sur l'emploi touristique.

Dans notre exemple, le point de départ principal est représenté par les définitions et les classifications relatives au « nombre d'emplois » et aux éléments connexes, tels que la structure horaire (plein-temps/temps partiel) et la situation du point de vue de l'emploi (salarié ou indépendant), décrits dans le chapitre 9 consacré aux concepts et définitions. Ceci est le principal objectif à atteindre. Les données sur l'emploi issues des sources d'information de base, dans le cas présent les définitions et classifications spécifiques de l'EPA, doivent être transposées et harmonisées avec les définitions et classifications du module de l'emploi.

Il faut évidemment sélectionner auparavant la partie des données de l'EPA qui correspond aux secteurs du tourisme sur la base d'une classification du type de la CITI.

Dans *la première étape* de ce processus, c'est-à-dire l'*harmonisation*, l'objectif est d'éliminer les différences dans les définitions, les classifications et le niveau de détail. Dans notre exemple, on fait concorder à cet effet les données de l'EPA avec les définitions et classifications établies dans le module d'emploi. On peut envisager les questions et corrections suivantes :

- Les *principales questions* sont : tous les groupes (personnes occupées/emplois) dans l'ensemble de données cadrent-ils avec les définitions et classifications du module de l'emploi ? Des groupes doivent-ils être exclus ou ajoutés ? Les personnes occupées/emplois sont-ils attribués à la classification appropiée ?
- Dans notre exemple, le nombre *d'emplois* doit être déterminé. Toutefois, l'EPA est fondée sur les *personnes occupées*. C'est pourquoi il convient d'effectuer un ajustement en ajoutant les deuxième et (si possible, troisième) emplois des salariés et des travailleurs indépendants à leur emploi principal (dans l'EPA également). En principe, seuls les emplois annexes dans les secteurs du tourisme retenus doivent être ajoutés. Pour ce faire, il faut que le deuxième, troisième, etc., emploi soit correctement attribué à une branche d'activité. Si l'on veut également avoir des informations complètes sur le travail au noir, quels que soient les autres secteurs concernés, tous les emplois annexes sont à prendre en compte.
- De même, les emplois annexes dans les secteurs du tourisme des personnes dont l'emploi principal appartient à un autre secteur non touristique doivent être pris en compte.
- Si l'EPA n'est fondée que sur les personnes occupées et sur les emplois comportant un minimum de, par exemple, quatre heures de travail par semaine ou plus, alors, s'ils sont connus, tous les emplois d'une à quatre heures de travail doivent être ajoutés également (éventuellement à partir d'une autre source d'information ou d'estimations).
- Il faut déterminer *la moyenne annuelle* du nombre d'emplois. Ce chiffre peut être obtenu si on dispose de données sur le nombre d'emplois pour chaque mois ou trimestre de l'année. Dans ce cas, une moyenne annuelle « simple » peut être calculée en faisant la moyenne entre les chiffres de fin de trimestre ou de fin de mois. Toutefois, on ne dispose parfois que des données correspondant à *un instant donné*, sur la base, par exemple, d'une semaine de référence. La meilleure option consiste alors à utiliser des informations supplémentaires afin d'ajuster les données de l'EPA de façon à obtenir une moyenne annuelle⁶⁵, par exemple en s'appuyant sur des enquêtes auprès des entreprises pour la détermination du nombre (trimestriel ou mensuel) d'emplois de salariés. On peut aussi procéder à des estimations, à partir d'autres données connexes comme (les variations de) la production trimestrielle ou mensuelle des secteurs caractéristiques du tourisme. S'il n'existe pas de sources supplémentaires disponibles, il convient alors d'utiliser les données correspondant à cet instant précis en tant qu'expression du nombre moyen d'emplois par an. Il est évident qu'elles ne peuvent alors donner qu'une indication, notamment quand le moment de la réalisation de l'enquête se situe hors de la pleine saison touristique. Il ne suffit donc pas d'établir des moyennes lorsqu'on part de données portant sur des instants précis. Le tourisme ayant un caractère saisonnier très marqué, il convient de veiller à la façon dont est réalisé l'ajustement des données. Le moment et la fréquence de la collecte des données

65. L'interpolation ou l'extrapolation peuvent aussi être utilisées ici.

disponibles sur l'emploi sont déterminants. Il est préférable de faire une moyenne des données mensuelles plutôt que trimestrielles, car les données mensuelles donnent une image plus fidèle du tourisme⁶⁶.

- Si le lien avec le CST est effectué à un *niveau à quatre chiffres*, il peut arriver que les données issues de positions à trois chiffres doivent être réparties dans des positions à un niveau à quatre chiffres⁶⁷. Ceci n'est possible que si l'on dispose d'un critère de répartition provenant d'une autre source. La question de la fiabilité de ces ajustements est le revers de la médaille. Au contraire, les données doivent souvent être regroupées⁶⁸ pour des raisons de fiabilité. Dans ce cas, la question est de savoir comment faire fusionner des groupes sans perdre trop d'informations.
- Toutes les personnes prétendant avoir un emploi salarié ou indépendant sont-elles réellement salariées ou indépendantes ? Répondent-elles à la définition et à la classification établies dans le module de l'emploi ? Ces définitions sont-elles aussi appliquées dans la pratique ? Par exemple, les travailleurs familiaux sont-ils des travailleurs à leur propre compte et des travailleurs extérieurs à l'établissement (en partie) classés parmi les personnes ayant un emploi indépendant ?

La deuxième étape consiste à réaliser *une couverture complète ou identique* en procédant à des ajustements pour tenir compte des différences dans les populations entre les sources de base et le module de l'emploi. Pour ce faire, on ajoute d'autres catégories de salariés ou de travailleurs indépendants, en utilisant des données issues d'autres sources de base quand c'est nécessaire. On peut envisager les questions et corrections suivantes :

- La *principale question* est la suivante : des groupes répondant à la définition du module de l'emploi⁶⁹ mais n'apparaissant pas dans la source d'information de base utilisée sont-ils laissés de côté ?
- Dans le cas de notre exemple, la plupart des catégories seront déjà prises en compte car l'EPA décrit la situation globale de l'emploi. La définition de la population et la façon d'appliquer en pratique cette définition sont déterminants.
- Parfois, les personnes ayant plus d'un certain âge ou moins d'un certain âge ne sont pas prises en compte. Les emplois des personnes occupées âgées de 15 ans et plus doivent figurer dans l'ensemble de données. Le cas échéant, une catégorie relative au travail des enfants peut être ajoutée.
- Comment sont traités statistiquement les emplois des personnes travaillant pour des agences de travail temporaire ? Si elles doivent être prises en compte, peuvent-elles être attribuées au secteur approprié ? Ceci vaut également pour les groupes tels que les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs extérieurs à l'établissement et les travailleurs occasionnels.

66. Les données trimestrielles peuvent être corrigées des effets saisonniers, par exemple, en utilisant d'autres données sur une base mensuelle.

67. Bien sûr, ceci vaut également pour le passage d'une classification de deux à trois chiffres.

68. Ceci peut être la conséquence, par exemple, de la taille de l'échantillon ou des règles relatives à la divulgation des données.

69. Voir le chapitre 9.

Sont-ils pris en considération, et s'ils ne le sont pas, quelles sont les sources d'information disponibles sur les emplois de ces catégories ?

- Les emplois des étudiants, apprentis, stagiaires, etc., sont-ils pris en compte s'ils comportent au moins une certaine forme d'engagement formel ? Existe-t-il des informations sur ces groupes ?
- Les emplois des travailleurs frontaliers et saisonniers venant de l'étranger sont-ils ajoutés et, réciproquement, les emplois des travailleurs frontaliers et saisonniers partant travailler à l'étranger sont-ils éliminés de l'ensemble de données ?
- Voulons-nous, par exemple, prendre en compte l'emploi dans les piscines, les musées, etc., gérés par les collectivités locales ou les terrains de camping exploités par les agriculteurs ? Ou, de façon plus générale, voulons-nous inclure l'emploi créé par les activités marchandes des organismes publics⁷⁰ ? De toute façon, notamment dans les secteurs des « transports » et des « activités récréatives, culturelles et sportives » les activités des pouvoirs publics sont prises en compte.
- Et enfin, dans le cas des *enquêtes auprès des établissements*, on utilise souvent une méthode par seuil ou taille limite. Existe-t-il des sources supplémentaires permettant d'estimer le nombre d'emplois des catégories qui sont laissées de côté ?

La troisième étape, la *minimisation des erreurs de mesure*, est une recherche organisée pour déceler les erreurs de mesure (systématiques et non systématiques) ; habituellement, l'analyse descendante est la plus efficace. D'autres possibilités consistent à procéder à un calage (totaux) sur les autres sources disponibles ; à utiliser les interrelations entre variables, telles que nombre total d'emplois = nombre total de personnes occupées + nombre total d'emplois annexes ; la comparaison avec les chiffres des périodes précédentes. S'il n'y a pas cohérence, c'est qu'une ou plusieurs variables comportent probablement des erreurs de mesure, à savoir d'échantillonnage ou d'une autre nature. On peut envisager les questions et corrections suivantes :

- La *principale question* est la suivante : les données sont-elles cohérentes sur le plan interne et externe, en utilisant aussi d'autres sources et identités possibles ?
- Dans notre exemple portant sur l'EPA, les comparaisons des emplois de salariés sont habituellement faites uniquement par rapport à d'autres sources, telles que les enquêtes auprès des établissements. En ce qui concerne les (emplois des) salariés, l'EPA est généralement la seule source d'information.
- L'ensemble des données contient-il des personnes occupées qui déclarent avoir un emploi salarié ou indépendant, mais qui travaillent sans être rémunérées ou sans percevoir de bénéfice ? Ces personnes doivent être exclues.
- Voulons-nous prendre en compte ou pas le travail au noir ou illégal ? Est-il possible de détecter ce groupe dans l'EPA ?
- Les données choisies correspondent-elles aux secteurs du tourisme sélectionnés ? La codification des classes et des groupes de la CITI est-elle correcte ?

70. La production marchande est définie dans le SCN comme la production qui est vendue à des prix économiquement significatifs. Les activités des administrations publiques, même si elles sont subventionnées, peuvent être prises en compte si leurs prix sont considérés comme étant économiquement significatifs du point de vue du coût et de la demande.

Tableau-texte 3. L'ajustement aux définitions et classifications du module de l'emploi/CST

	<u>Secteurs caractéristiques du tourisme</u>				
	Hôtels Etc.	Transports	Agences de voyage	Act. recr.	Etc.etc.
Nombre d'emplois (plein temps/temps partiel ; salariés/indépendants) d'après les définitions et classifications établies dans les enquêtes de base (par exemple, enquêtes sur la population active ou sur les établissements)
Ajustements à effectuer :					
<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisation : ajustement pour tenir compte des concepts, définitions et classifications. Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Étape pour passer des personnes occupées aux emplois • Étape pour passer des moyennes annuelles aux totaux • Étape pour passer au niveau de détail adéquat 	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
<ul style="list-style-type: none"> • Couverture complète ou identique : ajustement pour tenir compte des différences dans les populations Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Ajout des emplois de classes d'âge non encore incluses • Traitement statistique des étudiants, apprentis, etc. • Ajout des emplois de personnes travaillant par l'entremise des agences de travail temporaire 	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
<ul style="list-style-type: none"> • Minimisation des erreurs de mesure Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Codification erronée des deuxième, troisième, etc., emplois • Erreurs d'observation et erreurs d'échantillonnage • Comparabilité chronologique 	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
<ul style="list-style-type: none"> • Équilibrage (dans le cas de petits écarts entre deux sources) 	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Nombre d'emplois (plein-temps/temps partiel ; salariés/indépendants) conformément aux définitions et classifications du module de l'emploi/CST , dans les secteurs liés au tourisme

Note : Le même processus peut être appliqué pour les autres variables de liaison telles que les heures de travail, les salaires des salariés ou, en réalité, toute autre variable.

- Existe-t-il des erreurs dans l'observation des deuxièmes emplois ? Parfois, les individus déclarent un emploi principal important, mais aussi un emploi annexe avec un nombre d'heures excessives. Ceci pourrait, par exemple, être une erreur de frappe.
- Devons-nous apporter des corrections pour tenir compte des erreurs ou biais d'échantillonnage ? Par exemple, la sous-estimation des emplois « mineurs et irréguliers » et la surestimation des emplois « importants et normaux ».
- Devons-nous procéder à des corrections pour tenir compte des erreurs d'observation, des déclarations incorrectes ou des erreurs de mise en forme ?
- Des ajustements sont-ils nécessaires à des fins de *comparabilité chronologique*, pour déterminer les variations effectives plutôt que les niveaux effectifs (par exemple, passages d'établissements d'une classe ou d'un groupe de la CITI à un autre) ?

Si une seule source d'information de base est utilisée, alors les données ajustées relatives au nombre d'emplois de salariés et de travailleurs indépendants doit maintenant être en conformité avec les définitions et classifications utilisées dans le module de l'emploi. Si plus d'une source est utilisée dans ce processus, par exemple si l'on utilise l'EPA et une enquête auprès des établissements pour déterminer le nombre d'emplois de salariés, alors une *quatrième et dernière étape* est nécessaire, à savoir l'*étape d'équilibrage*. Dans cette étape, les écarts restants entre deux sources sont éliminés par une méthode de compensation, par exemple, la procédure de minimisation de Powell⁷¹. L'étape d'équilibrage ne doit être utilisée que si les écarts restants sont relativement faibles. Elle peut aussi être utilisée dans le cas où les données sur l'emploi sont extraites séparément à partir des comptes nationaux et du module d'emploi. Rappelons encore une fois que des sources de données différentes ne doivent être rapprochées par cette méthode que si les différences ne sont pas trop importantes. Une meilleure option est de considérer que les totaux du CST sont les objectifs à atteindre et de repondérer les totaux obtenus à l'issue du processus d'intégration du module de l'emploi en fonction de ces totaux du CST. Autrement, du moins dans le cas de la rémunération des salariés, ceci peut aboutir à l'ajustement du PIB dans le CST.

Selon les données sur l'emploi disponibles dans le pays, les questions et ajustements peuvent être affinés ou modifiés. Ici, seul un aperçu général est présenté en utilisant le nombre d'emplois de salariés et de travailleurs indépendants comme exemple. Le même processus peut être appliqué aux autres variables de liaison. Commencer par « le nombre d'emplois » offre un avantage : les autres variables, telles que les EPT, les heures de travail, la rémunération et les personnes occupées, sont étroitement liées à cette variable.

Équivalents plein-temps et nombre d'heures de travail

Du fait que les emplois peuvent être à plein-temps ou à temps partiel, les volumes de travail dans le SCN/CST sont généralement exprimés en *équivalents plein-temps (EPT)*. Le concept d'EPT est meilleur que celui d'emplois pour la comparaison entre branches d'activité. Les EPT ne dénombrent pas les personnes occupées, mais fournissent une indication quant au nombre potentiel d'emplois à plein-temps dans un groupe d'emplois ou une branche d'activité. En général, le SCN indique que les EPT doivent être calculés en divisant le nombre total d'heures *effectivement* travaillées par le nombre moyen annuel d'heures *effectivement* travaillées dans des emplois à plein-temps. Pour le passage des

71. Voir aussi Round (1993).

emplois aux ETP, la contribution de chaque emploi, mineur ou important, est ajoutée au total (moyen) des EPT. Il convient de distinguer deux catégories d'emplois. L'une est représentée par les travailleurs indépendants, y compris les travailleurs familiaux, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs extérieurs à l'établissement, et l'autre par les salariés, incluant les étudiants, les apprentis etc., et les personnes travaillant par l'entremise de agences de travail temporaire (voir chapitre 9). La façon de convertir les emplois en EPT peut toutefois différer.

Par exemple, la méthode la plus simple consiste à prendre *un ratio plein-temps/temps partiel* déjà fixé et à recalculer le nombre annuel moyen d'emplois en un nombre annuel moyen d'EPT, en multipliant le nombre d'emplois par leur fraction de temps partiel. Si les ratios plein-temps/temps partiel ne sont pas disponibles, il faut les estimer d'après un mode ascendant. On peut y parvenir facilement en fixant un nombre d'heures de référence pour une semaine (ou une année) de travail à plein-temps « normale » ou en prenant les heures contractuelles à titre indicatif. Toute personne travaillant au moins le même nombre d'heures, que ces heures de référence, par exemple 35 heures par semaine, est un travailleur à plein-temps et toute personne travaillant moins est un travailleur à temps partiel. Puis, tous les emplois à temps partiel sont comptabilisés comme des moitiés d'EPT.

Ces deux premières méthodes sont assez approximatives. La durée de l'emploi à plein-temps ayant évolué au cours du temps et étant différente d'un secteur à l'autre, des méthodes plus sophistiquées sont préférables. La principale question est de savoir comment déterminer le nombre moyen d'heures hebdomadaires, ou mieux encore, annuelles, travaillées dans un emploi à plein-temps. Le point de départ pourrait être, là encore, de fixer un nombre d'heures de référence, par exemple 35 heures par semaine. Les emplois peuvent être classés comme plein-temps ou temps partiel en fonction de cette « norme » définissant une semaine ou une année normale à plein-temps. On peut ensuite calculer le nombre moyen d'heures travaillées dans un emploi à plein-temps sur la base des emplois qui sont classés comme des emplois à plein-temps. En divisant le nombre total d'heures travaillées par cette moyenne pour l'emploi à plein-temps, on peut obtenir le nombre annuel moyen d'EPT. En conformité avec le SCN, il faut utiliser le nombre d'heures *effectivement* travaillées, en excluant les congés annuels, les congés de maladie, les jours fériés, les grèves, etc. Il est préférable que les moyennes soient fondées sur le nombre d'heures de travail *annuelles* plutôt que sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires (contractuelles) car toutes sortes de différences dans le temps de travail sont mieux prises en compte de cette façon. Les équivalents plein-temps doivent être calculés séparément au *niveau le plus bas* possible puis additionnés. Ce calcul peut être effectué par activité économique, par groupe d'emplois ou même par établissement. Les données disponibles et les différences entre les types d'emploi ou même entre les sexes⁷² sont déterminantes lorsqu'il s'agit des heures « normales » de travail. Concernant le nombre d'heures moyen d'un emploi à plein-temps, les heures normales ou contractuelles de travail pour le secteur ou groupe d'emplois considéré peuvent également être utilisées.

On peut encore affiner la dernière méthode en faisant une distinction entre les salariés et les travailleurs indépendants. En ce qui concerne les *salariés*, un accord collectif pourra habituellement être un bon indicateur de l'horaire hebdomadaire normal. Mais, pour les personnes ayant un *emploi indépendant*, les heures de travail peuvent être très variables, et il est également difficile de les comparer aux heures contractuelles des salariés. Le nombre d'heures de travail peut être excessif. Les heures supplémentaires et les heures de travail en plus à domicile non rémunérées ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures contractuelles des salariés. Toutes ces heures apparaîtront dans les enquêtes pour les personnes ayant un emploi indépendant. Une différence d'interprétation

72. La différenciation par sexe est parfois nécessaire si les contrats de travail des hommes présentent des différences importantes par rapport à ceux des femmes.

supplémentaire pourrait porter sur le fait que les travailleurs indépendants se livrent également à d'autres activités sur leurs heures de travail. On ne procède à aucune réduction à cet effet pour la prise en compte des heures de travail hebdomadaires. La principale question qui se pose concerne l'opportunité de définir pour les travailleurs indépendants une norme différente en termes de semaine ou d'année de travail normale à plein-temps. On ne le fait habituellement pas. La même méthode que celle décrite plus haut est utilisée : la semaine de travail normale à plein-temps pour les travailleurs indépendants est fixée à un nombre d'heures à peu près équivalent à celui des salariés. Parfois, les personnes ayant un emploi indépendants dont l'horaire hebdomadaire de travail est excessivement long ne sont pas prises en compte et tous les travailleurs dépassant la semaine normale de référence sont comptabilisés comme un EPT. On ne calcule le ratio entre les heures travaillées totales et les heures travaillées moyennes pour un emploi à plein-temps dans ce groupe que pour les travailleurs indépendants travaillant moins d'une semaine normale.

En pratique, il se peut qu'il soit nécessaire d'estimer le nombre d'heures totales de travail et le nombre moyen annuel d'heures à plein-temps, en raison du fait, par exemple, que les informations sur les congés de maladie et les congés annuels ne sont pas directement disponibles. Si l'on dispose d'informations sur les heures de travail moyennes du groupe total et les heures de travail moyennes d'un emploi à plein-temps, par exemple les heures de travail contractuelles pour ce groupe, on peut alors utiliser le ratio entre ces deux chiffres pour obtenir les EPT. Ce calcul doit être bien évidemment effectué par activité économique ou par groupe d'emplois.

Il convient de garder à l'esprit, lors de l'interprétation des *variations* des volumes de travail au cours des années d'après les EPT, qu'elles peuvent être imputables soit aux variations du nombre d'emplois, soit aux variations du nombre moyen d'heures travaillées (pour un emploi à plein-temps). En outre, il est important de se rappeler que des méthodes différentes peuvent aboutir à des résultats différents (voir, par exemple, tableau-texte 4).

Bien que les EPT soient le plus souvent utilisés pour l'estimation du travail dans le SCN/CST, le nombre total annuel d'heures de travail demeure la meilleure unité de mesure pour la *productivité*, question centrale dans le SCN. Il s'agit là du nombre total annuel d'heures *effectivement* travaillées. Ces chiffres, du moins en ce qui concerne les salariés, peuvent être obtenus à partir des enquêtes (trimestrielles) auprès des établissements. De cette façon, le total annuel peut être la « simple » somme de quatre trimestres. Toutefois, comme avec « le nombre d'emplois » le processus d'harmonisation, de couverture complète ou identique et de minimisation des erreurs doit intervenir. De même, il faut établir une relation avec la population qui est utilisée pour obtenir « le nombre d'emplois ».

Tableau-texte 4. **Un exemple simple de conversion des emplois en EPT**
Population totale de six travailleurs

Heures de travail	Plein-temps	Temps partiel
25		P
10		P
40	F	
15		P
45	F	
35	F	
170	3	3

Note : Le nombre d'heures fixé pour le plein-temps est de 35 heures.

Méthode 1 : Avec un ratio plein-temps/temps partiel de, par exemple, 0.80 : $6 \times 0.8 = 4.8$ EPT.

Méthode 2 : $3 \text{ EPT} + 3 \times \frac{1}{2} \text{ EPT} = 4.5 \text{ EPT}$.

Méthode 3 : La moyenne pour les travailleurs à plein-temps est de 40 heures $(40+45+35/3)$. Ce qui donne $170/40 = 4.3$ EPT.

Si l'on dispose d'une moyenne annuelle des heures travaillées, on peut également obtenir le nombre total d'heures travaillées pour chaque branche d'activité en multipliant ce chiffre par le nombre de personnes occupées ou par le nombre d'emplois, en fonction de la base de calcul de la moyenne. Vice versa, le nombre moyen d'heures travaillées est égal au nombre total d'heures travaillées par un groupe, divisé par le nombre de personnes ou d'emplois dans ce groupe. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'estimer les heures *effectivement* travaillées, car les informations sur les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et autres éléments spécifiques des heures rémunérées mais non travaillées ne sont pas toujours disponibles. Dans ce cas, les *heures rémunérées et travaillées*, y compris les heures supplémentaires, représentent la meilleure solution de rechange. Ceci vaut également pour le calcul des EPT. Cette unité de mesure correspond mieux aussi à la rémunération des salariés et à la méthode de collecte des statistiques sur l'emploi. La relation entre ces deux concepts est la suivante : nombre total d'heures effectivement travaillées = nombre total d'heures rémunérées – nombre total d'heures rémunérées mais non travaillées.

Lorsqu'on a déterminé le nombre annuel moyen d'emplois ou d'EPT, on peut appliquer les ratios du tourisme pour obtenir l'emploi « réellement » attribué au tourisme, à l'exclusion de l'emploi créé par les non-visiteurs, du moins en ce qui concerne les secteurs touristiques sélectionnés. En général, les ratios du tourisme peuvent être considérés comme la part du PIB des secteurs du tourisme retenus pouvant être attribuée à la consommation du tourisme⁷³. Ces ratios peuvent non seulement être calculés pour les secteurs sélectionnés, mais ils peuvent aussi être différenciés en fonction des différents types de touristes, tels que, par exemple, les visiteurs séjournant plus ou moins de 24 heures, les touristes nationaux ou venant de l'étranger ou les touristes d'affaires. Les résultats finaux doivent être conformes aux estimations des niveaux de l'emploi direct, obtenus dans l'optique de la demande.

Rémunération des salariés

Pour le SCN, le coût de la main-d'œuvre d'une part et la répartition des revenus de l'autre sont des éléments importants. Ceci s'applique notamment à la rémunération des salariés et au revenu mixte des travailleurs indépendants. *Le revenu mixte des travailleurs indépendants* contient, outre la rémunération du travail, la rémunération du capital et de l'entreprise. Ces éléments ne peuvent pas être distingués sans ambiguïté. C'est pourquoi on utilise le poste revenu mixte plus excédent d'exploitation⁷⁴ comme poste d'ajustement sans différenciation plus poussée. *La rémunération ou les gains bruts annuels totaux des salariés* est, en général, définie comme correspondant à tous les paiements effectués directement aux travailleurs en liaison avec l'accomplissement d'un travail, y compris les paiements au titre des cotisations sociales ou autres prestations collectives effectués par l'employeur pour le compte du salarié. Les principaux éléments constitutifs sont :

- *Salaires et traitements* – comprennent les paiements, en espèces ou en nature, pour le temps de travail normal et les heures supplémentaires et toutes sortes de paiements supplémentaires tels que pour le temps rémunéré mais non travaillé (par exemple les jours fériés), toutes les primes régulières/irrégulières, les pourboires, les paiements de type intéressement ou les commissions, les indemnités de déplacement ou pour travaux pénibles ou dangereux et les avantages en nature (par exemple, restauration, hébergement et transport domicile/travail). Il

73. Voir le CST pour leur calcul.

74. Ce poste d'ajustement est défini comme valeur ajoutée – la rémunération des salariés – impôts + subventions.

s'agit d'éléments bruts, c'est-à-dire avant toute déduction au titre de l'impôt sur le revenu, de la sécurité sociale, des cotisations aux régimes de retraite, etc. Les salaires et traitements *ne comprennent pas* les remboursements par les employeurs des dépenses effectuées par les salariés pour occuper leur emploi ou pour effectuer leur travail (par exemple, les remboursements pour déménagement ou vêtements spéciaux doivent être traités en consommation intermédiaire des employeurs) ni les paiements aux salariés sans lien avec le travail produit (par exemple, les paiements consentis aux travailleurs absents de leur travail pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, etc., et indemnités de licenciement).

- *Cotisations sociales des employeurs* – prestations, en espèces ou en nature, que perçoivent les travailleurs, en plus de leurs salaires et traitements, destinées à couvrir des besoins survenant dans des cas tels que la maladie, le chômage, la retraite, etc. Ce revenu supplémentaire du travail comprend : les cotisations des employeurs aux régimes de pensions, retraite et de sécurité sociale, services médicaux, crèches et garderies, sports, subventions, primes de fin d'année et toutes les autres cotisations qui doivent être payées par le travailleur et qui sont prises en charge par l'employeur, à titre facultatif ou obligatoire. Quand les employeurs fournissent eux-mêmes ces prestations, la rémunération doit être imputée.

La rémunération des salariés doit être présentée sous forme de totaux annuels. Rappelons que ces informations peuvent habituellement être obtenues à partir des enquêtes (trimestrielles) auprès des établissements. De cette façon, les totaux annuels peuvent correspondre à la « simple » somme de quatre trimestres. Cette fois encore, il faut faire intervenir le processus d'harmonisation, de couverture complète ou identique et de minimisation des erreurs. Si l'on dispose d'une moyenne pour les gains annuels bruts par emploi, on peut alors en tirer un total annuel en multipliant le nombre d'emplois dans chaque groupe d'emplois par la rémunération annuelle moyenne des emplois dans ce groupe.

Lors de l'interprétation des *variations* dans la rémunération des salariés et des travailleurs indépendants, il convient d'avoir à l'esprit le fait que cette rubrique peut être scindée en deux, à savoir les variations du nombre d'heures rémunérées (élément volume) et les variations du prix de la main-d'œuvre, en prenant par exemple un salaire horaire moyen (élément prix).

Outre la distribution du revenu (pas dans le CST), l'une des questions centrales du SCN est en effet le coût de la main-d'œuvre. Il existe toutefois une différence entre la rémunération des salariés et le coût de la main-d'œuvre⁷⁵. La rémunération de la main-d'œuvre recouvre les gains totaux annuels des salariés rétribuant le travail, tandis que le coût de la main-d'œuvre correspond au coût total supporté par l'employeur en rapport avec l'utilisation de la main-d'œuvre. La rémunération des salariés diffère du coût de la main-d'œuvre en ce qu'elle inclut les cotisations patronales imputées au titre des régimes d'assurance sociale non provisionnés et qu'elle exclut toutes les formes d'imposition considérées comme des coûts de main-d'œuvre ainsi que le coût de la formation, les prestations sociales, le recrutement et la fourniture de vêtements de travail, etc.

Les gains, sous la forme de la rémunération des salariés ou du revenu mixte des travailleurs indépendants, sont essentiels dans la CN. Plus que les emplois, les EPT et le nombre d'heures de travail, ils apparaissent dans les comptes effectifs comme une part de la valeur ajoutée (par exemple, compte de production dans le CST) ou dans la distribution du revenu. La première est surtout utilisée comme exemple de point de départ de la liaison avec des données plus détaillées sur le travail. Grâce à

75. Dans le SCN93, le travail illégal (coût) est également estimé.

un lien micro-macro (voir chapitre 10), des tableaux croisés (fondés sur les EPT) peuvent être élaborés. Les traitements et salaires des salariés (travail rémunéré) subdivisés par variables telles que le sexe, le niveau d'instruction, la nationalité et la branche d'activité en sont un bon exemple (voir tableau-texte 5). Ceci ouvre des possibilités permettant d'analyser, par exemple : la composition des revenus de la main-d'œuvre par sexe, par niveau d'instruction et par branche ; la part des revenus des femmes par branche ; le poids relatif des non-résidents dans la rémunération totale des salariés.

Tableau-texte 5. **Emploi rémunéré (fondé sur les EPT)**
par sexe, niveau d'instruction, nationalité et secteur (données fictives)

	Hôtels, etc.	Transports	Agences de voyages	Récréation, etc.	Total, branches du tourisme	Total, branches du marché	Ensemble des branches
Rémunération des salariés, total	12.12	36.9	4.2	5.9	70.8	674.3	783.4
Résidents, total	10.1	30.4	4.0	5.8	50.3	611.6	713.3
Hommes, faible niveau d'éducation	3.1	10.2	0.2	1.1	14.6	130.2	150.9
Hommes, niveau moyen d'éducat.	2.3	8.3	1.1	1.8	13.5	190.0	210.6
Hommes, niveau élevé d'éducation	0.5	2.4	0.1	0.5	3.5	60.1	70.3
Hommes, total	5.9	20.9	1.4	3.4	31.6	380.3	431.8
Femmes, faible niveau d'éducation	3.4	5.3	0.4	1.4	10.5	100.3	130.5
Femmes, niveau moyen d'éducat.	0.6	3.4	2.1	0.9	7.0	110.7	120.9
Femmes, niveau élevé d'éducation	0.2	0.8	0.1	0.1	1.2	20.3	30.1
Femmes, total	4.2	9.5	2.6	2.4	18.7	231.3	281.5
Faible niveau d'éducation, total	6.5	15.5	0.6	2.5	25.1	230.5	281.4
Niveau moyen d'éducation, total	2.9	11.7	3.2	2.7	20.5	300.7	331.5
Niveau élevé d'éducation, total	0.7	3.2	0.2	0.6	4.7	80.4	100.4
Non-résidents, total	2.1	6.5	0.2	0.1	8.9	62.7	70.1

D'une façon générale, les étapes nécessaires pour rassembler ce type de données sont les suivantes :

- Utiliser les données issues d'une enquête sur la population active ou auprès des ménages (par exemple, éducation, âge et autres variables) et relier ces données à celles obtenues dans une enquête auprès des établissements (par exemple, emplois, salaires et heures de travail).
- La liaison doit être établie sur la base de variables communes (par exemple, sexe, âge et branche d'activité). La source d'information la plus fiable est utilisée comme référence pour la repondération. On procède par cellule et on aboutit à un ensemble de données comportant toutes les variables nécessaires.
- Le nouvel ensemble de données est ensuite utilisé pour obtenir les traitements et salaires par type d'emploi. L'étape finale consiste à porter les données au niveau des totaux du CST.

La même démarche peut être utilisée pour d'autres variables de l'emploi, de même que pour des variables telles que le type de ménage. Ceci vaut également pour la différenciation plus poussée du revenu mixte des travailleurs indépendants. Toutefois, il se pose un problème connexe qui tient au fait que les revenus du travail effectué sont dissociés des revenus du capital et de l'entreprise. Une méthode assez approximative consiste à utiliser les salaires des salariés à titre indicatif.

Afin d'obtenir un tableau plus complet des gains et des heures de travail des *salariés*, on peut par exemple envisager (par branche d'activité) comme point de départ les éléments suivants :

- Nombre annuel moyen d'emplois.
- Nombre annuel moyen d'heures travaillées par emploi :
 - Nombre annuel moyen d'heures normales travaillées par emploi.
 - Nombre annuel moyen d'heures supplémentaires par emploi.
 - Nombre annuel moyen d'heures rémunérées par emploi (A+B).
- Salaire horaire brut moyen par emploi, y compris les heures supplémentaires (fondé sur C).
- Salaire annuel brut moyen par emploi, y compris les heures supplémentaires (fondé sur C).
- Rémunération totale des salariés ($1 * 5$).
- Coût de la main-d'œuvre.

Il est possible de réaliser une différenciation plus poussée de ces données en distinguant plein-temps et temps partiel, hommes et femmes, et groupes professionnels.

Résumé

Le lien entre le module de l'emploi et le CST, ou leur intégration, est particulièrement important car il crée un cadre central. Non seulement ce cadre fournit un ensemble de base cohérent de définitions et de classifications, mais il constitue une référence par rapport auquel d'autres données sur l'emploi peuvent être établies, améliorant ainsi la vue d'ensemble et la comparabilité. Une fois l'intégration effectuée, des subdivisions supplémentaires peuvent être introduites en reliant les sources d'information détaillées aux données globales des comptes. Ceci vaut non seulement pour les « emplois » et les éléments connexes, mais aussi pour les « personnes occupées ». Il est généralement possible de relier les emplois et les personnes occupées dans les enquêtes auprès des ménages ou les enquêtes sur la population active. En utilisant cette relation, les données sur les personnes occupées peuvent aussi être incorporées dans le cadre central du module de l'emploi et du CST. Puis, les personnes occupées et les emplois peuvent être de nouveau subdivisés par caractéristiques individuelles telles que la profession, le niveau d'instruction, la nationalité et le nombre d'heures de travail. Une étape supplémentaire consiste à créer une MCSIT dans laquelle on puisse rapprocher les données monétaires et toutes sortes de données non monétaires, en utilisant également d'autres sources que les seules données sur l'emploi. Chaque indicateur est calculé à partir du même système statistique parfaitement homogène, ce qui aboutira à des totaux macroéconomiques identiques ou même améliorera les estimations du PIB.

Cependant, la réalisation de ce cadre d'ensemble est encore éloignée. De même, le lien entre le module de l'emploi et le CST ne doit pas être considéré comme étant la seule et unique voie. Le CST,

en tant que modèle d'entrées-sorties ou système comptable⁷⁶, a ses carences et ses limites⁷⁷. Dans l'ensemble du processus de liaison micro-macro, de nombreuses décisions sont prises et de nombreuses hypothèses sont formulées. Ceci peut influencer négativement sur la qualité des données résultantes. Il peut être difficile de parvenir à un regroupement cohérent des données au niveau micro-économique à chaque cycle. S'il existe des différences importantes entre les données d'origine et les totaux obtenus dans le CST, même après avoir procédé à l'harmonisation, etc., il ne s'agit pas simplement d'un problème de repondération. Il faudra alors de nouveau examiner de près les concepts, définitions et populations auxquelles on se réfère. Une recherche supplémentaire des erreurs de mesure doit être entreprise ou une vérification des données doit être de nouveau effectuée, même sur une base micro-micro. De même, l'élaboration d'un CST peut être lente et tardive en raison de la non-disponibilité de données de base. Ainsi, il peut y avoir un problème de délai. Enfin, l'élaboration d'un système aussi global peut prendre du temps, notamment si l'on cherche à chaque fois à intégrer toutes les sources disponibles sur l'emploi. C'est pourquoi l'opportunité de ce lien ne fait pas l'unanimité, la situation statistique du pays étant déterminante à cet égard. Cela milite en faveur de l'autonomie du module de l'emploi. Par exemple, on ne doit pas attendre que le CST soit achevé pour fournir les données effectives sur l'emploi touristique. Les données du module de l'emploi peuvent, bien évidemment, être actualisées et réajustées au cas où des résultats d'un nouveau CST deviendraient disponibles.

Bien qu'il soit très utile de relier la demande et l'offre de tourisme dans l'optique de l'emploi grâce à un lien avec le CST, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de points concernant cette méthode méritent des précisions :

- Même dans l'optique de la demande, il est souvent difficile d'allouer les dépenses des touristes aux différentes activités liées à ce secteur. La disponibilité de données fiables et concrètes peut également être un problème majeur. En outre, les éléments de l'emploi, tels que les coefficients de main-d'œuvre, qui sont utilisés dans les méthodes fondées sur la demande, sont calculés d'après des statistiques obtenues du point de vue de l'offre. Afin de mieux comprendre les facteurs déterminants qui jouent un rôle dans l'évolution de l'emploi lié au tourisme, une approche par l'offre est toujours nécessaire. Un CST à lui seul ne peut tout simplement pas fournir ces facteurs déterminants.
- Les ratios en termes de part du tourisme doivent être maniés avec précaution. Ces ratios n'indiquent pas grand chose si, par exemple, la production d'une branche augmente de 10 %. Cette hausse peut, par exemple, être la conséquence d'une diminution et non d'une augmentation des dépenses des touristes et d'une forte croissance proportionnelle des dépenses d'origine non touristique dans la branche d'activité. L'utilisation d'un ratio de l'emploi touristique dans ce cas est inappropriée. Il convient donc de n'utiliser ces ratios qu'à titre indicatif, du moins en termes de niveaux de l'emploi. L'application des ratios du tourisme aux caractéristiques des personnes occupées, telles que le sexe, l'âge, la nationalité et la profession n'est pas très significative.
- Pour la politique de l'emploi, il n'est pas très important de savoir exactement quelle proportion de l'emploi dans une branche est attribuable aux dépenses des touristes. Dans nombre de cas, cette politique visera l'ensemble du marché du travail de cette branche ou de ces groupes d'emplois, que l'emploi résulte des dépenses des visiteurs ou de celles des

76. Ou modèle d'équilibre général appliqué.

77. Par exemple, les fonctions de production technique sont linéaires, le comportement des consommateurs est censé être homogène, il n'existe pas de contraintes au niveau de l'offre et les effets interactifs sont ignorés. Voir Commonwealth Department of Tourism (1994).

non-visiteurs. En revanche, si l'on veut analyser l'impact ou les effets sur l'emploi des dépenses touristiques et des flux de touristes, les approches fondées sur la demande, comme les tableaux entrées-sorties et autres modèles comptables, restent encore les meilleures méthodes dont on dispose pour le moment. Les modèles économétriques⁷⁸ (souvent plus complexes) représentent aussi une bonne solution.

- En pratique, les modèles entrées-sorties sont généralement limités à des données annuelles ou parfois trimestrielles. Toutefois, ceci ne traduit que partiellement le caractère saisonnier du tourisme.
- Enfin, du point de vue statistique, la disponibilité et l'accessibilité des données sur l'emploi pour les secteurs sélectionnés du tourisme sont déterminantes. Souvent, le niveau de détail souhaité peut poser de sérieux problèmes de qualité. Même si l'on respecte les étapes décrites dans la présente section, les différences dans les définitions et les classifications entre les sources disponibles pour l'emploi peuvent également demeurer un obstacle⁷⁹.

Ceci signifie en général que :

- Pour les estimations des niveaux de l'emploi touristique *direct*, des approches par la demande et par l'offre peuvent être utilisées. Les résultats peuvent être harmonisés en faisant appel, par exemple, aux ratios du tourisme.
- Pour les estimations des niveaux de l'emploi touristique *indirect*, une approche par la demande est nécessaire.
- Pour la description de la *composition* de l'emploi touristique, seule une approche axée sur l'offre totale peut être utilisée, c'est-à-dire axée sur l'ensemble des secteurs. On peut parvenir à un certain degré d'harmonisation en utilisant la même population pour les estimations des niveaux de l'emploi touristique direct.

78. Voir, par exemple, Commonwealth Department of Tourism (1994).

79. Une nouvelle conception des enquêtes ou des concordances exactes ou synthétiques sont d'autres possibilités.

Chapitre 11

LES TABLEAUX DU MODULE DE L'EMPLOI

Le présent chapitre présente un ensemble de tableaux et une feuille de calcul pour la compilation et la présentation des données sur l'emploi dans les secteurs caractéristiques du tourisme (SCT), en reprenant les variables, définitions et classifications qui sont décrites dans le chapitre 9. Ces définitions et classifications sont fondées autant que possible sur les concepts du SCN ou du BIT. On se reportera au chapitre 10 pour la compilation des données. Dans le présent chapitre sont présentées les grandes lignes de la méthode permettant de passer des données de base sur l'emploi à des données pouvant être incorporées dans le CST, en utilisant le module de l'emploi comme cadre d'intégration (*lien micro-macro*).

Les tableaux reposent, en premier lieu sur une *approche* de l'emploi *fondée sur l'offre*. L'ensemble de secteurs est composé des secteurs touristiques choisis pour le CST (voir tableau-texte 1). L'ensemble des secteurs de ce module peut facilement être ajusté ou affiné si des changements sont apportés au CST par inclusion ou exclusion de secteurs spécifiques du tourisme. La composition de la population active dans les secteurs sélectionnés constitue le principal pôle d'intérêt. Toutefois, d'autres variables peuvent être également prises en compte, en fonction des centres d'intérêt.

Une *approche fondée sur la demande*, comme les tableaux entrées-sorties (CST), ne peut pas fournir d'informations sur ces aspects de l'emploi. Toutefois, une approche fondée sur la demande est une bonne méthode pour l'estimation des *niveaux de l'emploi touristique*. Cette estimation peut, par exemple, être faite d'après la production ou la valeur ajoutée, brute ou nette, des secteurs du tourisme, en utilisant les coefficients de main-d'œuvre ou les ratios du tourisme. Cette approche peut fournir une vision plus globale des niveaux de l'emploi qu'une approche par l'offre. Ceci vaut également pour des aspects tels que l'emploi indirect.

Cela implique en général que les niveaux ou les totaux de l'emploi touristique entre le CST et le module de l'emploi doivent être harmonisés autant que possible ; ou, du moins, les différences doivent être explicables. Toutefois, les données sur la composition de l'emploi sont intégralement recueillies dans l'optique de l'offre.

Ce chapitre a pour objectif de fournir un ensemble de tableaux destinés à la compilation de l'emploi touristique. Le but est en définitive d'améliorer la comparabilité nationale et internationale des données sur l'emploi touristique, mais aussi de permettre l'analyse des différences observées entre les concepts et définitions des sources de données utilisées.

Le module de l'emploi est constitué d'un ensemble de 14 tableaux partiellement liés plus un tableau récapitulatif. Le principal point de départ est le nombre d'emploi et le nombre de salariés par secteur lié au tourisme, distingués par situation dans la profession (voir tableau 1). Le nombre d'établissements par secteur lié au tourisme fournit des informations supplémentaires. Ces trois aspects sont affinés dans les autres tableaux du module. Les emplois sont caractérisés par structure

horaire, nombre moyen d'heures de travail, gains moyens, ancienneté moyenne ou stabilité de l'emploi⁸⁰. Les personnes occupées sont différenciées par sexe, âge, niveau d'instruction et nationalité. Le nombre d'établissements est, entre autres, subdivisé par catégorie de taille. Le lien entre les personnes occupées et les emplois figure dans la feuille de calcul 1.

Le tableau 12 contient les variables qui établissent le lien entre le module de l'emploi et le CST, c'est-à-dire les emplois, les EPT, le nombre total d'heures annuelles de travail et la rémunération totale annuelle des salariés. Cette dernière variable en particulier doit concorder dans le module de l'emploi et le CST (voir le compte de production). On se fonde sur le nombre d'emplois, en faisant également référence à d'autres caractéristiques telles que les salaires moyens et le nombre moyen d'heures de travail. En contrepartie, le CST fournit un ensemble d'indications utiles, comme les ratios du tourisme et la production brute par emploi. Ces éléments sont présentés dans le tableau 13.

Aucun tableau multidimensionnel spécifique n'est inclus. Un exemple en est fourni dans le chapitre 10 sur la base du lien avec le CST, avec une différenciation plus poussée de la rémunération des salariés.

On peut avoir le sentiment que la compilation de toutes les données des tableaux présentés nécessitera des ressources importantes, notamment si l'on part de zéro. Toutefois, la plupart des tableaux peuvent normalement être remplis à partir d'une source, à savoir une enquête sur la population active ou auprès des ménages. Si le nombre de personnes occupées et/ou le nombre d'emplois peuvent être obtenus à partir de cette source, habituellement de nombreuses autres variables peuvent être traitées de la même manière. Il est également possible d'augmenter progressivement la quantité de données présentées (voir la section suivante). La méthode (de départ) n'exigera d'importantes ressources que si l'on veut passer à un module totalement incorporé dans le CST et qu'on veut intégrer toutes les sources possibles relatives à l'emploi⁸¹.

Une autre solution consiste à ne pas rassembler toutes les données dans chaque cycle de présentation. Certaines données comme les caractéristiques de la population active ne changeront pas radicalement tous les ans ou tous les trimestres. Ainsi, les données telles que le nombre de personnes occupées, les emplois et les EPT, différenciés selon la situation dans la profession, la structure horaire et les gains, doivent être présentées à un rythme fréquent (annuel ou même trimestriel) et d'autres données peuvent être fournies moins souvent (annuellement, voire moins souvent encore).

D'autre part, l'emploi est un phénomène complexe. Les données de base contenues dans le présent module ne représentent que le sommet de l'iceberg. Un tableau plus complet de l'emploi nécessiterait la collecte de données bien plus nombreuses, avec une couverture plus large et un niveau de détail plus fin.

Le niveau de détail est limité aux trois chiffres de la classification CITI, sauf en ce qui concerne les agences de voyages et les locations de voitures. Bien que les pays puissent opter pour un niveau à quatre chiffres, le niveau à trois chiffres est conservé ici pour des raisons de fiabilité et de comparabilité. Le lien avec le CST doit toutefois être assuré. Si on ne dispose que de données à un niveau de désagrégation à deux chiffres, il convient de rechercher des informations supplémentaires afin d'atteindre un niveau de différenciation à trois chiffres.

80. La variable « heures de travail atypiques » est laissée de côté pour l'instant.

81. Voir, par exemple, les idées sous-jacentes à une matrice de comptabilité sociale (touristique) (MCS ou MCSIT).

Tous les tableaux comportent une ligne « autres secteurs du tourisme ». Cette ligne doit correspondre aux secteurs qui figurent dans le CST mais auxquels on ne fait pas spécifiquement référence dans les autres lignes. Ceci concerne, entre autres, les secteurs comme la vente au détail d'articles touristiques, etc. Les secteurs qui sont pris en compte dans cette ligne doivent être présentés séparément comme groupes introduits par « dont ». Si un pays souhaite mettre en relief des classes particulières, appartenant aux secteurs retenus, il est possible de les présenter également comme groupes annoncés par « dont ». Les établissements thermaux (classe « dont » du groupe 551) ou les chalets de ski (classe « dont » du groupe 924) en sont des exemples. L'emploi dans les secteurs qui n'entrent pas dans le champ d'application du CST peut être mentionné pour mémoire.

Il convient de n'utiliser que des données statistiques officielles. La compilation des données sur l'emploi dans le tourisme doit également suivre autant que possible la méthode de collecte appliquée pour les données sur l'emploi en général. Plus on déviara de ces méthodes et sources, plus la compilation des données à chaque cycle prendra de temps. En ce qui concerne l'ensemble de données de base, il ne sera pas très difficile de se conformer aux définitions et classifications décrites dans le chapitre 9.

Les tableaux sont placés dans les six blocs suivants.

- *Bloc I* (tableaux 1 et 2) : tableaux présentant le *niveau général* de l'emploi dans les secteurs du tourisme sélectionnés et comportant le nombre d'établissement à titre d'information supplémentaire.
- *Bloc II* (tableaux 3, 4, 5, 6 et 7) : tableaux différenciant l'emploi selon les caractéristiques des *emplois*, y compris le nombre moyen d'heures de travail et les salaires moyens.
- *Bloc III* (tableaux 8, 9, 10 et 11) : tableaux différenciant l'emploi selon les caractéristiques des *personnes occupées*, telles que le sexe, l'âge, la nationalité, etc.
- *Bloc IV* (tableaux 12 et 13) : tableaux assurant le lien avec le CST.
- *Bloc V* (tableau 14) : tableau destiné à différencier les *établissements* en fonction de leur catégorie de taille et des créations et disparitions d'établissements.
- *Bloc VI* (tableau 15) : tableau récapitulatif qui résume les principales variables par secteur.

L'idée générale est de fournir chaque année des données sur l'emploi touristique et de constituer des *séries chronologiques*. Il ne faut pas nécessairement prendre seulement en compte une année pour laquelle un CST a été clôturé. Pour un certain nombre de variables de base, *des indicateurs à court-terme* (chaque trimestre ou même chaque mois, du moins en saison touristique) doivent être disponibles. On peut envisager, par exemple, le niveau général de l'emploi, exprimé en emplois ou en EPT, subdivisé par situation dans la profession, structure horaire et traitements et salaires des salariés (voir notamment les variables du tableau récapitulatif 15). Outre les séries chronologiques, il est également possible d'inclure les variations *d'année en année* (en pourcentages) dans les tableaux établissant des comparaisons avec la dernière date d'enregistrement.

Étapes de l'élaboration d'un ensemble de données pour les secteurs liés au tourisme

La possibilité de mettre au point un module de l'emploi pour les secteurs liés au tourisme dépend totalement de la situation statistique du pays et de la disponibilité de données sur l'emploi, de même que des ressources disponibles. Voici un certain nombre d'étapes possibles, si l'on part de zéro.

Étape 1 : Établir un *inventaire de toutes les sources disponibles sur l'emploi*, en rapport avec les secteurs du tourisme sélectionnés. Il faut prendre en compte non seulement les enquêtes « standard » auprès des ménages ou des établissements et sur la population active, mais aussi d'autres études, souvent plus restreintes, sociales ou industrielles, et les données d'un Registre des entreprises. Les avantages et les inconvénients de ces sources d'information doivent être indiqués. Outre les populations, les définitions et les classifications utilisées, il est également important de savoir si ces sources peuvent être reliées, par le biais de variables communes, à d'autres sources (par exemple, classification de la CITI).

Étape 2 : La meilleure solution pour recueillir, dans un premier temps, les données sur l'emploi liées au tourisme, consiste à n'utiliser *qu'une enquête auprès des ménages ou sur la population active*. Cette source fournit un large aperçu de l'emploi, bien qu'elle ne soit pas toujours exacte à tous les niveaux. Ceci suppose que des données puissent être présentées sur le nombre de personnes occupées et/ou le nombre d'emplois, différenciées par variables telles que situation dans la profession, structure horaire, sexe, âge et nationalité. Rappelons que les définitions et classifications fondées sur les concepts du SCN, décrites dans le présent module, doivent être respectées autant que possible. A condition que certains ajustements soient apportés, ceci est habituellement faisable. En ce qui concerne la population, on peut s'attendre à rencontrer des problèmes pour l'inclusion et l'exclusion des travailleurs frontaliers et des travailleurs migrants saisonniers et de ceux qui travaillent par l'entremise de agences de travail temporaire. La possibilité d'inclusion de ces groupes dépend de la disponibilité des données et du degré de détail. On pourrait également, à titre d'étape intermédiaire, approfondir ici *l'approche professionnelle*. Les tableaux importants sont les tableaux 1, 3, 8 et 9.

Étape 3 : Ici, une première démarche pourrait être entreprise en vue de *l'intégration de module de l'emploi et du CST*. Elle pourrait consister à ajouter des aspects et des variables supplémentaires sur l'emploi. Il convient de porter une attention particulière au passage des emplois aux équivalents plein-temps (EPT), au nombre d'heures de travail et à la rémunération des salariés. Pour ce faire, il faut habituellement prendre en compte les données issues des enquêtes auprès des établissements. On pourrait commencer, dans un premier temps, à s'intéresser uniquement aux *salariés*. Dans une étape suivante, les données sur les travailleurs indépendants pourraient être ajoutées. A ce stade, les *ratios du tourisme* peuvent également être appliqués. Les tableaux importants sont : les tableaux de l'étape 1, les tableaux 4 et 5 et en particulier les tableaux 12 et 13.

Étape 4 : Elle permet de concrétiser pleinement les possibilités d'intégration du module de l'emploi et du CST. Ici encore, on peut commencer par les salariés, puis ajouter les travailleurs indépendants. Dans cette étape, les emplois ou les EPT et les rubriques relatives à la rémunération des salariés et au revenu mixte des travailleurs indépendants sont la partie centrale de l'intégration et concordent parfaitement entre le CST et le module de l'emploi. Les totaux des autres variables pour l'emploi sont calés sur les totaux de ces variables centrales. Ceci signifie que l'analyse de l'emploi peut être reliée à d'autres processus économiques dans le CST. Dans cette étape, les données sur l'emploi dans l'optique de la demande pourraient être (partiellement) harmonisées avec les données recueillies grâce au module (offre).

Étape 5 : Cette étape consiste à ajouter progressivement un nombre croissant de variables, telles que l'éducation (tableau 10), la nationalité (tableau 11), l'ancienneté moyenne (tableau 6), la stabilité de l'emploi (tableau 7) et les établissements par catégorie de taille (tableau 14). De même, des indicateurs trimestriels (tableau 2), voire mensuels, pourraient être inclus.

Étape 6 : cette étape consisterait à élargir encore le cadre en se fondant sur les idées sous-jacentes à une matrice de comptabilité sociale de l'industrie du tourisme (MCSIT ou même un TSESAME⁸²), et aussi à relier l'emploi à d'autres extensions possibles du CST. Ceci signifie, par exemple, que la rubrique des personnes occupées et les éléments connexes soient également intégrés grâce au lien avec les emplois dans une enquête auprès des ménages ou sur la population active. Cela peut également se traduire par l'inclusion d'aspects tels que l'emploi indirect.

Les tableaux présentés ici peuvent encore être améliorés. Ainsi, un approfondissement concernant, par exemple, les groupes professionnels, est nécessaire. Il est particulièrement important que des séries chronologiques soient élaborées à terme. Pour commencer, on pourrait recueillir les données de plus d'une année dans une série.

Remarques sur les tableaux de l'emploi

La feuille de calcul 1 porte sur le calcul de l'emploi total dans le tourisme, exprimé en emplois et en nombre de personnes occupées. Les données doivent, si possible, être établies sous la forme de moyennes annuelles. Les groupes de la main-d'œuvre venue de l'étranger et des personnes travaillant via des agences de travail temporaire risquent de poser des problèmes. Souvent, les données relatives à ces groupes sont restreintes, voire inexistantes, ou alors les données ne peuvent être attribuées au secteur approprié, auquel cas ces groupes ne sont pas pris en compte. Parfois, le nombre total d'heures de travail de ces groupes est collecté. Une estimation brute pourrait alors être faite, au moins du nombre d'emplois, en utilisant le nombre moyen d'heures de travail par emploi (voir tableau 4). Envisager également la possibilité d'utiliser les enquêtes auprès des établissements. Les principaux éléments de ce tableau sont les suivants :

- Colonne 1 : personnes occupées dont l'emploi principal se situe dans les secteurs touristiques caractéristiques (STC).
- Colonne 2 : emplois annexes dans les STC des personnes dont l'emploi principal appartient aux STC (colonne 1).
- Colonne 3 : emplois annexes dans les STC des personnes dont l'emploi principal est situé hors des STC. Cette colonne pourrait être scindée en : personnes occupées (premier emploi annexe) et deuxième, troisième, etc., emplois. On suppose ici que le nombre de personnes ayant également un deuxième, troisième, etc., emploi annexe sera très limité. En conséquence, le nombre d'emplois annexes est égal au nombre de personnes occupées, pour ce groupe.
- Colonne 4 : emplois de main-d'œuvre venue de l'étranger, comme les travailleurs frontaliers ou les travailleurs saisonniers immigrés. Ici, le nombre d'emplois est également équivalent au nombre de personnes occupées, étant donné qu'on dispose habituellement de trop peu d'informations pour pouvoir subdiviser ce groupe. Il peut y avoir des différences entre les enquêtes sur la population active (ces groupes sont généralement exclus) et les enquêtes auprès des établissements (ces groupes sont parfois pris en compte).
- Colonne 5 : emplois des personnes travaillant via des agences de travail temporaire. Ici aussi, le nombre de personnes est égal au nombre d'emplois.

82. Système de matrices de comptabilité économique et sociale avec leurs extensions, voir SCN93.

- Colonne 6 : nombre moyen annuel total d'emplois dans les STC : 1 + 2 + 3, si possible, + 4 + 5.
- Colonne 7 : nombre moyen annuel total de personnes occupées dans les STC : 1 + 3, si possible, + 4 + 5.
- Colonne 8 : indication concernant le travail au noir : 2 + 3. Une information complète sur le travail au noir doit également prendre en compte les emplois annexes hors des STC (de la colonne 1).

Bloc I

Tableau 1. Nombre total d'emplois et de personnes occupées, différenciés par situation dans la profession (travailleurs indépendants/salariés). Les travailleurs indépendants doivent comprendre les employeurs, les travailleurs familiaux et les travailleurs à leur propre compte. Ces chiffres doivent être exprimés en moyennes annuelles (basées sur douze mois ou quatre trimestres). A titre d'information supplémentaire, on demande le nombre des établissements (voir un Registre des entreprises ; de préférence, moyennes annuelles).

Tableau 2. Nombre total d'emplois de salariés par trimestre (indication du caractère saisonnier). Les données mensuelles seraient préférables, mais ne sont habituellement pas facilement accessibles. La meilleure solution est de prendre des moyennes trimestrielles ; sinon, il est possible d'utiliser des données de fin de trimestre.

Bloc II

Tableau 3. Emplois par structure horaire (plein/temps/temps/partiel). Il convient d'exprimer les données sous la forme d'une « moyenne annuelle » fondée sur la population utilisée pour déterminer le nombre d'emplois. Les données relatives à un instant donné constituent la deuxième meilleure option. Une distinction est faite ici entre les hommes et les femmes. Si les données ne sont pas disponibles pour toutes les subdivisions, alors, par exemple, seules les cases des totaux peuvent être remplies.

Tableau 4. Emplois par nombre moyen d'heures de travail. On prend en compte soit les heures effectivement travaillées (préférable pour le CST) soit les heures rémunérées (probablement le plus pratique). Une distinction est ici établie entre les travailleurs indépendants et les salariés. En ce qui concerne les salariés, on effectue une distinction supplémentaire entre une moyenne annuelle des heures normales de travail et une moyenne annuelle des heures supplémentaires. On calcule ces variables en divisant les nombre d'heures de travail totales annuelles (ou heures normales ou heures supplémentaires) par le nombre total d'emplois.

Tableau 5. Seulement pour les emplois des salariés, les salaires bruts moyens annuels, comprenant les heures supplémentaires (et les cotisations sociales), horaires et annuels. Ces données peuvent être utilisées, en même temps que le nombre d'emplois, pour obtenir la rémunération totale des salariés. Si l'on ne peut faire aucune distinction entre hommes et femmes, alors seules les cases des totaux peuvent être remplies.

Tableau 6. Emplois par ancienneté moyenne (en mois). Fournit une indication du degré de rotation de la main-d'œuvre. Une distinction est établie entre les travailleurs indépendants et les

salariés. Ce chiffre représente la durée moyenne de travail dans l'emploi actuel et est fondé sur l'ensemble de données utilisées pour le nombre d'emplois.

Tableau 7. Emplois des salariés par stabilité de l'emploi. Les chiffres sont exprimés en « moyennes annuelles » ce qui signifie que le même ensemble de données est utilisé pour calculer le nombre moyen d'emplois, ou si aucune donnée n'est disponible, il est possible d'utiliser une estimation à un instant donné.

Bloc III

Tableau 8. Personnes occupées (ou emplois, comme autre solution) par sexe. Si l'on ne dispose d'aucune donnée sur la main-d'œuvre venue de l'étranger et les personnes travaillant via des agences de travail temporaire, alors ce chiffre est fondé sur la population des colonnes 1, 2 et 3 de la feuille de calcul 1. Il convient d'appliquer des « moyennes annuelles » ce qui signifie que l'ensemble de données utilisé doit être le même que celui qui a servi au calcul du nombre moyen de personnes occupées (ou du nombre d'emplois). Dans le cas contraire, une estimation à un instant donné est une autre solution.

Tableau 9. Personnes occupées (ou emplois, comme autre solution) par âge. La colonne relative au travail des enfants (< 15 ans) peut n'être utilisée que si l'on en a besoin et si les données sont disponibles. Voir également les remarques accompagnant le tableau 8.

Tableau 10. Personnes occupées (ou emplois, comme autre solution) par niveau d'instruction (voir classification CITE). Dans un premier temps, la classification du pays doit être utilisée. Voir également les remarques accompagnant le tableau 8.

Tableau 11. Personnes occupées (ou emplois, comme autre solution) par nationalité. Ceci dépend de la façon dont la nationalité est définie. Voir également les remarques accompagnant le tableau 8.

Bloc IV

Tableau 12. Ce tableau comprend les variables qui sont utilisées dans le CST. Il est possible que toutes les données ne soient pas disponibles. Ceci s'applique particulièrement au nombre total d'heures effectivement travaillées. Les éléments de ce tableaux sont les suivants :

- Colonnes 1 et 2 : nombre total d'emplois et de personnes occupées (voir tableau 1).
- Colonnes 3 et 4 : nombre total d'heures effectivement travaillées ou rémunérées, exprimé en total annuel. Ce total peut être la somme de mois ou de trimestres. On peut utiliser le nombre d'emplois (tableau 1) multiplié par le nombre moyen annuel d'heures travaillées par emploi (tableau 4).
- Colonnes 5 et 6 : équivalents plein-temps (EPT). Il s'agit d'une moyenne annuelle.
- Colonne 7 : rémunération des salariés, total annuel. Il peut s'agir de la somme sur douze mois ou sur quatre trimestres. Une autre solution consiste à multiplier le nombre moyen annuel d'emplois (tableau 1) par les salaires moyens annuels (tableau 5). Cette variable est effectivement utilisée dans le compte de production et dans le compte de distribution du revenu (pas dans le CST) du SCN.

Tableau 13. Ce tableau présente des indicateurs généraux et des calculs à partir du CST, tels que la part du tourisme dans l'emploi (ratios du tourisme) et la production brute par emploi dans les secteurs sélectionnés. Les principaux éléments du tableau sont les suivants :

- Colonne 1 : nombre d'emplois (tableau 1).
- Colonne 2 : nombre d'EPT (tableau 12).
- Colonne 3 : ratios du tourisme (voir le CST pour leur calcul).
- Colonnes 4 et 5 : *part de l'emploi touristique* dans les STC, exprimée en emplois et en EPT, calculée en multipliant les colonnes 1 (emplois) et 2 (EPT) par la colonne 3 (part du tourisme). On peut aussi enrichir ces chiffres par les ratios de l'emploi créé par les dépenses par groupe de visiteurs (ratios du tourisme par type de visiteurs) et par l'inclusion du travail indirect.
- Colonne 6 : production brute par emploi (voir le CST).
- Colonne 7 : ratio plein-temps/temps partiel (voir tableau 3, colonnes 1 et 2).
- Colonnes 8 et 9 : ratio personnes occupées/EPT, en distinguant entre les salariés et les travailleurs indépendants (voir tableau 1 et colonne 2).

Bloc V

Tableau 14. Nombre d'établissements par catégorie de taille. Ce total peut être obtenu à partir de moyennes annuelles ou d'estimations ponctuelles. Des informations supplémentaires sont demandées concernant les disparitions et les créations d'établissements. Elles doivent être fournies sous la forme d'un pourcentage calculé d'après le nombre de disparitions et de créations sur l'année d'enregistrement, divisé par le nombre (moyen) total d'établissements. La source doit être un Registre d'entreprises.

Bloc VI

Tableau 15. Récapitule les variables de base par secteur (voir tableaux 1, 3, 4, 5 et 12).

**Feuille de calcul 1. Niveau de l'emploi dans les secteurs touristiques caractéristiques (STC) :
lien entre les emplois et les personnes occupées (moyennes annuelles).**

	Personnes occupées dont le principal emploi est dans les STC (1)	Emplois annexes dans les STC et emploi principal dans les STC (2)	Emplois annexes dans les STC mais emploi principal <i>hors</i> des STC (3)	Emplois des travailleurs <i>venus de l'étranger</i> dans les STC (4)	Emplois des personnes travaillant dans les STC via agences de travail temporaire (5)	Nombre total d'emplois dans les STC = 1+ 2+ 3+ 4+5 (6)	Nombre total de personnes occupées dans les STC = 1+ 3+ 4+ 5 (7)	Indication du travail au noir = 2 + 3 (8)
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc. 552 Restaurants, etc.								
601 Transports chemins de fer 602 Autres transports terrestres								
611 Transports par eau maritimes/côtiers 612 Transports par voies navigables intérieures								
621 Transports aériens réguliers 622 Transports aériens non réguliers								
6304 Agences de voyages, etc.								
7111 Location de voitures								
921 Cinémas, etc. 923 Bibliothèques, etc. 924 Act. sport/récréatives								
Autres secteurs du tourisme, dont:								
Total des secteurs du tourisme								

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 1. Niveau de l'emploi, exprimé en termes d'emplois et de nombre de personnes occupées, et informations supplémentaires sur le nombre d'établissements
Moyennes annuelles

	A. Emplois		B. Personnes occupées		C. Nombre d'établ.
	Trav. ind.	Salariés	Trav. ind.	Salariés	Total
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.					
552 Restaurants, etc.					
601 Transports par chemin de fer					
602 Autres transports terrestres					
611 Transports par eau, maritimes et côtiers					
612 Transports par voies navigables intérieures					
621 Transports aériens réguliers					
622 Transports aériens non réguliers					
6304 Agences de voyages, etc.					
7111 Location de voitures					
921 Cinémas, etc.					
923 Bibliothèques, etc.					
924 Act. sport/récréatives					
Autres secteurs du tourisme, dont :					
.....					
.....					
.....					
.....					
Total des secteurs du tourisme					
Économie totale					

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

- Définition de l'emploi :**.....
.....
.....
- Définition du travailleur indépendant :**.....
.....
.....
- Définition du salarié :**.....
.....
.....
- Limites d'âge ?**.....
- Groupes inclus ou exclus ?**.....
- Travailleurs des agences de travail temporaire et main-d'œuvre venue de l'étranger inclus ?**.....
- Sources :**.....

Tableau 2. Nombre total d'emplois salariés par trimestre
Indication du caractère saisonnier

	Emplois salariés			
	1° trim.	2° trim.	3° trim.	4° trim.
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.				
552 Restaurants, etc.				
601 Transports par chemin de fer				
602 Autres transports terrestres				
611 Transports par eau, maritimes et côtiers				
612 Transports par voies navigables intérieures				
621 Transports aériens réguliers				
622 Transports aériens non réguliers				
6304 Agences de voyages, etc.				
7111 Location de voitures				
921 Cinémas, etc.				
923 Bibliothèques, etc.				
924 Act. sport/récréatives				
Autres secteurs du tourisme, dont :				
.....				
.....				
.....				
.....				
Total secteurs du tourisme				
Économie totale				

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 3. Emplois par structure horaire (plein-temps/temps partiel)
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Emplois									
	Total		Travailleurs Indépendants		Salariés					
	Plein- temps	Temps partiel	Plein- temps	Temps partiel	Total		Hommes		Femmes	
					Plein- temps	Temps partiel	Plein- temps	Temps partiel	Plein- temps	Temps partiel
<i>Secteurs du tourisme:</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.										
552 Restaurants, etc.										
601 Transports par chemin de fer										
602 Autres transports terrestres										
611 Transports par eau, maritimes et côtiers										
612 Transports par voies navigables intérieures										
621 Transports aériens réguliers										
622 Transports aériens non réguliers										
6304 Agences de voyages, etc.										
7111 Location de voitures										
921 Cinémas, etc.										
923 Bibliothèques, etc.										
924 Act. sport/récréatives										
Autres secteurs du tourisme dont:										
.....										
..										
.....										
..										
.....										
..										
.....										
..										
Total secteurs du tourisme										
Économie totale										

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition du travail à plein-temps et à temps partiel :

.....

.....

.....

.....

Tableau 4. **Durée annuelle moyenne de travail (heures effectives ou rémunérées)**
 Pour les salariés, scindée en heures normales de travail et heures supplémentaires

	Emplois			
	Trav. ind.	Salariés		
	Total	Total	Heures normales	Heures sup.
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc. 552 Restaurants, etc.				
601 Transports par chemin de fer 602 Autres transports terrestres				
611 Transports par eau, maritimes et côtiers 612 Transports par voies navigables intérieures				
621 Transports aériens réguliers 622 Transports aériens non réguliers				
6304 Agences de voyages, etc.				
7111 Location de voitures				
921 Cinémas, etc. 923 Bibliothèques, etc. 924 Act. sport/récréatives				
Autres secteurs du tourisme, dont :				
.....				
.....				
.....				
.....				
Total secteurs du tourisme				
Économie totale				

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition de la durée annuelle moyenne de travail/des heures normales de travail/des heures supplémentaires:.....

**Tableau 5. Salaires bruts moyens des salariés (horaires et annuels)
par type d'emploi, subdivisés par sexe**

	Emplois salariés					
	Total		Hommes		Femmes	
	Horaires	Annuels	Horaires	Annuels	Horaires	Annuels
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.						
552 Restaurants, etc.						
601 Transports par chemin de fer						
602 Autres transports terrestres						
611 Transports par eau, maritimes et côtiers						
612 Transports par voies navigables intérieures						
621 Transports aériens réguliers						
622 Transports aériens non réguliers						
6304 Agences de voyages, etc.						
7111 Location de voitures						
921 Cinémas, etc.						
923 Bibliothèques, etc.						
924 Act. sport/récréatives						
Autres secteurs du tourisme, dont :						
.....						
.....						
.....						
.....						
Total secteurs du tourisme						
Economie totale						

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition des salaires bruts des salariés, horaires et annuels :.....
.....
.....
.....
.....

Tableau 6. Emplois : ancienneté moyenne
En mois

	Emplois		
	Total	Trav. ind.	Salariés
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc. 552 Restaurants, etc.			
601 Transports par chemin de fer 602 Autres transports terrestres			
611 Transports par eau, maritimes et côtiers 612 Transports par voies navigables intérieures			
621 Transports aériens réguliers 622 Transports aériens non réguliers			
6304 Agences de voyages, etc.			
7111 Location de voitures			
921 Cinémas, etc. 923 Bibliothèques, etc. 924 Act. sport/récréatives			
Autres secteurs du tourisme, dont :			
.....			
.....			
.....			
.....			
Total secteurs du tourisme			
Économie totale			

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 7. Emplois des salariés en fonction de la stabilité de l'emploi
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Emplois des salariés	
	Emplois à durée indéterminée	Emplois à durée déterminée
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc. 552 Restaurants, etc.		
601 Transports par chemin de fer 602 Autres transports terrestres		
611 Transports par eau, maritimes et côtiers 612 Transports par voies navigables intérieures		
621 Transports aériens réguliers 622 Transports aériens non réguliers		
6304 Agences de voyages, etc.		
7111 Location de voitures		
921 Cinémas, etc. 923 Bibliothèques, etc. 924 Act. sport/récréatives		
Autres secteurs du tourisme, dont :		
Total secteurs du tourisme		
Économie totale		

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition de l'emploi à durée indéterminée :

.....

.....

Définition de l'emploi à durée déterminée :

.....

.....

Tableau 8. Nombre de personnes occupées, par sexe*
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Nombre de personnes occupées (autre solution : emplois)					
	Total		Non-salariés		Salariés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Secteurs du tourisme:	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.						
552 Restaurants, etc.						
601 Transports par chemin de fer						
602 Autres transports terrestres						
611 Transports par eau, maritimes et côtiers						
612 Transports par voies navigables intérieures						
621 Transports aériens réguliers						
622 Transports aériens non réguliers						
6304 Agences de voyages, etc.						
7111 Location de voitures						
921 Cinémas, etc.						
923 Bibliothèques, etc.						
924 Act. sport/récréatives						
Autres secteurs du tourisme, dont :						
.....						
.....						
.....						
.....						
Total secteurs du tourisme						
Économie totale						

* Une autre méthode est de baser l'analyse des métiers.
Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 9. **Nombre de personnes occupées, par tranche d'âge***
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Nombre de personnes occupées (autre solution : emplois)						
	Total	<15**	15-24	25-34	35-44	45-55	55+
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.							
552 Restaurants, etc.							
601 Transports par chemin de fer							
602 Autres transports terrestres							
611 Transports par eau, maritimes et côtiers							
612 Transports par voies navigables intérieures							
621 Transports aériens réguliers							
622 Transports aériens non réguliers							
6304 Agences de voyages, etc.							
7111 Location de voitures							
921 Cinémas, etc.							
923 Bibliothèques, etc.							
924 Act. sport/récréatives							
Autres secteurs du tourisme, dont :							
.....							
.....							
.....							
.....							
Total secteurs du tourisme							
Économie totale							

* Une autre méthode est de baser l'analyse des métiers.

** Ligne correspondant au travail des enfants. Dépend aussi de la limite d'âge utilisée.

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 10. Nombre de personnes occupées, par niveau d'instruction*
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Nombre de personnes occupées (autre solution : emplois)**				
	Total	Pas d'enseigne- ment	Primaire	Secondaire	Tertiaire
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.					
552 Restaurants, etc.					
601 Transports par chemin de fer					
602 Autres transports terrestres					
611 Transports par eau, maritimes et côtiers					
612 Transports par voies navigables intérieures					
621 Transports aériens réguliers					
622 Transports aériens non réguliers					
6304 Agences de voyages, etc.					
7111 Location de voitures					
921 Cinémas, etc.					
923 Bibliothèques, etc.					
924 Act. sport/récréatives					
Autres secteurs du tourisme, dont :					
.....					
.....					
.....					
.....					
Total secteurs du tourisme					
Économie totale					

* Voir classification CITE ou votre propre classification.

** Une autre méthode est de baser l'analyse des métiers.

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition de pas d'enseignement :

.....

Définition de niveau d'enseignement primaire :

.....

Définition de niveau d'enseignement secondaire :

.....

Définition de niveau d'enseignement tertiaire:

.....

Tableau 11. Nombre de personnes occupées, par nationalité
Moyenne annuelle ou estimation ponctuelle

	Nombre de personnes occupées (autre solution : emplois)		
	Total	Nationaux	Non-nationaux
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.			
552 Restaurants, etc.			
601 Transports par chemin de fer			
602 Autres transports terrestres			
611 Transports par eau, maritimes et côtiers			
612 Transports par voies navigables intérieures			
621 Transports aériens réguliers			
622 Transports aériens non réguliers			
6304 Agences de voyages, etc.			
7111 Location de voitures			
921 Cinémas, etc.			
923 Bibliothèques, etc.			
924 Act. sport/récréatives			
Autres secteurs du tourisme, dont :			
.....			
.....			
.....			
.....			
Total secteurs du tourisme			
Économie totale			

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Définition de la nationalité :

.....

.....

.....

.....

Tableau 12. **Tableau de liaison du CST avec les emplois (moyenne annuelle), les heures de travail (total annuel), les équivalents plein-temps (moyenne annuelle) et la rémunération des salariés (total annuel)**

	Volume de travail dans les emplois (voir tableau 1)		Volume de travail en heures de travail totales annuelles		Volume de travail en équivalents-plein-temps (EPT)		Rémunération totale
	Trav. ind.	Salariés	Trav. Ind.	Salariés	Trav. ind.	Salariés	Salariés
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.							
552 Restaurants, etc.							
601 Transports par chemin de fer							
602 Autres transports terrestres							
611 Transports par eau, maritimes et côtiers							
612 Transports par voies navigables intérieures							
621 Transports aériens réguliers							
622 Transports aériens non réguliers							
6304 Agences de voyages, etc.							
7111 Location de voitures							
921 Cinémas, etc.							
923 Bibliothèques, etc.							
924 Act. sport/récréatives							
Autres secteurs du tourisme, dont :							
.....							
.....							
.....							
Total secteurs du tourisme							
Économie totale							

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 13. Indicateurs généraux et ratios du tourisme d'après le CST

	Nombre total d'emplois (tableau 1) (1)	Nombre total d'EPT (tableau 1) (2)	Ratios du tourisme (CST) (3)	Part du tourisme dans l'emploi (1 ou 2)*3		Production brute par emploi (CST)	Ratio plein-temps/ temps-partiel	Ratios salariés/EPT (voir tableaux 1 et 12)	
				Emplois Abs.	EPT Abs.			Trav. ind.	Salariés
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.						
551 Hôtels, etc.									
552 Restaurants, etc.									
601 Transports par chemin de fer									
602 Autres transports terrestres									
611 Transports par eau, maritimes et côtiers									
612 Transports par voies navigables intérieures									
621 Transports aériens réguliers									
622 Transports aériens non réguliers									
6304 Agences de voyages, etc.									
7111 Location de voitures									
921 Cinémas, etc.									
923 Bibliothèques, etc.									
924 Act. sport/récréatives									
Autres secteurs du tourisme, dont :									
.....									
.....									
.....									
Total secteurs du tourisme									
Économie totale									

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

**Tableau 14. Établissements par catégorie de taille
(moyenne annuelle ou estimation ponctuelle) et disparitions/créations (pourcentages)**

	Total (tableau 1)	Catégorie de taille par nombre de salariés				0-9 salariés		10+ salariés	
		0	1-9	10-99	100+	Créat.	Dispa.	Créat.	Dispa.
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	%	%	%	%
<i>Secteurs du tourisme :</i>									
551 Hôtels, etc.									
552 Restaurants, etc.									
601 Transports par chemin de fer									
602 Autres transports terrestres									
611 Transports par eau, maritimes et côtiers									
612 Transports par voies navigables intérieures									
621 Transports aériens réguliers									
622 Transports aériens non réguliers									
6304 Agences de voyages, etc.									
7111 Location de voitures									
921 Cinémas, etc.									
923 Bibliothèques, etc.									
924 Act. sport/récréatives									
Autres secteurs du tourisme, dont :									
.....									
.....									
.....									
Total secteurs du tourisme									
Économie totale									

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Tableau 15. **Tableau récapitulatif**

	Travailleurs indépendants			Salariés								H. Part du tourisme dans l'emploi (tab. 13)
	A. Emplois	B. EPT	C. Revenu mixte (CST)	D. Emplois		E. EPT	F. Nombre moyen annuel d'heures de travail			G. Gains annuels bruts		
	Total (tab. 1)	Total (tab. 12)		Plein-temps (tab. 3)	Temps partiel (tab. 3)	Total (tab. 12)	Total (tab. 4)	Heures norm. (tab. 4)	Heures supp. (tab. 4)	Salaires annuels bruts (tab. 5)	Rémunérations (tab. 12)	
<i>Secteurs du tourisme :</i>	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
551 Hôtels, etc.												
552 Restaurants, etc.												
601 Transports par chemin de fer												
602 Autres transports terrestres												
611 Transports par eau, maritimes et côtiers												
612 Transports par voies navigables intérieures												
621 Transports aériens réguliers												
622 Transports aériens non réguliers												
6304 Agences de voyage, etc.												
7111 Location de voitures												
921 Cinémas, etc.												
923 Bibliothèques, etc.												
924 Act. sport/récréatives												
Autres secteurs du tourisme, dont :												
.....												
.....												
.....												
.....												
Total secteurs du tourisme												
Économie totale												

Source : Comité du tourisme de l'OCDE.

Chapitre 12

CONCLUSIONS ET DOMAINES DE RECHERCHE COMPLEMENTAIRE

Le présent rapport constitue un premier pas dans l'élaboration d'un module complet de l'emploi détaillé. Il doit encore être perfectionné, mais il améliorera la disponibilité de données plus fiables sur l'emploi, la main-d'œuvre et les ressources humaines dans les secteurs caractéristiques du tourisme. Les données, qui permettront de mettre fin aux stéréotypes et aux estimations douteuses qui circulent dans ce domaine, sont en outre essentielles d'une manière générale à la poursuite du développement et de l'innovation dans l'« industrie du tourisme ». Un module intégré de l'emploi améliorera la comparabilité des données au niveau national et international. Si l'objectif de comparabilité internationale demeure toutefois encore éloigné dans la mesure où les définitions, les méthodes et les sources utilisées dans ce domaine sont très différentes d'un pays à l'autre. Il convient de trouver le juste équilibre entre la situation idéale et la faisabilité. Cette observation ne vaut pas seulement pour les concepts et définitions, mais aussi pour le niveau de détail souhaité. Le tourisme ne cadrant pas toujours avec les structures statistiques normales, on a tendance à utiliser un niveau de détail très poussé pour la délimitation des éléments liés au tourisme. Toutefois, de nombreux pays n'ont tout simplement pas les moyens de produire des données statistiques aussi détaillées. Ceci suppose également qu'il convient de demeurer encore très prudent lors de la comparaison des données sur l'emploi touristique entre pays.

Le lien de ce module d'emploi avec le CST constitue un progrès important. Non seulement il élargit les possibilités d'analyse relatives au module et au CST, mais il fournit également un cadre statistique solide en vue d'un développement ultérieur. Cependant, le module d'emploi doit aussi avoir un caractère autonome. De cette façon, il n'est pas notamment limité par les délais qu'exige le CST. De même, on peut mettre davantage l'accent sur l'emploi en tant que phénomène social.

« Dénombrer les emplois ou les personnes occupées » en se plaçant dans l'optique de l'offre n'est qu'un des deux aspects de la question. Outre qu'il est difficile de définir l'« industrie du tourisme » en utilisant un ensemble restreint de secteurs de la CITI, une approche dans l'optique de l'offre est également limitée par d'autres facteurs. Par exemple, cette méthode :

- Ne prend pas en compte les effets dits secondaires, tels que les effets indirects et induits⁸³ des dépenses des touristes sur l'emploi. Il peut en résulter une sous-estimation de l'emploi lié au tourisme. On peut toutefois obtenir quelques indications en utilisant les tableaux du CST.
- Ne fournit que peu d'explications directes sur la sensibilité de la croissance de l'emploi à des facteurs tels qu'une augmentation du nombre de touristes par exemple. Les effets doivent toujours être mis en rapport avec les dépenses de ces touristes.

83. Ici encore, les concepts d'effets indirects et induits sont utilisés ici dans le contexte de l'emploi. Ceci ne coïncide par entièrement avec la façon dont ils sont utilisés dans le CST (Voir annexe A du CST).

Les méthodes qui reconnaissent l'existence d'une relation entre les dépenses des touristes et les incidences de ces dépenses sur l'emploi touristique sont des approches fondées sur la demande, telles que : les méthodes fondées uniquement sur les dépenses, les méthodes entrées-sorties, les modèles à multiplicateurs ou les modèles économétriques. Ces types de méthodes sont bien plus adaptés à l'analyse de l'incidence des flux et des dépenses touristiques sur des éléments tels que : le niveau de l'emploi, l'importance des secteurs spécifiques pour le tourisme et donc pour l'emploi lié au tourisme, les relations entrées-sorties entre secteurs (par exemple, emploi indirect), les effets sur les recettes liées au tourisme perçues par l'État et l'importation et l'exportation des services touristiques. Outre que les résultats de ces méthodes sont influencés par les hypothèses posées et par la disponibilité des données, la principale lacune des méthodes fondées sur la demande tient au fait qu'elle ne sont en mesure de fournir aucun renseignement relatif à la composition de l'emploi touristique. Dans ce cas, il faut toujours utiliser l'une des méthodes fondées sur l'offre.

En conséquence, l'objectif ici est d'utiliser les deux approches simultanément et de les combiner autant que possible à travers le lien entre le module d'emploi et le CST. Par exemple, le CST peut donner un meilleur aperçu des effets des dépenses touristiques sur le niveau de l'emploi direct et indirect et de l'importance des secteurs du tourisme (par exemple, ratios du tourisme), considérés dans l'optique de la demande. Le lien peut être utilisé en retour pour appliquer l'approche dans l'optique de l'offre du module de l'emploi, qui est bien plus adaptée à une vue d'ensemble des caractéristiques de l'emploi et des structures de ces secteurs.

Des améliorations peuvent être apportées aux méthodes utilisées. Concernant le module actuel de l'emploi, on pourrait :

- Améliorer les *concepts et définitions utilisés* et la comparabilité de ces concepts et définitions entre pays, surtout s'agissant d'éléments comme les emplois, les gains, les revenus, les EPT, les heures de travail et le coût de la main-d'œuvre. Une fois encore, le problème est que les concepts et définitions sont souvent très différents d'un pays à l'autre, voire dans un même pays. Ceci peut signifier que, dans certains cas, seul le tronc central commun d'un élément lié à l'emploi doit être pris en compte dans un premier temps.
- Améliorer la *cohérence du cadre* sur la base de « l'emploi » et des éléments associés, tels que les heures de travail, les gains et les coûts de la main-d'œuvre, en tant que variables centrales de base. Ainsi, le lien avec le CST est nettement renforcé. En reliant les données sur les emplois et celle sur les personnes occupées, une intégration plus poussée peut être réalisée entre les caractéristiques les plus économiques et les caractéristiques démographiques de l'emploi touristique, notamment les groupes professionnels. De même, il est possible d'incorporer davantage les idées sous-jacentes aux MCS.
- Améliorer la délimitation du tourisme dans la perspective de l'offre, en incluant *plus de secteurs à un niveau de désagrégation à quatre chiffres*. Une classification à quatre chiffres améliorera également le lien avec le CST. En conséquence, la désagrégation à quatre chiffres des secteurs à partir de la classification par branches d'activité de la CITI doit autant que possible suivre la sélection faite dans le CST. Toutefois, la qualité des données demeure une condition préalable essentielle.
- L'approfondissement de *l'approche professionnelle* constitue un progrès important. Cette approche fournit une vision différente mais fort utile de l'emploi touristique. Elle doit aussi être mise en relation avec celle fondée sur les activités économiques.

- Ajouter davantage *de descripteurs et de caractéristiques* ainsi que de déterminants de l'emploi touristique. On peut citer : les gains et les coûts de la main-d'œuvre, les postes vacants, les conditions de travail et la mobilité de la main-d'œuvre, y compris les flux entrants et sortants de personnes travaillant dans les secteurs liés au tourisme⁸⁴ et le travail informel, ou encore, de meilleures indications relatives aux effets du caractère saisonnier sur l'emploi ou à la situation spécifique de l'emploi dans les PME. En outre, l'utilisation de Registres d'entreprises, en tant que source d'information sur les entreprises, doit être envisagée (par exemple, taille, créations/disparitions et emploi). De même, on peut ajouter des tableaux multidimensionnels ou des données transversales supplémentaires, les contraintes d'exactitude pouvant avoir un effet limitatif à cet égard.
- Fournir des *séries chronologiques* et mettre au point des indicateurs (à court terme).
- Passer des données annuelles aux *données trimestrielles*. Seul un ensemble de variables de base doit être utilisé ici. L'emploi des salariés est un meilleur point de départ que celui des travailleurs indépendants, étant donné que l'on dispose de plus de données trimestrielles fiables. Dans le cas des données trimestrielles, la correction des variations saisonnières est également un aspect important.
- Prendre en compte *davantage d'aspects qualitatifs de l'emploi*, tels que : remplacement du travail humain par la technologie, nouvelles structures et organisations du travail multiformes, motivations, stratégies de recrutement et disponibilité/non-disponibilité de main-d'œuvre qualifiée (voir aussi l'approche professionnelle). En général, la collecte des données sur tous les types de *variables contextuelles* doit être améliorée.
- Procéder à une analyse plus approfondie des différents sous-marchés du travail touristique, en associant différentes méthodes aux niveaux macro- et microéconomiques.

Bien que des progrès aient été accomplis, l'un des problèmes majeurs dans le domaine de l'emploi en général et de l'emploi touristique en particulier est celui des différences entre pays et dans un même pays en matière de concepts, de définitions et de méthodes. Ces concepts et définitions sont souvent liés aux méthodes de collecte des données et aux objectifs spécifiques des enquêtes. Les problèmes de comparabilité seraient probablement éliminés en partie si toutes les données étaient issues d'une seule source, par exemple, une enquête auprès des ménages ou sur la population active. Mais, dans ce cas, d'autres informations essentielles seraient perdues. C'est pourquoi, lorsque l'on présente des données sur l'emploi touristique, il est également essentiel d'indiquer clairement quels sont les secteurs pris en compte et les concepts et définitions utilisés. Des méthodes et des définitions différentes peuvent mener à des résultats tout à fait différents.

84. On pourrait s'appuyer sur une recherche longitudinale ou rétrospective ou sur l'utilisation des numéros de sécurité sociale comme variable de liaison lorsqu'on fait appel à différentes sources de données.

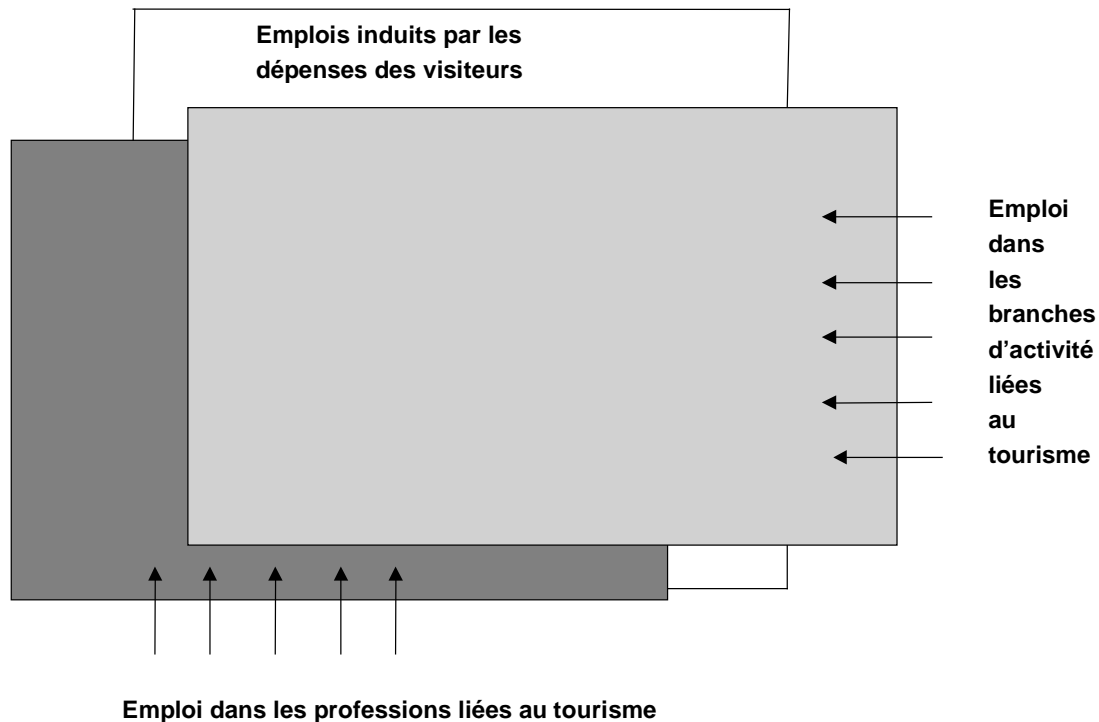
Pour s'acheminer vers la comparabilité souhaitée dans ce domaine, il est important de renforcer la coordination (inter)nationale. En conséquence, l'OCDE préconise vivement la coopération avec d'autres organisations internationales, comme la Commission européenne (notamment Eurostat), le BIT, le WTO-OMT et les pays Membres. L'objectif doit être d'avoir un module commun de l'emploi. Toutefois, la mise au point des informations statistiques doit être également conforme aux besoins des utilisateurs, ce qui contribuera plus efficacement à l'élaboration des politiques et au développement du tourisme en général.

Annexe 1

AUTRE MÉTHODE UTILISANT UNE CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

Pour avoir un meilleur aperçu de l'emploi lié au tourisme, une autre méthode pourrait être utilisée ici, à savoir une répartition par profession des personnes occupées, en utilisant la Classification internationale type des professions (CITP-68 ou CITP-88)⁸⁵. Si l'on utilise la classification de la CITI, toutes les personnes travaillant dans un établissement donné sont répertoriées dans la même industrie quelle que soit leur profession. En revanche, quand on utilise la classification de la CITP, les personnes ayant des activités similaires sont regroupées, quel que soit le lieu où le travail est accompli (voir figure 8). Cuisiniers, gérants de services de restauration et d'hébergement, barmen, chauffeurs de taxi, hôtesses, pilotes de ligne, voyageurs, agents de nettoyage et conducteurs d'autobus sont des exemples de professions liées au tourisme. Les données relatives à la profession d'une personne sont habituellement collectées grâce à une enquête auprès des ménages ou sur la population active. Ces professions peuvent aussi être caractérisées par variables comme le sexe, l'âge, le salaire, la nationalité, etc. Une question importante pourrait être de mettre en correspondance les évolutions des effectifs de groupes professionnels spécifiques dans l'optique de la demande et l'optique de l'offre (par système de formation et d'enseignement, par exemple). On pourrait ainsi, par exemple, relier les professions aux gains, à la mobilité et à la taille de l'entreprise.

Figure 8. Approche industrielle et professionnelle de l'emploi touristique



85. Voir la Classification internationale type des professions (CITP-88), 14^{ème} conférence des statisticiens du travail, 1987, OIT, Genève, 1990.

L'approche professionnelle n'est ici laissée de côté que pour des raisons pratiques. Il convient de pousser plus loin l'analyse théorique. Le mode de codification, le degré de détail et la fiabilité des données disponibles ainsi que la comparaison entre pays, par exemple, peuvent poser des problèmes. En outre, l'identification des professions qui sont d'une importance particulière pour le tourisme est un problème majeur, qui pourrait être partiellement résolu en utilisant un lien avec l'ensemble des secteurs touristiques sélectionnés via la classification des industries (CITI), ce lien étant fourni dans la plupart des enquêtes auprès des ménages et sur la population active. Dans ce cas, l'approche professionnelle est simplement un affinement de la méthode utilisant la perspective de l'offre décrite dans le présent module. Un avantage supplémentaire de cette approche tient au fait que les totaux des groupes professionnels peuvent ensuite être alignés avec les totaux présentés d'après la classification CITI. Si l'on souhaite aller au-delà des secteurs touristiques sélectionnés, alors le principal problème reste celui de l'identification des professions caractéristiques du tourisme. Il s'agit du même problème de délimitation que celui posé par la sélection des secteurs caractéristiques du tourisme dans la perspective de l'offre. De même, dans ce cas, on ne sait pas très bien quels sont les emplois qui sont créés par les dépenses des visiteurs et ceux qui le sont par les dépenses des non-visiteurs. Néanmoins, une approche professionnelle de l'emploi liée au tourisme est un apport essentiel à l'approche industrielle.

Annexe 2

SOURCES DES DONNÉES SUR L'EMPLOI

En général, les données sur l'emploi peuvent être obtenues à partir de trois sources principales, à savoir :

- **Les enquêtes générales auprès des ménages**, telles que les enquêtes sur l'emploi ou sur la population active⁸⁶. Ces enquêtes sont une source d'information régulière sur la population active totale (personnes occupées plus personnes au chômage) et la population inactive totale. Les données collectées se rapportent généralement à l'emploi au cours d'une courte période précise, une semaine ou un jour. L'unité statistique est une *personne ou un ménage*. Selon les pays, ces enquêtes sont réalisées sur une base mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle. Cette source couvre le nombre de personnes occupées, le nombre d'emplois et toutes les variables retenues, bien que, souvent, les données sur les gains et les revenus ne soient pas collectées. Habituellement, les données offrent la possibilité de faire le lien avec la classification de la CITI des branches d'activité économique⁸⁷. Cette source est, au moins, nécessaire en ce qui concerne le nombre (d'emplois de) travailleurs indépendants⁸⁸ et le nombre d'emplois annexes. Mises à part les enquêtes sur la population active, les pays mènent souvent plusieurs autres enquêtes sociales⁸⁹, qui contiennent des éléments liés à l'emploi. La taille des échantillons de ces enquêtes est généralement plus petite et la périodicité moins fréquente.
- **Enquêtes auprès des établissements**. Cette source fournit des données sur le nombre de travailleurs inscrits sur le registre des salaires d'un établissement pour une période ou un jour ouvrable spécifiés. Parfois, ces enquêtes ne concernent que les établissements d'une importance donnée (par exemple, ayant un certain nombre de salariés ou ayant une production annuelle supérieure à une certaine valeur). Habituellement, ces enquêtes s'appliquent à un échantillon d'établissements et sont, en général, réalisées sur une base trimestrielle, annuelle ou parfois mensuelle. *Les établissements* ou les unités locales apparentées à une activité sont utilisés en tant qu'unités statistiques, principalement en fonction d'un Registre d'entreprises fondé sur une classification du type de la CITI. Toutefois, au sein de l'établissement, les données sont collectées sur les *emplois des salariés* (non sur les personnes occupées). Les enquêtes auprès des établissements peuvent généralement être divisées en deux groupes. Le premier groupe d'enquêtes collecte des données sur l'emploi, les revenus et les heures de travail. Le deuxième groupe d'enquêtes collecte des données sur le coût de la main-d'œuvre. Cette source d'informations englobe le nombre d'emplois des salariés et habituellement les variables

86. Les éléments qui sont habituellement traités sont, par exemple, l'emploi, le chômage, les heures de travail, la durée de l'emploi/chômage, le secteur, la profession, la situation dans la profession, le niveau d'instruction, la stabilité de l'emploi et l'activité habituelle et aussi, moins fréquemment, le sous-emploi, les salaires et revenus, les demandeurs d'emploi découragés, les travailleurs occasionnels et le secteur informel.

87. La façon de codifier cette variable n'est pas toujours de qualité satisfaisante (données provenant de la personne et non directement de l'employeur) et ne coïncide donc pas toujours avec la codification de la même variable dans les enquêtes auprès des établissements.

88. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, on dispose habituellement de moins d'informations sur l'emploi. Ceci peut, par exemple, être la conséquence de sources moins fréquemment disponibles, de sources moins exactes et d'informations moindres sur les revenus (composantes).

89. La répartition des revenus, les dépenses et les conditions de vie, par exemple.

sélectionnées [voir chapitre 9 a, b, e (en partie), f, h et i]. D'autres enquêtes sur les entreprises et les activités sont utilisées pour collecter des données sur d'autres aspects du processus de production, notamment la structure et l'importance de la production, l'utilisation des produits, les recettes, les dépenses d'exploitation et la valeur ajoutée, y compris les traitements et salaires et les cotisations patronales. Souvent, ces enquêtes sectorielles sont également utilisées pour la collecte des données limitées concernant l'emploi sur la base des emplois (par exemple, plein-temps/temps partiel et travail temporaire). La comptabilité nationale utilise souvent les données sur l'emploi issues de ces enquêtes, au lieu des données provenant des statistiques sur l'emploi.

- **Statistiques de l'assurance sociale et renseignements administratifs.** Cette source englobe la population active protégée par des systèmes d'assurance maladie, d'assurance accidents et d'assurance chômage. Les personnes travaillant très peu de temps ou recevant un très bas salaire ne sont parfois pas prises en compte. L'unité statistique est *l'emploi d'un salarié ou l'établissement*. L'avantage des renseignements administratifs tient au fait que les données sont déjà (électroniquement) disponibles et peuvent être réutilisées sans avoir à supporter la charge supplémentaire de la réalisation de l'enquête. Ces renseignements ont toutefois pour inconvénient d'être établies à des fins administratives et non statistiques. C'est pourquoi ils sont surtout utilisés à titre de source d'information supplémentaire. Cette source comprend habituellement les variables sélectionnées [voir chapitre 9 a, b, e (en partie), f, g et i]. Ces statistiques sont souvent la seule source pour certains éléments relatifs à la population occupée, tels que la main-d'œuvre venue de l'étranger (frontalière et saisonnière).

Ainsi, en général, le principal atout des enquêtes auprès des ménages est qu'elles fournissent une image complète de l'emploi (emplois et personnes occupées, salariés et travailleurs indépendants), bien que les données sur les revenus et les gains soient habituellement limitées, voire inexistantes. En outre, ces enquêtes représentent la meilleure source d'information en ce qui concerne les caractéristiques de la population active, notamment l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et la nationalité. De plus, elle peuvent être utilisées pour faire le lien entre les emplois, les personnes occupées et les groupes professionnels. Elle ont, par contre, pour inconvénient de fournir des données souvent moins exactes sur les heures de travail et les gains⁹⁰. Cela se produit également quand les données sont désagrégées à des niveaux de désagrégation toujours plus fins, pour des sous-groupes de plus en plus restreints. En ce qui concerne les données sur les emplois des salariés, les heures (rémunérées) de travail, les gains et les coûts de la main-d'œuvre, on utilise donc principalement les enquêtes auprès des établissements. Un autre avantage de ces dernières tient à l'existence d'informations relatives à la taille et à d'autres caractéristiques de l'établissement⁹¹. Elles ont cependant pour inconvénient majeur de couvrir incomplètement l'emploi, notamment au regard des travailleurs indépendants mais aussi des emplois « mineurs ». Pour les données sur les travailleurs indépendants, il faut utiliser les enquêtes auprès des ménages. En ce qui concerne les données sur les gains en rapport avec la main-d'œuvre de ce groupe ; il n'existe habituellement pas de source disponible valable⁹². Le problème est que le travail indépendant induit un revenu mixte et non un salaire ou traitement clairement fonction d'un nombre d'heures travaillées. Outre les problèmes posés par l'utilisation de concepts surtout administratifs plutôt que statistiques et par les délais de disponibilité des données, la couverture incomplète constitue le principal inconvénient des données issues de registres. Pour ce qui est des données sur les groupes professionnels, les enquêtes auprès des ménages ou sur la population active constituent généralement la seule source d'information.

Dans certains pays, des *systèmes de comptabilité du travail* sont mis au point. Il s'agit d'un système intégré de statistiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, fondé sur une combinaison d'informations issues de l'une ou plusieurs des sources citées ci-dessus. Dans le processus d'intégration statistique, les différents éléments de l'emploi, tels que les personnes occupées, les emplois, les heures de travail, les gains et le coût de la main-

90. Par exemple, de nombreuses personnes n'ont pas les informations exactes, de sorte qu'elles donnent des réponses approximatives ; de plus, les interviews ont souvent un caractère indirect.

91. La disponibilité de données régionales implique qu'il est également possible d'utiliser des Systèmes d'information géographique.

92. Voir les renseignements de source fiscale ou d'autres statistiques socio-économiques, souvent plus limitées.

d'œuvre, sont confrontés à travers leurs interrelations. Cette source couvre habituellement le nombre de personnes occupées, le nombre d'emplois et toutes les variables sélectionnées, bien que souvent à un niveau moins détaillé⁹³.

Outre les statistiques qui prennent en compte l'utilisation de la main-d'œuvre, différentes sources d'information sont disponibles pour les autres aspects de l'emploi, notamment les vacances d'emploi, les conditions de travail (par exemple, conventions collectives ou salaires minimums), l'éducation et la formation professionnelle, les grèves, la syndicalisation et les données démographiques.

Un *Registre des entreprises* (fichier ou base de données) constitue une source d'information très utile. Cette source renseigne sur la taille (par exemple, en fonction du nombre de personnes occupées ou en fonction de la production) d'une entreprise/d'un établissement et fournit des informations régionales, mais surtout, elle offre des possibilités de coordination statistique entre les différentes enquêtes. Elle ouvre également la possibilité de relier toutes sortes de données de base aux comptes macro-économiques comme le CST.

De même, il est souvent possible de collecter des données (sur l'emploi) grâce à toutes sortes d'*organismes représentatifs*, notamment en ce qui concerne l'hôtellerie, la restauration et les cafés (HORECA) ou les agences de voyages. Ces données sont souvent plus détaillées et plus complexes. Elles portent généralement sur toutes les variables retenues. Le problème est que ces données ne coïncident pas toujours avec les statistiques officielles, ce qui rend souvent difficiles les comparaisons entre les données.

93. Avec un tel cadre, on peut également envisager de relier les données sur la population active et les établissements, les données démographiques et d'autres enquêtes appropriées, sur la base par exemple des numéros de sécurité sociale ou des adresses, en procédant par imputation ou en recourant à d'autres techniques pour compléter les données manquantes. On peut aussi le faire sur une base plus étroite en reliant les caractéristiques plus économiques des emplois aux caractéristiques des personnes occupées (et aussi, directement, au moyen des enquêtes sur la population active).