

"ANALYSE COMPARATIVE DES SOURCES
DE DONNEES SUR L'EMPLOI EN COTE D'IVOIRE"

KOFFI KOFFI Paul
Direction de l'emploi
COTE D'IVOIRE

INTRODUCTION

Aujourd'hui, les effets de la crise économique se font sentir sur le volume de l'emploi ; les statisticiens et planificateurs des ressources humaines se préoccupent de plus en plus de disposer de données fiables, étoffées, exhaustives et récentes sur l'emploi pour mieux connaître le domaine et parvenir à la mise en place de programmes et de politiques d'emploi à court, moyen ou long terme.

La diversité des sources de données qui est généralement considérée comme un atout, peut devenir un handicap lorsqu'on s'aperçoit que les méthodes d'investigation, les objectifs, les nomenclatures et les concepts diffèrent. A cette situation, il faut ajouter maintenant l'intérêt manifesté pour intégrer le secteur informel dans le champ couvert par le système d'information sur l'emploi.

Il devient donc urgent de faire un inventaire de ces sources et de les analyser. C'est l'objectif de ce papier qui va tenter une analyse comparative des sources d'information sur l'emploi en Côte d'Ivoire.

Dans une première étape, les concepts les plus utilisés seront présentés, notamment celui d'"emploi".

Ensuite l'analyse comparative portera successivement sur les sources de données dans l'administration, dans le secteur moderne privé et para-public et enfin dans le secteur non structuré.

I - PRINCIPAUX CONCEPTS ET METHODOLOGIE

Dans ce chapitre il sera question de préciser le contenu des principaux concepts utilisés et la méthodologie adoptée.

1.1 - Principaux concepts

A la base, le concept "emploi" est couramment utilisé dans le sens d'activité rémunérée dans le secteur moderne, c'est-à-dire assortie d'un salaire.

Il suppose plusieurs éléments :

- existence d'un employeur et d'un employé qui reçoit une rémunération comme contre partie de sa force du travail (coût du facteur travail), dans le cadre de l'activité de l'entreprise ;

- l'emploi repose sur une dualité : existence d'un poste de travail et d'un individu qui y est affecté en fonction de ses compétences et d'une formation spécifique ;

- le poste de travail est le résultat d'un investissement de la part de l'entrepreneur.

Mais la réalité est autre. Le concept d'emploi a vu son champ s'étendre et ainsi on parle d'emploi dans le secteur agricole traditionnel, secteur qui se distingue par son manque d'organisation (pas de plan comptable, pas de catégorie professionnelle etc.), la destination de la production (généralement l'autoconsommation) et le fait qu'il n'est pas concerné par le système d'imposition ; on parle également d'emploi dans le secteur non structuré ou informel qui couvre les activités économiques hors des secteurs moderne et agricole traditionnel.

Ainsi même une analyse sommaire permet de se rendre compte de l'inadaptation du terme d'emploi pour certains secteurs.

Hugues Puel (1) définit 7 critères qui font d'une activité un "emploi" au sens typique du terme :

- L'emploi typique est un emploi salarié ;
- le lien salarial est ferme ;
- l'emploi typique est stable c.à.d doit permettre de faire carrière ;
- l'emploi typique est à plein temps ;
- il procure l'essentiel du revenu familial ;
- Il relève d'un seul employeur ;
- l'emploi typique s'exerce sur un lieu de travail spécifique.

Dès lors l'on comprend qu'il n'est point de tous ces critères lorsqu'on étudie le secteur agricole traditionnel ou le secteur informel. En effet l'organisation du travail dans le secteur agricole traditionnel où l'activité économique se confond à la vie quotidienne (sociale et culturelle) et ne débouche pas nécessairement sur un salaire, conduit à parler plutôt en terme de force de travail ou d'occupation (2)

(1) Hugues Puel "L'éclatement du concept traditionnel d'emploi" in Problèmes économiques n° 1686, 20 août 1980, pp. 24-29.

(2) H. GELAS "Population et emploi" Direction de l'Emploi 1982.

Il en est de même pour le secteur informel où la sédentarisation de l'activité n'est pas acquise (activité sédentaire ou non sédentaire), l'utilisation d'aides familiaux très développée ce qui implique l'absence de salaire voire de rémunération quelconque pour une grande partie des effectifs, et où la notion de poste de travail ne se retrouve pas forcément (de même que les catégorisations).

Alors on est en droit de se poser la question de l'élargissement de l'utilisation du concept d'"emploi" à ces secteurs. A cet égard une vision en terme de force de travail, d'occupation ou de temps de travail serait beaucoup plus pertinente. Pour maintenir un langage commun permettant d'analyser la situation de l'emploi, on pourra utiliser le terme "d'équivalent emploi du secteur moderne". Le problème est que justement, la plupart des sources d'information sur l'emploi que l'on va analyser ont toujours privilégié le concept au sens du secteur moderne. Il s'en suit des difficultés d'appréciation des statistiques d'emploi lorsqu'on aborde l'emploi hors du secteur moderne.

Il en est de même pour les concepts de marché du travail, de chômage, de plein emploi voire de population active. Dans ces conditions, il est illusoire de vouloir absolument parler de taux de chômage, par exemple ou de niveau optimum d'emploi dans un pays comme la Côte d'Ivoire. On préfère parler d'excédent (ou de déficit) de main-d'oeuvre c'est-à-dire d'un flux de personnes en passe d'avoir une occupation.

Les investigations menées (recensement ou enquêtes démographiques) et même les prévisions du plan ont très souvent défini la population d'âge actif en se limitant à la tranche 15-59 ans ; or l'on sait par ailleurs qu'en Afrique et notamment en Côte d'Ivoire avant 15 ans on trouve des jeunes déscolarisés ou ruraux vaquant à des occupations agricoles. Le principe de retenir les "6 ans et plus" est plus approprié dans ce cas ; on retiendra 15-59 ans pour le secteur moderne. Ce problème se pose également au niveau de la population active dont on exclut les ménagères par exemple, alors qu'en milieu rural celles-ci s'adonnent à des activités agricoles et en milieu urbain à des activités informelles.

Il faut par conséquent éviter une analyse globale pour s'orienter vers une analyse sectorielle : secteur moderne, agricole traditionnel et informel avec des taux spécifiques.

Secteur moderne - secteur informel

Quelle définition peut-on tirer de la dualité "moderne/informel" pour caractériser les activités informelles ?

S'agissant du secteur moderne il comprend des activités qui impliquent "emploi" au sens typique c'est-à-dire la fonction publique (administration) avec l'Etat comme employeur, et le secteur privé et para-public.

Selon l'ONFP (Office National de la Formation Professionnelle) sont considérés comme appartenant au secteur moderne en Côte d'Ivoire (1):

(1) ONFP "Enquête Main-d'Oeuvre 1984". 1984.

- dans l'industrie, le commerce et les services, les établissements utilisant le plan comptable (normal ou simplifié) ou réalisant un chiffre d'affaires normal supérieur ou égal à 12 millions F. CFA.

- dans le secteur agricole : les plantations de bananes et ananas d'une production de plus de 200 tonnes l'an, les plantations de café ou cacao de plus de 200 ha, palmiers et cocotiers en blocs industriels, et les vergers de plus de 20 ha ; s'agissant de l'élevage : les élevages avicoles de plus de 5 000 pondeuses ou de plus de 1000 poulets de chair l'an, élevages porcins de plus de 200 porcs l'an, bovins de plus de 100 têtes l'an.

Concernant le secteur non structuré ou informel la principale investigation dans ce domaine (recensement des activités urbaines de 1976) a considéré le critère d'existence d'une comptabilité. Le plan 1981-1985 parle de l'artisanat (artisanat et activités traditionnelles) et des PME. Il faut éviter de voir dans le concept de "non structuré" ou "informel" le caractère "non organisé" car toute activité à son organisation propre. A cet égard il faut plutôt adopter une attitude empirique et prudente, et éviter de trop rapidement mettre en place une classification a priori (en dehors de l'aspect sédentaire ou non sédentaire des activités qui est évident), compte tenu du caractère hétérogène de ce secteur.

Ainsi il faudrait définir le secteur non structuré comme le secteur hors des activités modernes et agricoles traditionnelles (1). Malgré tout, l'ensemble des études convergent vers les caractéristiques suivantes communes aux activités informelles (2) sur le plan de la main d'oeuvre. Ces activités :

- emploient indifféremment des travailleurs, qualifiés ou non, avec un recrutement facile mais avec des rémunérations, lorsqu'elles existent, moins élevées que dans le secteur moderne ;

- utilisent des techniques simples à forte intensité de main d'oeuvre et surtout adaptées localement ;

- offrent des possibilités d'apprentissage et de formation sur le tas à coût moindre ;

- offrent plus de possibilités aux femmes.

D'autre part, l'on pourrait ajouter qu'elles sont peu dépendantes ou liées au système économique mondial, s'intègrent harmonieusement dans les réalités socio-culturelles locales et visent à la satisfaction des besoins essentiels avec un niveau de prix à la portée de la grande majorité des populations.

(1) voit travaux de J. Charmes.

(2) BIT "Application de la déclaration de principe et du programme d'action de la conférence mondiale de l'emploi 1983".

Nomenclature d'activité

Les principales sources d'information sur l'emploi provenant pour la plupart d'organismes n'ayant pas l'emploi comme préoccupation essentielle, se caractérisent par une pluralité de nomenclatures

La nomenclature de la Banque des données financières (BDF) utilise comme critère de classification l'activité principale de l'entreprise en terme de valeur ajoutée.

La chambre d'industrie, elle, part des établissements qui déjà se caractérisent par une activité plus ou moins spécifique. On s'aperçoit que des entreprises minières dans la nomenclature/BDF sont des entreprises de travaux publics pour la chambre d'Industrie.

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dispose d'une nomenclature qui ne permet pas aisément le passage à d'autres nomenclatures puisque le critère n'est pas explicité : elle mêle des professions à des branches d'activités.

La Direction de l'Emploi essaie actuellement de construire une nomenclature privilégiant comme critère la taille (les effectifs), ce qui semble logique compte tenu de ses préoccupations.

En définitive il faudrait converger vers une nomenclature multicritère (valeur ajoutée, taille etc.).

1.2 - Méthodologie

Pour analyser les sources d'information sur l'emploi, deux critères ont guidé la démarche : le secteur d'emploi c'est-à-dire savoir s'il s'agit du secteur moderne ou du secteur informel, et le type de source (investigation auprès des ménages, auprès des activités, et les sources administratives). Ainsi pour chaque secteur (administration, privé et para-public, informel), l'on a analysé les différents types de source. Cette méthode a l'avantage d'éviter le regroupement des concepts et des termes, de situer quel est le secteur où l'information est la plus abondante, quelle est la source la plus importante et/ou la plus fiable, et susceptible de fournir des éléments de comparaison. On prend soin de mentionner le type d'information que génère la source. On constatera que le chiffre n'a pas été privilégié car il ne s'agit pas de déboucher sur une estimation du volume de l'emploi en Côte d'Ivoire mais de porter un diagnostic sur la fiabilité, la couverture des sources d'information et de se rendre compte de la forme la plus (ou la moins) développée et/ou répandue, voire la plus efficace.

II - ANALYSE DES SOURCES SUR L'EMPLOI DANS L'ADMINISTRATION

On entend par emploi dans l'administration, le personnel de la fonction publique comprenant les fonctionnaires et agents temporaires. Ces derniers se répartissent en décisionnaires et en contractuels. Les fonctionnaires sont classés par catégorie au nombre de 4 (A, B, C, D) et ils appartiennent à des corps de l'Etat. Ainsi les Ingénieurs Statisticiens Economistes et les Ingénieurs des Travaux Statistiques sont de

la catégorie A (avec les premiers en A1 et les seconds en A2). Les Adjointes techniques sont classés en B alors que les agents techniques le sont en C. La catégorie est fonction du niveau d'études et du diplôme.

2.1 - Recensements et enquêtes auprès des ménages

Dans le cadre de l'approche de l'emploi dans l'administration, il n'existe pas d'opérations spécifiques auprès des ménages en dehors de celles qui touchent à l'emploi dans son ensemble : recensement de la population en 1975, enquêtes régionales 1965, enquêtes démographiques à passages répétés 1978-1979, enquête budget-consommation 1979 et l'enquête de niveau de vie qui doit bientôt démarrer.

Ainsi au niveau du recensement de 1975 comme dans les autres opérations, les questions relatives à l'emploi portaient sur : le type d'activité, la profession et la situation dans la profession et la branche d'activité ; dans ces conditions en dehors de professions spécifiques à l'administration comme le Sous-préfet, il n'est pas aisé de mettre en évidence les effectifs quoiqu'il soit possible de croiser la branche d'activité avec la profession.

En définitive, l'on peut conclure qu'il n'existe pas d'investigations ponctuelles ou permanentes auprès des ménages qui viseraient à identifier l'emploi dans l'administration.

2.2 - Recensements et enquêtes auprès de l'Administration

L'une des difficultés de la connaissance de l'emploi dans l'administration réside dans l'absence d'un système d'investigation. Des opérations ponctuelles de recensement ou d'enquête sont menées, mais pour ses besoins propres.

Le Ministère de la Fonction Publique a lancé un recensement des agents de l'Etat au 4^e trimestre 1983.

La direction de la solde a fait un recensement de tous les agents de l'Etat dans le cadre d'une gestion plus rigoureuse du personnel de l'administration . On a essayé de saisir les caractéristiques essentielles des agents de l'Etat : âge, catégorie, département ministériel, région d'exercice etc. Les difficultés d'investigation importantes, compte tenu des changements ministériels (tutelle), de localisation des services et le caractère administratif de l'opération impliquent une manipulation prudente des données.

2.3 - Sources administratives

On s'aperçoit donc que les sources d'information sur l'emploi dans l'administration sont d'origine administrative: fonction publique et solde essentiellement.

La fonction publique qui est le Ministère "employeur" des agents de l'Etat gère un fichier du personnel, informatisé. Actuellement ce fichier porte sur un effectifs de plus de 80 000 salariés. Un bordereau

de perforation est établi pour chaque agent et comporte le numéro matricule, le nom et prénom, la date et le lieu de naissance, le sexe, la nationalité, le niveau d'instruction, les diplômes, date d'entrée dans la Fonction Publique, la fonction. La fiabilité des informations devrait être bonne, mais l'absence de traitement complet et la difficulté d'accès ne permettent pas de l'apprécier. L'un des objectifs de la réforme administrative est justement de mettre en place un système d'approche qui soit meilleur. L'informatisation du fichier est déjà un acquis.

La direction de la solde qui paye les agents de l'Administration gère de son côté un fichier qui serait plus fiable que celui de la fonction publique dans la mesure où il a en charge la solde de ces agents, ce qui est un élément de contrôle non négligeable de l'existence d'un agent. La différence importante entre les deux sources, le débat autour des agents fictifs qui sont d'ailleurs l'objet de mesures d'assainissement économique, sont des signes de la légèreté du système d'information sur l'emploi dans l'administration. A cela il faut ajouter l'objectif d'administration pure qui a guidé les responsables des différents départements concernés.

Une autre source d'information sur le personnel de l'administration est le budget. En effet, chaque année, le nombre de fonctionnaires et agents temporaires est prévu par la loi de finance. Ainsi apparaissent, dans le budget général de fonctionnement, les postes budgétaires ouverts (effectifs en service, les postes non pourvus, les mesures nouvelles) par ministère, par catégorie et par service, et les postes d'assistants techniques (titulaires attachés directement aux directions bénéficiaires). Etant donné qu'il s'agit de prévisions budgétaires, la fiabilité de ces données du budget est limitée par leur caractère prévisionnel.

Enfin l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) qui tient un fichier d'ensemble sur l'emploi dans le secteur moderne prend en compte, pour une fusion, celui de la fonction publique.

*

* *

L'analyse qui vient d'être faite sur les sources de l'emploi dans l'administration permet de dégager les éléments suivants :

- en dehors des sources administratives, l'emploi dans la Fonction Publique est peu connu ;

- on ne dispose pas de méthodologie spécifique d'approche de l'emploi dans ce secteur et l'on se heurte à un accès difficile aux données ;

- la disparité des effectifs recensés dans les différents fichiers pose le problème de leur fiabilité, problème induit par le fonctionnement lourd de l'administration elle-même ; et par le contenu des termes ;

- en dehors de toutes ces considérations il faut noter que l'administration est le plus gros employeur dans le secteur moderne (21% des effectifs).

D'autre part, il serait souhaitable que la fonction publique dispose en son sein d'un service statistique qui serait en étroite collaboration avec la Direction de l'Emploi. Celle-ci d'ailleurs réfléchit en ce moment à la mise en place d'un dispositif permanent de suivi des effectifs de l'administration.

III - ANALYSE DES SOURCES SUR L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVE ET PARA-PUBLIC.

Le secteur privé et para-public est l'autre composante du secteur moderne en dehors de l'administration. C'est le secteur le mieux connu par les sources statistiques officielles. Les entreprises de ce secteur tiennent une comptabilité régulière, et le personnel employé est composé de salariés ; le para-public porte sur les sociétés d'Etat, certains établissements publics nationaux (EPN) à caractère industriel, commercial ou administratif (prestation de service). Le problème qui se pose est la délimitation avec l'administration car il n'est pas rare de voir des Etablissements Nationaux dont les traitements ou le personnel sont considérés comme étant du ressort de la solde ou de la Fonction Publique. C'est aussi le secteur où le concept d'emploi semble le mieux adapté.

3.1 - Recensements et enquêtes auprès des ménages

Les principales investigations auprès des ménages ont été pour la plupart menées par la Direction de la Statistique. Il s'agit du recensement général de la population de 1975, des enquêtes régionales 1961-1965, démographique à passages répétés 1978-1979, budget consommation 1979 et l'enquête sur le niveau de vie en cours de préparation.

Le recensement de la population de 1975

Au niveau de l'emploi le recensement a traité du type d'activité, de la profession, de la situation dans la profession et de la branche d'activité et ceci pour les personnes âgées de plus de 6 ans. En ce qui concerne le type d'activité on a classé les individus en huit modalités : occupés, chômeurs, individus en quête d'un premier emploi, retraités et rentiers, étudiants, ménagères, individus hors "activité", handicapés. Les actifs sont les personnes occupées, chômeurs, en quête d'un premier emploi, ou hors d'activité. Les autres étant des inactifs.(1) S'agissant de l'occupation, on a posé la question de savoir si au cours de l'année, l'individu a eu à effectuer un travail rétribué ou rémunérateur ou si la personne est un aide familial.

En définitive la formulation a été établie surtout en fonction du secteur moderne ce qui signifie que les données concernant l'emploi dans ce secteur sont assez fiables en dehors des problèmes traditionnels que l'on rencontre dans les recensements dans les pays du tiers monde

(1) Koffi Koffi Paul et Touré Aboumédiane "Croissance démographique et prévision des effectifs scolaires et population active en Côte d'Ivoire". 1980, 1985, 1990 / Etudes et Recherches.

(les déclarations relatives à l'âge) et des concepts inadaptés (actifs, chômeurs etc.).

Enquêtes régionales 1961-1965

Ces enquêtes démographiques menées par le Plan répondaient à un besoin de planification. On estime que le milieu rural a été saisi au 9/10ème alors que les informations sont moins sûres au niveau du monde urbain (45%) (1). Au niveau de l'emploi, les informations portent sur la population active (rurale et urbaine), le volume de l'emploi, la situation dans la profession (zone rurale), la répartition par secteur d'activité (milieu urbain). Les données sur l'emploi salarié sont en fait d'origine administrative puisqu'il s'agit des déclarations périodiques d'employeurs auprès de l'administration de l'emploi.

En définitive les enquêtes régionales 1962-1965 ont privilégié les variables démographiques classiques (âge, sexe, natalité, fécondité, mortalité etc.) ; l'emploi, lorsque les données ne sont pas des extrapolations d'informations disparates, sont issues de sources administratives.

Enquête démographique à passages répétés 1978-1979

Cette enquête a été menée par la Direction de la Statistique. Son objet est essentiellement démographique : parvenir à une meilleure connaissance de la natalité, fécondité, migration (2). S'agissant de l'emploi on s'est intéressé, comme dans le recensement de 1975, au type d'activité, à la profession et la situation dans la profession. Les informations relatives aux salariés (effectifs des salariés) donc au secteur moderne sont assez fiables, mais la difficulté réside dans l'impossibilité de distinguer le secteur privé et para-public de la fonction publique. Par contre les données relatives aux chômeurs, aux taux d'activité, d'occupation sont à manipuler avec beaucoup de précaution.

*

* *

En résumé, sur les opérations auprès des ménages, on notera que :

- L'objectif de ces investigations répond à des préoccupations essentiellement démographiques, ou de mesure du revenu ou du niveau de vie ;

- Le volume d'emploi est d'assez bonne fiabilité et mieux saisi ;

(1) Ministère du Plan "Enquêtes régionales 1962-1965, Synthèse" Edition 1967.

(2) Philippe Antoine et Claude Herry "Enquête démographique à passages répétés". Ministère du Plan et de l'Industrie - ORSTOM, août 1982.

- les terminologies utilisées, notamment la population active, les chômeurs, sont mal adaptées ;

- l'absence, en définitive, d'une enquête spécifique sur l'emploi auprès des ménages.

A cet égard, il est à souhaiter que, dans le cadre de futures opérations auprès des ménages, l'aspect activité, et donc emploi, soit traité de concert avec l'administration de l'emploi, comme ce sera le cas pour l'enquête niveau de vie.

3.2 - Recensements et enquêtes auprès des établissements

Un système de recensement de la main-d'oeuvre salariée dans le secteur moderne privé et para-public auprès des établissements, dénommé "enquête de main-d'oeuvre" est en place depuis 1971. Cette opération qui est menée par L'ONFP, (Office National de la Formation Professionnelle) est sous la co-responsabilité des Ministères de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique au travers de l'ONFP, de l'Economie et des Finances au travers du Plan et du Ministère du Travail et de L'Ivoirisation des Cadres (Direction de l'Emploi et OMOCI). Elle est la plus ancienne et la plus connue. Elle vise un besoin d'information et de planification.

L'opération qui a une couverture exhaustive est réalisée avec une périodicité de 5 ans. Les informations portent sur deux cibles :

- établissement
- salarié

S'agissant de l'établissement, on cherche à l'identifier : entreprise mère, raison sociale, adresse, activité etc. Quant au salarié, il s'agit également de l'identifier (caractéristiques démographiques, profession, catégorie professionnelle, niveau d'instruction et de formation, salaires). En dehors de ces éléments, il y a des statistiques de mouvement : notamment mouvement de personnel. L'enquête 1984 a démarré depuis janvier de la même année. Elle couvre environ 70% des salariés du secteur moderne, puisque la fonction publique en emploie 20% environ et que 10% ne sont pas saisis. L'expérience acquise par l'ONFP permet de considérer les informations comme de bonne qualité. Le problème réside dans le délai de publication des résultats qui devrait être amélioré cette année (1).

3.3 - Sources administratives

Sans doute les plus nombreuses sur l'emploi dans le secteur privé et para-public, elles sont d'origines diverses : celles qui sont de l'Administration de l'emploi et celles qui ne le sont pas.

(1) ONFP "Enquête main-d'oeuvre 1984".

3.3.1 - Sources en dehors de l'Administration de l'emploi
La Banque des données financières (BDF)

Il s'agit d'un organisme du Ministère de l'Economie et des Finances à qui les entreprises du secteur privé et para-public sont tenues, conformément à la réglementation, de fournir des informations économiques et sociales à la fin de chaque exercice comptable. L'ensemble de ces informations est réuni dans une centrale de bilans.

Ces informations portent sur :

- en matière économique : documents comptables et financiers (bilan, compte d'exploitation, tableau de financement etc.).
- en matière d'emploi : effectifs salariés répartis par sexe, nationalité, catégorie professionnelles, type d'emploi (technique ou administratif), masse salariale, frais de personnel.

A côté de ces informations présentées par branche d'activité, on peut obtenir des données spécifiques. En ce qui concerne la fiabilité et la pertinence des informations, il faut d'abord noter qu'elles sont collectives pour ce qui est des travailleurs. Elles ne prennent en compte que les entreprises qui tiennent un bilan donc une comptabilité et ne portent pas sur les établissements. La BDF sous-estime les activités des secteurs primaire et institutions financières ; elle ne permet pas d'avoir des informations sur les établissements, ni sur les métiers, ni sur le salaire réel. D'autre part le retard de publication (2 ans) empêche toute utilisation à des fins conjoncturelles. En dehors de ces considérations, la BDF peut être considéré comme l'une des sources d'information les plus sérieuses.

La Chambre d'Industrie

La chambre d'industrie qui est une chambre consulaire publie chaque année des statistiques économiques et sociales dont l'emploi concernant l'industrie et le BTP (Bâtiment et travaux publics). Contrairement à la BDF, la chambre d'industrie part des établissements (1). Les informations portent sur le chiffre d'affaires, le capital social, les investissements et les effectifs salariés par nationalité, la masse salariale par branche et par région. Les informations sur l'emploi qu'elle publie sont collectives et ne permettent pas une analyse détaillée. Ainsi on n'a aucune information sur la catégorie professionnelle, le type d'emploi, le sexe.

On rappelle que la chambre d'industrie ne couvre que l'industrie et le BTP et utilise une nomenclature d'activité (2) différente de celle

(1) Hainaut "Etude comparée des volumes et des structures des effectifs chambre d'industrie - BDF" Direction de l'Emploi/BIT octobre 1983.

(2) Hainaut op. cit.

qui est utilisée par la BDF. En 1980, la centrale des bilans a couvert 130 000 salariés du secondaire provenant de 700 entreprises environ, la chambre d'industrie a recensé 115 000 salariés pour 1 000 entreprises soit un écart de 15 000 travailleurs environ au bénéfice de la BDF (11,5%) et 300 entreprises en faveur de la chambre d'industrie. La différence provient des nomenclatures d'activité : c'est le cas des activités primaires par exemple (grandes plantations hévea) qui sont prises en compte dans l'industrie (industrie du caoutchouc). Elle provient aussi des méthodes de collecte : la BDF tire ses informations de déclarations des entreprises qui sont surtout des documents comptables et financiers alors que la Chambre d'industrie procède par une forme d'enquête auprès des établissements.

La direction générale des Impôts

Elle gère un fichier des contribuables. L'information sur les travailleurs est nominative et porte sur l'identification de l'emploi, les salaires et les retenues effectuées. Elle retient des informations sur l'entreprise (privée et/ou para-publique) : identification, activité. Il s'agit d'informations à transmettre annuellement aux Impôts de façon obligatoire.

En termes d'exhaustivité elle couvre un champ beaucoup plus large que la source traditionnelle de référence qui est la Banque des données financières (BDF) : 14 000 entreprises contre 2 500. En fait les 11 500 autres entreprises proviennent plutôt du secteur "intermédiaire". Il s'agit d'une source de bonne qualité dans la mesure où le contribuable est toujours prêt à se justifier puisqu'il estime qu'il ne paie pas pour rien. Mais très peu de traitements et publications sont faits étant donné le caractère spécifique des données et l'objectif des impôts qui est loin d'être statistique.

3.3.2 - Les sources provenant de l'administration de l'emploi

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Le classement de la CNPS dans l'administration de l'emploi n'a pas de sens dans le cadre du découpage administratif puisqu'elle est du ressort du département des affaires sociales. Mais la CNPS a un dispositif très varié pour recueillir des informations sur l'emploi :

- demande d'immatriculation d'un employeur
- fichier de déclaration d'embauche
- avis de cessation d'emploi
- appel de cotisation mensuel
- déclaration individuelle des salaires annuels
- fiche de reconstitution de carrière

La demande d'immatriculation d'un employeur permet de constituer un fichier entreprises puisque les informations portent sur les éléments suivants : dénomination, adresse, numéros divers (registre du commerce, compte bancaire etc...), date de création, nombre d'établissements, nature et forme juridique, activité.

En terme d'exhaustivité, le fichier devrait théoriquement comporter (comme celui des impôts) l'ensemble des employeurs, donc des entreprises du secteur moderne, mais certains d'entre eux échappent. Le fichier porte sur environ 13 000 entreprises soit autant que les impôts, mais les informations sur l'emploi ne sont qu'accessoires (immatriculation de l'entreprise à des fins financières). Il peut donc être considéré comme d'une bonne fiabilité en matière d'identification des entreprises, malgré le problème de la nomenclature des activités qui est spéciale à la CNPS, avec un critère d'élaboration peu explicite et de grosses difficultés de passage aux autres nomenclatures.

La fiche de déclaration d'embauche permet de constituer un fichier de salariés parce que la déclaration est individuelle et porte sur l'identification, le métier, la catégorie professionnelle, et sur l'employeur. L'exhaustivité et la fiabilité sont à l'image du fichier "entreprises".

Les difficultés avec la CNPS sont de deux ordres : d'une part elle a peu de préoccupations d'emploi, donc elle est peu exigeante sur les concepts, terminologies et classifications (nomenclature d'activité par exemple) ; et d'autre part elle fait peu de publications et est d'un accès difficile alors qu'elle dispose d'un des services informatiques les plus étoffés de l'administration Ivoirienne.

L'Office de la Main-d'Oeuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI)

Au sein du Ministère du Travail et de l'Ivoirisation des Cadres on distingue l'administration du Travail qui s'occupe des conditions de travail (conflits, litiges, accidents, salaires conventions collectives etc.) et l'administration de l'emploi qui se préoccupe des questions liées à l'activité elle même : insertion dans la vie active, marché de l'emploi, situation de la main-d'oeuvre et sa répartition catégorielle, sectorielle etc. les programmes et politiques d'emploi, les composantes de l'emploi (moderne, informel, agricole) etc.

Les questions d'information statistique et d'étude sur l'emploi incombent donc à l'administration de l'emploi qui comprend deux entités : l'OMOCI (Office de la Main-d'Oeuvre de Côte d'Ivoire) et la Direction de l'Emploi.

L'OMOCI est l'organisme qui a en charge la gestion du marché de l'emploi : demande et offre d'emploi, mise en relation, placement etc.

D'autre part, l'Office a un dispositif varié sur les statistiques d'emploi à travers différentes déclarations :

- déclaration d'établissement
- déclaration périodique de la situation de main-d'oeuvre.

La déclaration d'établissement est utilisée pour l'ouverture, la réouverture d'un établissement, le changement d'activité, de statut etc. L'information sur les travailleurs est collective. Par contre c'est

une source riche pour l'identification et les mouvements des établissements et donc une source très pertinente pour la mise en place d'un fichier "établissements". Elle touche l'ensemble des établissements du secteur moderne privé et para-public mais l'absence d'obligation laisse les entreprises libres de s'y conformer. Cette situation et la réorganisation de l'OMOCI ont entraîné une mise en veilleuse de la déclaration, qui utilise des termes dépassés et est peu adaptable.

La déclaration périodique de main-d'oeuvre

Il s'agit d'une déclaration obligatoire, annuelle, au 31 mars de l'année en cours, toutes les entreprises privées ou para-publics doivent s'y conformer.

Les renseignements sur l'entreprise et/ou ses différents établissements portent sur l'identification (nom, adresse, activité principale, statut, numéro CNPS et registre du commerce) et le chiffre d'affaires.

En ce qui concerne les effectifs, l'information est collective par établissement et porte sur les éléments suivants :

- répartition des effectifs par nationalité, sexe ;
- répartition des effectifs par catégorie professionnelle (personnel de direction, cadres, maîtrise, employés, ouvriers, manoeuvres, apprentis) et selon le type d'emploi (administratif et technique) ;
- salaires versés par nationalité.

Il s'agit d'une source d'information très importante pour la connaissance du niveau de l'emploi de façon permanente (annuelle), tout comme la BDF et la Chambre d'industrie, avec l'intérêt, en plus, de s'adresser aux établissements. D'autre part, elle dessert mieux le secteur des institutions financières qui ne répondent pas à la BDF, à la différence qu'il s'agit d'une déclaration au 31 mars alors que la BDF porte sur l'exercice comptable.

Malheureusement depuis 1974 la situation s'est dégradée. En 1977 seulement le 1/3 des établissements a répondu, mais les informations fournies sont d'assez bonne qualité.

Un nouveau formulaire a vu le jour et est en cours d'expérimentation depuis 1984. Il vise à minimiser les coûts d'une part (coût d'expédition), et d'autre part à déterminer les départs et arrivées (mouvement) par catégorie.

L'utilisation de la même nomenclature de catégories professionnelles (BDF - ONFP - OMOCI) permet de comparer les informations à ce niveau. D'autre part, la mise en place d'un fichier d'entreprises à la direction de l'emploi permet d'éditer automatiquement les listes des entreprises et de faciliter les expéditions.

En dehors de ces déclarations, l'OMOCI gère, comme on l'a déjà mentionné, le marché de l'emploi dans le secteur moderne privé et para-public. Cela conduit cet organisme à la mise en place de deux fichiers :

demandeurs d'emploi et offres d'emploi. Le système est informatisé uniquement pour l'antenne "Cadre".

Ainsi pour le fichier des demandeurs (environ 60 000 personnes en 1983), les informations sont relatives à l'identification, le niveau d'instruction et de formation avec les diplômes, l'emploi demandé, l'expérience professionnelle, la qualification et les activités antérieures, et le niveau de salaire souhaité.

Le fichier "offre" (9 000 offres en 1983) porte sur l'emploi offert, le niveau de qualification, les diplômes, la formation, l'expérience professionnelle, le salaire offert et des informations relatives à l'entreprise.

S'agissant de l'antenne "Cadres", les fichiers sont documentés à 60%. Le problème réside dans la mise à jour des fichiers qui n'est pas toujours faite, et le caractère spécial du système qui n'est pour le moment appliqué qu'à l'antenne "Cadre".

D'autre part il faut souligner qu'une partie des demandes et des offres ne transite pas par l'OMOCI et cela conduit à prendre les statistiques produites par l'office comme statistiques d'activités, plutôt que comme indicateur du marché de l'emploi. Mais l'on peut dire que s'agissant des demandeurs "Cadres", les 4/5 de ceux-ci transitent par l'office. L'extension du système est très liée aux moyens financiers de l'OMOCI.

La Direction de l'Emploi

Elle a deux fonctions essentielles :

- une fonction statistique et informatique qui vise à réunir toute information relative aux ressources humaines en général et à l'emploi en particulier : volume de l'emploi, repartition selon les caractéristiques principales (démographiques, sociales, économiques), ses composantes principales (emploi agricole, informel, moderne), conditions de travail (conflits, litiges, accidents, salaires, temps de travail) et la gestion d'un fichier "entreprises".

- l'autre fonction porte sur les études, l'élaboration des programmes et politiques d'emploi, de même que la planification de la main-d'oeuvre (activité très récente).

En fait, ne disposant pas de sources de données propres, la Direction de l'emploi s'est pour l'instant orientée vers le rassemblement et la mise en forme des statistiques existant sur l'emploi, pour la plupart produites à l'extérieur. La fiabilité et l'exhaustivité des statistiques qu'elle publie sont donc liées à celles des sources de base. Cette situation est due à un manque de moyens humains et matériels.

Cependant elle met en place depuis 1982 un fichier "entreprises / établissements" (3 500 entreprises) dont le contenu porte sur deux types d'informations : généralités et identification des entreprises et des établissements, données économiques et sociales (chiffre d'affaires, taille, activité etc.).

D'autre part un effort de recrutement de personnel est en cours, notamment de statisticiens.

Elle travaille en collaboration avec l'ONFP et la Direction de la Statistique. Avec la première il s'agit de l'enquête main-d'oeuvre, et avec la seconde, de la participation à l'élaboration de questionnaires d'enquête (enquête niveau de vie pour la partie activité) et de la mise en place d'un dispositif d'information permanente auprès des entreprises dont les phases sont : mise en cohérence des deux fichiers entreprises, enquête balayage pour mise à jour des fichiers, enquête emploi auprès des établissements en 1985. L'existence du fichier "entreprises" à également permis de relancer les déclarations périodiques de main-d'oeuvre de l'OMOCI.

3.3.3 - Autres

La Direction de la Statistique est classée à part car son rôle est exclusivement statistique (collecte, exploitation, analyse et publication des données). C'est elle qui a réalisé des investigations auprès des ménages et, avec ses cellules (statistique générale, démographie et ressources humaines notamment), réunit des informations diverses (tout comme le plan) relatives aux ressources humaines et à l'emploi en particulier. Cela demeure malgré tout embryonnaire.

Elle met en place actuellement un fichier d'entreprises (18 000 établissements et 14 000 entreprises) à partir des sources suivantes : Impôts, BDF, CNPS. Elle met également en place, avec la collaboration de la Direction de l'Emploi, un dispositif d'enquêtes auprès des établissements qui a démarré par une confrontation des fichiers, une opération de balayage pour la mise à jour et l'élaboration d'un répertoire et d'une base de sondage en vue de l'enquête emploi.

*

* *

Au terme de l'analyse des sources sur l'emploi dans le secteur moderne privé et para-public il se dégage les éléments suivants :

- les sources des données sont variées avec une prédominance des sources administratives ;
- les sources auprès des ménages sont peu développées;
- la plupart des informations sur l'emploi sont produites en dehors de l'administration de l'emploi ;
- la fiabilité des sources est plus ou moins bonne ;
- l'existence de nomenclatures multiples.

L'expérience actuellement en cours entre la Direction de l'Emploi et la Direction de la Statistique est à encourager et va dans le sens de l'harmonisation des sources, des concepts et des nomenclatures et surtout permet d'éviter les doubles opérations qui coûtent cher .

IV - ANALYSE DES SOURCES DU SECTEUR NON STRUCTURE

Il s'agit d'un secteur peu connu sinon mal connu, sur lequel l'on ne dispose pas de beaucoup d'information. Le préalable à l'analyse du secteur non structuré est de le cerner ou de le définir, ce qui n'est pas une chose aisée malgré les efforts faits dans ce sens. Plutôt que de se lancer dans la recherche d'une définition pointilleuse, il faut aller directement aux sources d'informations.

Pour simplifier le discours, on dira qu'est du secteur non structuré, toute activité hors des secteurs agricole et moderne. On s'intéressera d'abord aux investigations auprès des ménages, puis aux activités elles mêmes et enfin aux sources administratives.

4.1 Recensements et enquêtes auprès des ménages

Les recensements et enquêtes auprès des ménages sont ceux menés par la direction de la statistique, déjà cités dans les chapitres précédents. Comme il a été mentionné, ces investigations ont pour la plupart été axées sur le secteur moderne, il est par conséquent très périlleux d'y identifier l'emploi dans le secteur non structuré sauf peut être les aides familiaux qui font l'objet d'une modalité particulière.

Dans le cadre du recensement agricole (1973-1974), on s'est intéressé à la situation professionnelle et l'une des modalités est ainsi libellée : "actif non agricole". L'étude de cette modalité peut permettre d'approcher le secteur informel en milieu rural.

En définitive il n'existe pas de sources spécifiques auprès des ménages visant à identifier l'emploi dans le secteur informel. Il serait par conséquent souhaitable que dans les différentes opérations à venir des questions spécifiques soient incluses en vue d'apprécier l'activité dans ce secteur. La Direction de l'Emploi a proposé un questionnaire spécifique pour le secteur informel dans la section "activité" de la prochaine enquête niveau de vie menée par la Direction de la Statistique.

4.2 - Recensements et enquêtes auprès des activités informelles

Des actions ont été menées dans ce sens mais elles demandent à être approfondies et étoffées. C'est le cas du recensement général des activités en milieu urbain de 1976 par le Ministère du Plan (1). En 1984 l'enquête main-d'oeuvre sur le secteur moderne privé et parapublic est doublée d'un dénombrement des activités informelles en milieu urbain qui devra servir de base de sondage à une enquête spécifique sur ce secteur.

(1) Ministère du Plan: "Recensement général des activités en milieu urbain 1976" Tome I, rapport général, juin 1977.

Recensement général des activités en milieu urbain 1976

L'objectif de ce recensement est de disposer d'une information exhaustive sur les activités en milieu urbain, de parvenir à une classification des "entreprises" en fonction de l'activité, la taille, la nationalité, et de servir pour une planification des ressources humaines. Le recensement a porté sur 38 centres urbains ayant une population d'au moins 10 000 habitants.

Le terme activité désigne dans le cadre de l'opération l'ensemble des actes coordonnés et des travaux effectués par un individu en vue d'atteindre un objectif de production de bien et/ou service. Ainsi on parle d'activité sédentaire qui se caractérise par la permanence de son implantation, et d'activité non sédentaire qui, elle, ne s'exerce pas à un endroit fixe.

L'exploitation n'a porté que sur les activités "hors plan comptable normal". On s'est intéressé à l'identification de l'établissement (activité, statut, mode de gestion, date de création, etc.) à l'exploitant (caractéristiques démographiques, activité, niveau d'instruction et de formation) et à l'emploi (volume, répartition selon le type d'emploi (salarie ou non), nationalité de l'exploitant, mode de gestion, statut des établissements).

Environ 29 000 activités sédentaires ont été saisies dont 42% se situent dans le commerce, avec près de la moitié à Abidjan. On y a dénombré 60 000 emplois salariés et non salariés, les emplois salariés représentant 51% du total. En ajoutant les exploitants et les activités non sédentaires, on approche 207 000 emplois, dont 55% dans les activités non sédentaires.

Ce recensement reste une source assez fiable. Cependant, les activités non sédentaires sont susceptibles de mouvements rapides et les concepts utilisés sont encore trop relatifs au secteur moderne, en particulier la distinction entre activité et emploi n'a pas été suffisamment étudiée.

Dénombrement des activités informelles en milieu urbain 1984

L'ONFP (Office National de Formation Professionnelle) a adjoint à l'enquête main-d'oeuvre 1984, un dénombrement systématique des activités informelles en milieu urbain qui devra servir de base de sondage à une enquête spécifique sur le secteur en 1985. L'opération étant en cours il est prématuré d'y porter un jugement. D'ores et déjà il faut mentionner que la base de dénombrement est le recensement de 1976 (60 villes de plus de 10 000 habitants).

En dehors de ces deux grandes opérations des études sectorielles ont été réalisées (1) :

(1) Ministère du Plan et de l'Industrie "Etude de faisabilité de la mise en place d'un système de saisie d'information sur le secteur informel" Batelle, juin 1983.

- le textile à Abidjan en 1976 ;
- les garages à Abidjan 1976 ;
- le commerce de détail sur les marchés d'Abidjan 1978 ;
- le secteur informel à Abengourou 1980 ;
- le textile et bâtiment à Bouaké (actuellement en cours par le Centre d'Etudes Africaines de Bordeaux).

4.3 Sources administratives

Les informations statistiques sur l'emploi d'origine administrative portent sur le secteur moderne, ce qui est évident étant donné l'objet des opérations administratives (fiscalité, cotisations sociales ou contrôles). Or la spécificité des activités informelles, c'est justement qu'elles y échappent dans la majorité des cas. Néanmoins environ 11 000 établissements du secteur non structuré ou intermédiaire (1) sont répertoriés dans le fichier des patentes (Direction des Impôts). La plupart des établissements du secteur intermédiaire se retrouvent dans le fichier de la CNPS.

S'agissant de l'administration de l'emploi, il n'existe pour l'instant aucun dispositif de connaissance ou de suivi du secteur non structuré qui est cependant le plus gros employeur (60% de l'emploi dans les activités non agricoles).

*

* *

Le problème auquel on se heurte constamment est celui d'une méthodologie spécifique et de concepts adaptés. C'est pourquoi en même temps que se mettent en place des dispositifs d'enquêtes, il faudrait songer à développer des méthodologies qui ne reprennent plus entièrement les techniques, nomenclatures et concepts relatifs au secteur moderne. Un dispositif permanent pourrait être mis en place avec l'appui des organismes intéressés (Direction de l'emploi, ONFP, Plan, Direction des Statistiques et statistiques rurales), d'enquête des activités non structurées avec association d'instituts de recherche ou d'enseignement supérieur: CIRES (Centre Ivoirien de Recherche Economique et Social), ENSEA (Ecole Nationale Supérieure de Statistique et d'Economie Appliquée).

Il est souhaitable que des moyens spécifiques soient dégagés en vue d'approcher ce secteur tant du point de vue des ménages que des activités elles mêmes. Une approche du point de vue du temps de travail dans l'activité pourrait permettre de mieux cerner un secteur où les concepts traditionnels ne trouvent par leur application.

(1) relèvent du secteur intermédiaire les entreprises ou établissements qui ne figurent pas dans la BDF mais remplissent cependant un certain nombre des obligations réglementaires liées à l'exercice d'une activité industrielle ou commerciale.

C O N C L U S I O N

Au terme de l'analyse comparative des sources de données sur l'emploi dans l'administration, le secteur moderne privé et para-public et le secteur non structuré en Côte d'Ivoire, il ressort :

- pour l'administration, des sources de données mal exploitées et peu orientées dans une perspective d'information statistique et pour la plupart d'origine administrative avec une fiabilité difficile à apprécier ;

- pour le secteur moderne privé et para-public, une diversité de sources mais peu développées au niveau des ménages avec une fiabilité meilleure, mais une diversité de nomenclatures d'activité ;

- pour le secteur non structuré, un manque d'informations exhaustives quel que soit le type de source, généralement selon des concepts et méthodologies à revoir, et avec une fiabilité douteuse (sous estimation importante).

Diverses opérations communes (Direction de l'emploi/Direction de la Statistique ou Direction de l'Emploi/ONFP) sont en cours. Elles devraient permettre à terme une cohésion des concepts et des nomenclatures, une fiabilité meilleure de l'information produite sur l'emploi. Ce sont de grands espoirs pour l'appareil statistique en Côte d'Ivoire.

B I B L I O G R A P H I E

- 1 - Banque des données financières: "Centrale des bilans 1980, 1981, 1982".
- 2 - Binet F. "Bilan national de l'Emploi en Côte d'Ivoire" Ministère des Relations Extérieures / Etudes et Documents n° 47, mai 1982.
- 3 - BIT/PECTA "Rapport au gouvernement de la République de Côte d'Ivoire sur les statistiques de l'emploi" /A. Serré et B. Grossat, février 1976.
- 4 - Charmes J. "Projet d'enquêtes sur le secteur non structuré en Côte d'Ivoire en vue de la définition des éléments d'une politique d'aide et de promotion et d'une prise en compte dans les techniques de Planification" Secrétariat d'Etat au Plan et à l'Industrie, juin 1983.
- 5 - Chambre d'Industrie: "L'Industrie Ivoirienne en 1981", mai 1982.
- 6 - CIADFOR "Dossier sur le secteur informel et la formation professionnelle" n° 44, mars 1983
- 7 - Herry C. et Antoine Ph. - "Enquête démographique à passages répétées" Direction de la statistique / ORSTOM août 1982.
- 8 - Hainaut: "Etude comparée des volumes et des structures des effectifs et de la composition des branches de l'activité industrielle dans les documents publiés par la Banque des données financières et la Chambre d'Industrie de Côte d'Ivoire" Direction de l'Emploi / BIT, octobre 1983.
- 9 - Gelas H. "Population et Emploi" Direction de l'Emploi, août 1982.
- 10 - Koffi Koffi Paul et Touré A. "Croissance démographique et prévision des effectifs scolaires et de la population active en Côte d'Ivoire 1980, 1985, 1990" Etudes et Recherches / ENSEA n° 2, décembre 1980.
- 11 - Ministère de l'Economie et des finances / Direction de la Statistique "Analyse des données démographiques disponibles" E. Ahonzo, B. Barière et P. Kopylov, 1984.
- 12 - Ministère du Plan "Etudes régionales 1962-1965: synthèse" 1967.
- 13 - Ministère du Plan "Recensement des activités en milieu urbain" Tome I, rapport général 1977.
- 14 - Ministère du Plan et de l'Industrie "Etude de faisabilité de la mise en place d'un système de source d'information sur le secteur informel" Batelle, juin 1983.

- 15 - Ministère du Travail et de l'Ivoirisation des Cadres / AVA.CI "Système d'information sur l'emploi" juillet 1978.
- 16 - O N F P "Enquête main-d'oeuvre 1984" 1984.
- 17 - Séminaire sur les méthodologies d'analyse des relations entre la formation et l'emploi" I) rapport de la commission III: "Problèmes spécifiques du secteur informel" II) communication de la Côte d'Ivoire, Abidjan 10-14 janvier 1983.

MAROC
MINISTÈRE DU PLAN
DIRECTION DE LA STATISTIQUE

FRANCE
INSEE
ORSTOM

ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES STATISTICIENS D'ENQUÊTES

**SEMINAIRE
SUR LES STATISTIQUES
DE L'EMPLOI
ET DU SECTEUR NON STRUCTURE**

**Rabat, 10-17 Octobre 1984
rapport des sessions et communications
tome 1**

MAROC
MINISTÈRE DU PLAN
DIRECTION DE LA STATISTIQUE

FRANCE
INSEE
ORSTOM

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
STATISTICIENS D'ENQUÊTES

SEMINAIRE
SUR LES STATISTIQUES
DE L'EMPLOI
ET DU SECTEUR NON STRUCTURE

RABAT, 10-17 OCTOBRE 1984
RAPPORT DES SESSIONS ET COMMUNICATIONS
TOME 1

PARIS - JUILLET 1985