



# La mesure des formes d'emploi

Monica Castillo

Chef de l'unité sur les normes et méthodes statistiques

Département de statistique du BIT

[castillom@ilo.org](mailto:castillom@ilo.org)

Réunion du Groupe de travail sur la diversité  
des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique

Conseil national de l'information statistique

Paris, le 4 mai 2015

- Une typologie des formes atypiques d'emploi proposée par le BIT
- Cadres d'indicateurs statistiques et quelques indicateurs associés a la mesure des formes d'emploi
- Normes statistiques internationales

# Une typologie des formes atypiques d'emploi proposée par le BIT

**Source:** *Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (Genève, 16-19 février 2015), disponible sur le site:

[http://www.ilo.ch/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS\\_338275/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.ch/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_338275/lang--fr/index.htm)

# Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi – février 2015 (1)

- On observe une croissance de diverses formes d'emploi et de diverses formes d'arrangements contractuels sur les marchés du travail du monde entier.
- Les formes atypiques d'emploi ont toujours existé, même si l'on observe de nouvelles modalités
- Elles peuvent être utilisées à des fins particulières, par exemple:
  - effectuer des activités saisonnières
  - remplacer temporairement des travailleurs absents
  - permettre aux travailleurs de concilier le travail et la vie privée
- Elles ont favorisé la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises
- Elles ont aussi augmenté la participation des travailleurs sur le marché du travail

# Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi – février 2015 (2)

- Le large éventail d'arrangements contractuels peut faciliter le recrutement de travailleurs sur le marché du travail
- Dans certains cas, les formes atypiques d'emploi peuvent aussi constituer un tremplin vers l'emploi régulier
- MAIS dans bien d'autres cas il n'en est rien, et cela mérite d'être examiné avec attention
- Les femmes, les jeunes et les migrants, qui sont plus exposés à la discrimination, sont surreprésentés dans les formes atypiques d'emploi.
- Les formes atypiques d'emploi, dans des régions du monde, font état d'une incidence élevée en matière de déficits de travail décent.

# Une typologie des formes atypiques d'emploi proposée par le BIT

- **Il n'y a pas de définition officielle des formes atypiques d'emploi**
- En général ils désignent celles qui ne relèvent pas d'une relation de travail type
  - Donc, distincte d'un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination
- L'analyse du BIT porte sur différentes formes atypiques d'emploi:
  - 1) les contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire
  - 2) le travail intérimaire et les autres arrangements contractuels multipartites
  - 3) la relation de travail ambiguë
  - 4) le travail à temps partiel
- Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives – on peut être classé dans plusieurs catégories à la fois
- L'analyse porte sur des modalités d'emploi formels et informels

# Correspondance entre les catégories (préliminaires) du GT et du BIT (1)

## Comparaison de catégories identifiées

Groupe de travail sur la diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique (Cnis)

Correspondance entre les catégories

Les formes atypiques d'emploi, Bureau international du Travail

### 1. Contrats divers

Contrats à durée limitée: CDD, CDI, stagiaire rémunéré, intérimaire, détachement temporaire de salariés étrangers



Cette catégorie correspond en partie à des catégories 1 et 2 de la typologie BIT



### 1) Les contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire

Comprend les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet définis, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel. Un contrat de durée déterminée peut être écrit ou verbal, mais se caractérise par sa durée prédéfinie.

### 2) Le travail intérimaire et les autres arrangements contractuels multipartites

Un travailleur qui n'est pas directement employé par l'entreprise à laquelle il fournit ses services (entreprise utilisatrice) peut effectuer son travail en vertu d'un arrangement contractuel faisant intervenir plusieurs parties, par exemple lorsqu'il est mis à disposition et rémunéré par une agence d'emploi privée.

Source: *Projet de mandat du groupe de travail. La diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique*, Conseil national de l'information statistique de France, Paris, Novembre 2014.

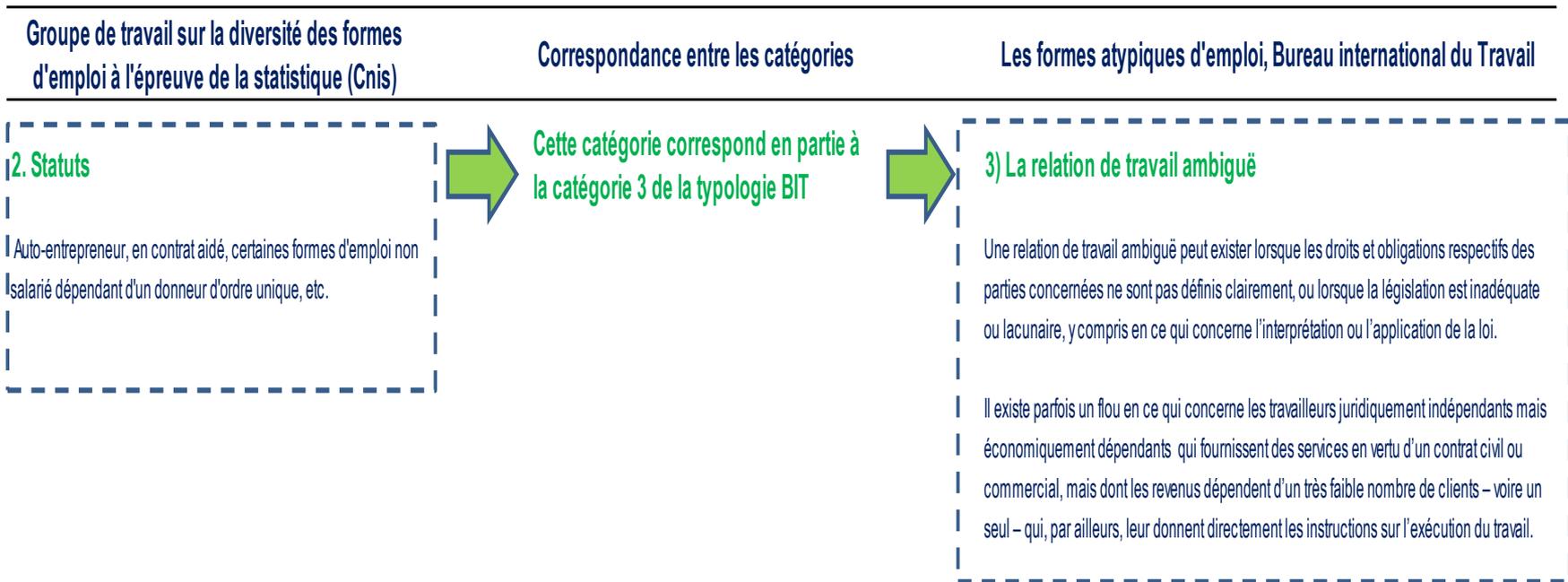
*Les formes atypiques d'emploi. Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*. BIT. Genève. 16-19 février 2015.

**- Meilleures sources d'information statistique: l'enquête sur la main d'oeuvre, et l'enquête sur les conditions de travail.**

**- Une enquête auprès des établissements est aussi possible (utilisé par la Banque Mondiale), mais cette source exclut le secteur informel, souvent ne couvrent que les salariés, et parfois exclut le secteur agricole.**

# Correspondance entre les catégories (préliminaires) du GT et du BIT (2)

## Comparaison de catégories identifiées



Source: *Projet de mandat du groupe de travail. La diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique*, Conseil national de l'information statistique de France, Paris, Novembre 2014.

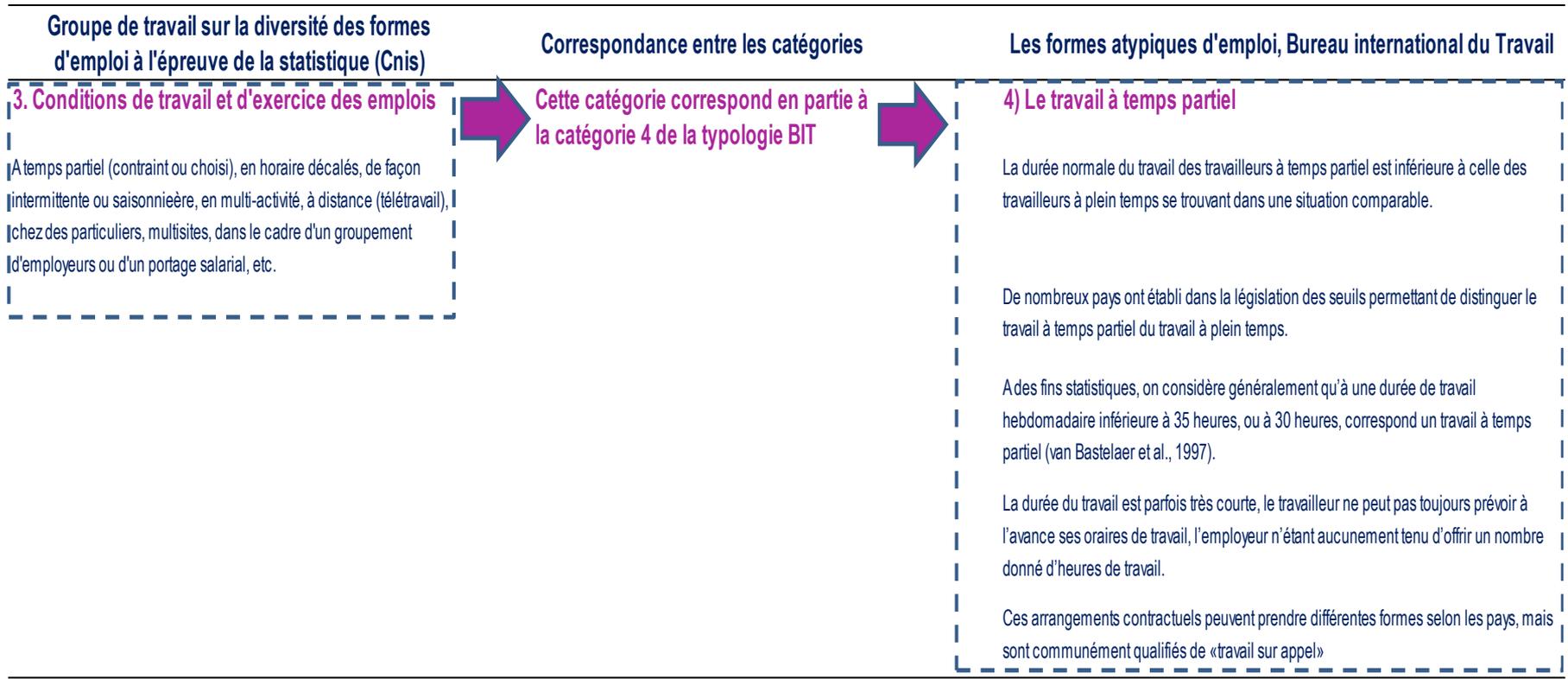
*Les formes atypiques d'emploi. Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, BIT, Genève, 16-19 février 2015.

**- Meilleures sources d'information statistique pour les informations sur les statuts: enquête sur la main d'oeuvre, et enquête sur les conditions de travail.**

**-Il est impossible de recueillir des statistiques sur les relations de travail ambiguë, à l'exception des « travailleurs économiquement dépendants » qui peuvent être mesurés p.ex. dans l'enquete européenne sur les conditions de travail.**

# Correspondance entre les catégories (préliminaires) du GT et du BIT (3)

## Comparaison de catégories identifiées



Source: *Projet de mandat du groupe de travail. La diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique*, Conseil national de l'information statistique de France, Paris, Novembre 2014.

*Les formes atypiques d'emploi. Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, BIT, Genève, 16-19 février 2015.

**- Meilleures sources d'information statistique: l'enquête sur la main d'oeuvre, et enquête sur les conditions de travail.**

**- Pour le mesure de travail à temps partiel, le concept des heures de travail devrait être les heures habituellement travaillées (selon la Résolution concernant la mesure du temps de travail, 18ème CIST, 2008).**

# Cadres d'indicateurs statistiques et quelques indicateurs associés a la mesure des formes d'emploi

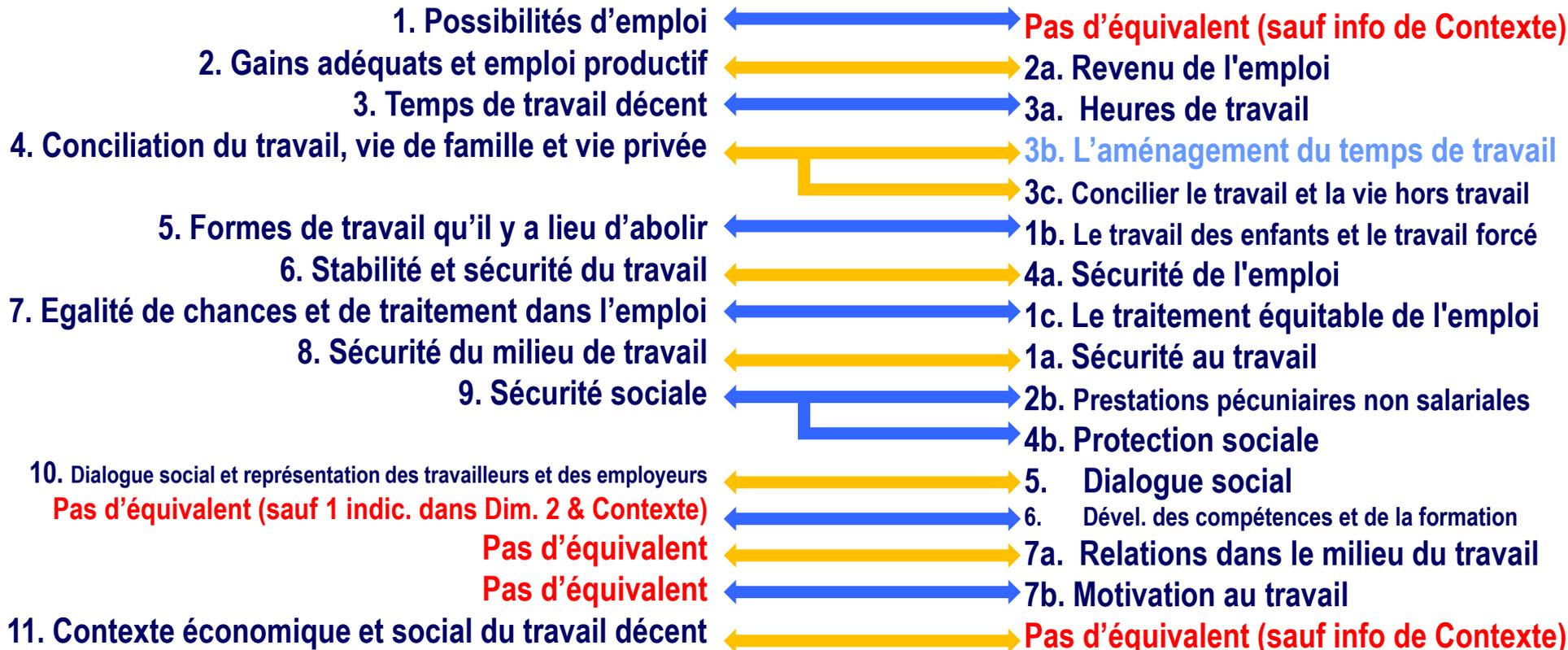
## Sources d'information:

- Cadre de la Mesure du Travail Décent. Source: *Decent Work Indicators – Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Disponible sur le site: [http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS\\_223121/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm)
- Cadre de la Mesure de la Qualité de l'Emploi. Source: *Statistical Framework for Measuring Quality of Employment* (draft document). Disponible sur le site: [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2013/Statistical framework for measuring quality of employment.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2013/Statistical_framework_for_measuring_quality_of_employment.pdf)

# Dimensions Similaires entre le Cadre conceptuel de la Mesure des Indicateurs de Travail Décent et celui de la Qualité de l'Emploi

## Dimensions du cadre de la mesure des indicateurs du travail décent du BIT

## Dimensions du cadre de la mesure de la qualité de l'emploi - CEE-ONU



- Propose une approche hiérarchique pour les indicateurs
- Indicateurs du cadre statistique et juridique

- Indicateurs réguliers & expérimentales
- Indicateurs statistiques et qualitatives

# Indicateurs du travail décent associés à la mesure des formes d'emploi

## Elément fondamental de l'Agenda du travail décent

## Indicateurs statistiques

– Possibilités d'emploi



- EMPL-4 Emploi informel (S) (?)
- EMPL-8 Emploi d'après la situation dans la profession (CISP) (S)
- EMPL-9 Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans l'emploi (S)

– Temps de travail décent



- TIME-2 Heures par semaine habituellement travaillées (tranches horaires types) (S)
- TIME-4 Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) (S)

– Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée



- COMB-1 Horaires de travail atypiques/inhabituels (travaux préliminaires du Bureau nécessaires)

– Stabilité et sécurité du travail



- STAB-1 Taux de personnes dans l'emploi précaire (S)
- STAB-2 Durée de l'emploi (S)

## Exemples d'indicateurs de la Dimension 3, Temps de travail et concilier le travail et la vie privée :

- Pourcentage des personnes en emploi qui travaillent à temps partiel de façon involontaire
- Pourcentage des personnes en emploi qui ont plus d'un emploi
- Pourcentage des personnes en emploi qui travaillent habituellement la nuit
- Pourcentage des personnes en emploi qui travaillent habituellement dans la soirée
- Pourcentage des personnes en emploi qui travaillent habituellement le week-end
- Pourcentage des salariés ayant un horaire de travail flexible
- Pourcentage des personnes en emploi dont les modalités de travail offre la possibilité de travailler à la maison

## Exemples d'indicateurs de la Dimension 4a: Sécurité de l'emploi

- Pourcentage des personnes en emploi de 25 ans et plus ayant un contrat à durée déterminée
- Pourcentage des personnes en emploi âgées de 25 ans ou plus dont le nombre d'années d'ancienneté à la tâche ou à l'employeur actuel est (1) <1 an, (2) 1 - moins de cinq années (3) 5 - moins de 10 ans et (4) > = 10 ans.
- Pourcentage des personnes en emploi qui sont des travailleurs à leur propre compte
- Pourcentage des personnes en emploi à titre indépendant avec un seul client
- Pourcentage des personnes en emploi qui pourraient perdre leur emploi dans les six prochains mois
- Pourcentage des personnes en emploi embauchées par une agence d'emploi temporaire
- Pourcentage des personnes en emploi sans contrats formels ou sans fiche de paie / talon de paie

# Normes statistiques internationales

**Source:** Normes et directives adoptées par les Conférences Internationales des Statisticiens du Travail, sur le site web du Département de statistique du BIT. Information disponible sur le site: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/lang--fr/index.htm>

# Les normes statistiques internationales adoptées par la CIST

- Examinées et adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)
- Guider les pays
- Promouvoir des comparaisons internationales des statistiques du travail
- Promouvoir la cohérence des concepts & méthodes à travers les sources & domaines statistiques



# Quels sujets des Résolutions et Directives adoptées par la CIST sont les plus pertinents pour mesurer les formes de travail / emploi et leur impact?

- Travail, emploi, chômage
- Le sous-emploi
- La sous-utilisation de la main d'œuvre
- Le temps de travail
- Revenu lié à l'emploi; salaires
- Emploi dans le secteur informel (?)
- L'emploi informel (?)
- CITP (professions)
- CISP (situation dans la profession)
- Le travail des enfants
- Les statistiques sur le revenu et les dépenses des ménages
- Les indices de prix à la consommation
- Lésions professionnelles
- Les grèves et les lock-out
- La sécurité sociale
- Les conventions collectives
- Le coût de la main d'œuvre
- L'intégration du genre
- Pratiques de diffusion des statistiques

- **Le travail de production pour la consommation personnelle**
  - Activités de production de biens et de service pour usage final propre (des ménages)
- **L'emploi comme forme de travail**
  - Activités de production de biens et de services (pour des tiers) en échange d'une rémunération ou d'un profit - **Définition de «l'emploi» est plus restreinte maintenant!**
- **Le travail en formation non rémunéré**
  - Activités de production de biens et de services pour des tiers accomplies sans rémunération, en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail, par ex., les stagiaires non rémunérés
- **Le travail bénévole**
  - Activités non obligatoires et non rémunérées pour produire des biens et des services pour des tiers;
- **Autres activités productives**
  - Par ex. les activités obligatoires accomplies sans rémunération pour produire des biens et des services pour des tiers

# Cadre des formes de travail: Classification des activités productives (pas des personnes!)

Destination envisagée	Pour usage final propre		Pour utilisation par des tiers				
				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>Concept de référence pour Les statistiques sur la main-d'œuvre</b> </div>			
Formes de travail	<b>Travail de production pour la consommation personnelle</b>		<b>Emploi</b> (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	<b>Travail en formation non rémunéré</b>	<b>Autres activités de travail productives*</b>	<b>Travail bénévole</b>	
						Dans des:	
	de services	de biens				unités du marché et hors du marché	ménages pour produire
					des biens	des services	
Liens avec le SCN 2008			Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN				
			Activités à l'intérieur du domaine de la production générale du SCN				

\* c'est à dire le travail obligatoire non rémunéré réalisé pour des tiers.

- Définition affinée de l'emploi comme un travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit
- Définition de «l'emploi» plus restreinte pour servir de base aux statistiques sur la main-d'oeuvre
- Autres formes de travail à mesurer séparément

# L'utilisation des statistiques d'après la situation dans la profession

- **Etudier le changement de nature de la relation de travail** entre les travailleurs et les unités économiques dans lesquelles ils travaillent
  - La variété de types de contrats permettent d'assouplir le cadre juridique sur la création d'emplois et de réduire la protection sociale par rapport à celle des salariés réguliers
- **Etudier les modifications de la distribution de la situation dans la profession** tout au long du cycle économique
  - Analyser le lien entre les cycles économiques et l'emploi dans des situations de travail où le risque est plus grand, les revenus plus faibles, la sécurité plus réduite, ou dans la précarité
- **Analyser l'impact de l'emploi indépendant et l'esprit d'entreprise sur l'emploi et la croissance économique**
- **Evaluer les conséquences des politiques publiques** de développement économique et de création d'emplois
- **Fournir une variable explicative importante pour les statistiques sociales**
- **Contribuer à la comptabilité nationale**

# La base conceptuelle de la classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93) - adoptée par la 15ème CIST, janvier 1993

- D'après la résolution de la 15e CIST, la CISP-93 « **classe les personnes en fonction de leurs relations effectives et potentielles avec des emplois.** »
- Dans la CISP-93, « **les emplois sont classés selon le type de contrat de travail, explicite ou implicite**, que le titulaire a passé avec d'autres personnes ou organismes ».
- La résolution précise que les **critères de base utilisés pour définir les groupes** de la classification sont les suivants :
  - la **nature du risque économique encouru** (par le titulaire de l'emploi), dont un élément est la force de l'attachement de la personne à son emploi, et
  - la **nature du contrôle qu'exercent ou exerceront les titulaires sur les entreprises et sur d'autres salariés.**

# Groupes définis dans la CISP-93

## La CISP-93 comprend les groupes suivants:

- 1) salariés; parmi lesquels certains pays pourraient avoir le besoin et la capacité de distinguer les «salariés titulaires d'un contrat de travail stable» (y compris les «salariés réguliers»);
  - 2) employeurs;
  - 3) personnes travaillant pour leur propre compte;
  - 4) membres de coopératives de producteurs;
  - 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale;
  - 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession
- Ils sont définis conformément à la **distinction faite entre l'«emploi rémunéré» et l'«emploi à titre indépendant»**.
  - Ensuite, ils sont définis en fonction d'un ou de plusieurs aspects du **risque économique et de la nature du contrôle** que les contrats de travail explicites ou implicites octroient aux titulaires ou auquel ils les soumettent.

# Plusieurs « groupes particuliers » définis dans la CISP-93 sont importants pour l'étude des formes d'emploi

- a) Les propriétaires gérants d'entreprises constituées en sociétés
- b) Les salariés réguliers titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée
- c) Les salariés réguliers titulaires de contrats de travail sans limitation de durée
- d) Les personnes dans l'emploi précaire
- e) Les travailleurs occasionnels
- f) Les travailleurs à court terme
- g) Les travailleurs saisonniers
- h) Les travailleurs externes
- i) Les sous-traitants
- j) Les personnes qui ont un contrat implicite ou explicite d' « emploi rémunéré » d'une organisation mais qui travaillent sur le lieu ou selon les instructions d'une deuxième organisation qui verse à la première des honoraires pour leurs services
- k) Les membres d'un groupe de travailleurs
- l) Les travailleurs participant à des programmes de promotion de l'emploi ou à ceux de formation professionnelle
- m) Les apprentis et les stagiaires
- n) Les employeurs de salariés réguliers
- o) Le noyau des personnes travaillant à leur propre compte
- p) Les franchisés
- q) Les métayers
- r) Les exploitants de ressources collectives
- s) Les travailleurs se livrant à des activités de subsistance.

Il a été proposé de concentrer le travail de révision de la CISP-93 principalement sur:

- Les frontières entre l'emploi indépendant et les autres formes d'emploi
- La portée et les fondements conceptuels de la classification et
- Le traitement et la nécessité d'identifier séparément les groupes de travailleurs suivants:
  - a) les salariés occasionnels, à court terme et saisonniers
  - b) les apprentis, stagiaires et personnes en formation rémunérés et non rémunérés
  - c) les propriétaires gérants d'entreprises constituées en sociétés
  - d) les « sous-traitants »
  - e) les membres des coopératives de producteurs
  - f) les travailleurs domestiques
  - g) les travailleurs engagés par l'intermédiaire d'agences
- Première réunion du Groupe de Travail: 6-8 mai 2015 à Geneve

# En conclusion . . .Recommandations

- Il faudra établir une **définition claire de formes (particulières) d'emploi**. Dans quel but est-ce que l'information sera utilisée?
- **La définition doit préciser la portée statistique des travailleurs (L'emploi selon la nouvelle définition plus restreinte? L'emploi+?)**
- Envisager de **mener une revue** sur les concepts, définitions, indicateurs, instruments statistiques, etc. concernant les formes de travail développés par des INS dans d'autres pays
  - Par ex., Contingent Worker Survey - Etats Unis, contrats dits « zero-heure » - Royaume Uni, « mini-emplois » et « travail sur appel » - Allemagne, travail occasionnel - Australie, travail collectif en reseau (crowdwork) via Internet etc.
- **Définir un ensemble d'indicateurs** pour faire le suivi des formes d'emploi dans le contexte français fondés sur des objectifs fixés; **définir les variables de ventilation** prioritaires
- Considérez les **instruments statistiques disponibles (ou nouveaux)** qui peuvent être utilisés pour la collecte de données statistiques sur les formes d'emploi
- La mesure de concepts clés devrait être fondée sur les **normes statistiques internationales (par ex., adoptées par la CIST)**
- Le BIT invite l'INSEE à participer dans le **Groupe de Travail sur la Révision de la CISP93**