



Paris, le 20 mars 2008 - n° 74/D130

**Compte rendu de la dixième réunion du groupe de travail Cnis sur les indicateurs  
d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi  
11 février 2008**

**Présents**

Hélène ALEXANDRE	APEC
Patrick AUBERT	INSEE
Sébastien BERTHE	CNIDFF
Jean-Louis BESNARD	UNSA
Michel CEZARD	INSEE
Pierre CONCIALDI	ACDC
Jean-Baptiste de FOUCAULD	IGF MIN ECONOMIE FINANCES EMPLOI
Gérard de LAVERNEE	MEDEF
Etienne DEBAUCHE	DARES
Jacques FREYSSINET	CEE
Annie GAUVIN	ANPE
Jean-Pierre GUENANTEN	MNCP
Sylvie LAGARDE	INSEE
Christine LAGARENNE	DARES
Nadine LEGENDRE	CNIS
Olivier MARCHAND	INSEE
Odile MENNETEAU	MEDEF
René PADIEU	SFDS
Séverin PRENE	CFDT
Nicolas PROKOVAS	CGT
Yvonick RENARD	MEDEF FIM
Marie REYNAUD	DARES
Sophie SAGLIO	CGT FO
Paul SANTELMANN	AFPA

**Excusés**

Jean-Paul BLOUARD	UNÉDIC
Annick KIEFFER	CNRS
Alberto LOPEZ	CÉREQ
Sylvette UZAN-CHOMAT	FSU

A propos du projet de compte rendu de la séance précédente sur l'instabilité, l'insécurité, et la précarité de l'emploi, le président précise que les débats n'ont pas conduit à proposer une conclusion temporairement stabilisée. Deux participants ont envoyé une contribution écrite sur ce thème, et un autre participant a signalé une note critique de Jean-Claude Barbier « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », parue dans la Revue française de sociologie en 2005. Le groupe de travail devra revenir sur le thème précarité, probablement le 17 mars. Comme cette séance est déjà très chargée, le président propose de décaler les ordres du jour prévisionnels et de tenir une séance supplémentaire, le 19 mai 2008. Ceci permettra de présenter, comme prévu, le rapport du groupe à la Formation emploi revenus du printemps, le 11 juin 2008. Après la remarque, traditionnelle, d'un membre du groupe qui regrette le caractère non nominatif du compte rendu, celui-ci est adopté.

Le président esquisse ensuite le plan du rapport final du groupe. Une première partie fera un état des lieux critique et décrira la situation actuelle concernant les indicateurs d'emploi et de chômage (focalisation excessive sur certaines statistiques, aspects non traités). Elle évoquera la question des sources d'information disponibles et de leur cohérence. Une deuxième partie sera consacrée aux objectifs, à la finalité des indicateurs ; elle reprendra, en la complétant, la note présentée par le président à la Formation emploi revenus du 30 novembre 2007. Une troisième partie présentera des réflexions sur les concepts et les sources ; ce sera une partie un peu plus théorique, qui orientera les propositions à faire. Une quatrième partie présentera ces propositions, en premier les indicateurs d'état ou de situation à un moment donné, ensuite les indicateurs dynamiques liés aux transitions, et en troisième lieu les indicateurs de situations difficiles d'emploi (inadéquation, insécurité, précarité). Enfin, une cinquième partie s'attachera à l'aval, c'est à dire à la communication : comment éviter des interprétations trop rapides, ou équivoques, à propos du chômage et de l'emploi ; comment accompagner les indicateurs proposés ?

### **L'apport du recensement à la mesure de l'emploi et du chômage**

Le président donne la parole à Olivier Marchand (Insee, direction des statistiques démographiques et sociales), qui commente le diaporama repris en annexe 1 pour effectuer sa présentation (voir aussi complément ci-après, page 6).

Au cours du débat, un participant demande si l'enquête pilote visant à introduire dans le recensement des questions permettant de se rapprocher des concepts d'emploi et de chômage au sens du BIT a un lien avec les travaux du groupe de travail. Olivier Marchand répond que cette demande figurait dans le rapport IGF-IGAS, et que l'Insee souhaitait voir si cela était possible. Si les résultats de l'enquête pilote sont probants, la question sera débattue au sein de l'Insee, et une recommandation en ce sens du groupe de travail pourrait influencer la décision. Plusieurs raisons plaident en faveur de ce projet : le questionnaire actuel du recensement a fait la moitié du chemin vers une formulation de type BIT ; dans le cadre du projet Estimations d'emploi localisées (Estel), on se rapproche aussi du concept d'emploi du BIT ; enfin, ce rapprochement est pratiqué dans beaucoup d'autres pays. Cependant, les modifications éventuelles du recensement doivent suivre des procédures ; elles prendront du temps, et concerneront aussi d'autres aspects (description des familles par exemple).

Autre question, au printemps 2007, parmi les raisons qui avaient amené l'Insee à s'interroger sur la qualité des données de l'enquête Emploi figurait l'évolution du chômage observée dans les enquêtes annuelles de recensement. En réponse, le recensement avait alors été utilisé non comme un juge de paix, mais comme un élément d'information parmi d'autres. Ultérieurement, l'évolution 2006-2007 tirée du recensement s'est avérée plus proche des évolutions issues de l'enquête Emploi, et ce point a été exposé lors de l'intervention de l'Insee à la Formation emploi revenus du 30 novembre 2007.

Un participant pose la question d'un éventuel calage des enquêtes Emploi en continu sur le recensement. En réponse, l'Insee précise qu'un tel calage n'est pas envisagé. On a un souci de cohérence et de rapprochement mais, même amélioré, le questionnaire du recensement ne fournira pas les données selon des concepts BIT stricto sensu, comme peut le faire le questionnaire très

complet de l'enquête Emploi. Par exemple, le recensement ne permettra jamais de repérer les personnes ayant trouvé un emploi qui commence ultérieurement.

En réponse à une question d'un participant, il est précisé que le recensement couvre les personnes sans logement ou vivant dans des habitations mobiles, mais selon des modalités spécifiques : collecte tous les ans dans les petites communes, collecte l'année médiane du cycle dans les grandes communes (2006, 2011...).

Un autre intervenant estime que la qualité du recensement est problématique, dans la mesure où la compréhension des questions posées est liée au niveau culturel ; il doit y avoir une relation entre niveau de diplôme et qualité des réponses. D'où l'intérêt d'envisager des rapprochements avec l'enquête Emploi<sup>1</sup>, voire de confier à des enquêteurs une partie de la collecte. Olivier Marchand reconnaît qu'effectivement les personnes ont souvent des difficultés pour répondre, il l'a constaté en exploitant l'enquête pilote. Cependant, on leur a demandé si elles souhaitaient une notice d'explication plus détaillée, et elles ont répondu négativement.

Un participant se demande où se classent dans le questionnaire de l'enquête pilote les demandeurs d'emploi en formation rémunérée. Réponse, il est probable que s'ils n'ont pas répondu qu'ils travaillent, ils se classeront au chômage, ce qui correspond assez bien d'ailleurs à leur situation principale. De fait, il est très difficile de savoir comment les recensés lisent les rubriques qui leur sont proposées, et les situations mixtes sont de toutes façons très difficiles à recenser correctement.

Sur l'utilisation du recensement pour disposer d'informations locales, des régions ont publié des 4 pages sur l'activité professionnelle et l'emploi. Sur l'emploi, on disposera en 2009 d'estimations globales par synthèse de sources administratives (projet Estel). En attendant, des rapprochements sur l'emploi au niveau local seraient un peu prématurés ; ils deviendront possibles quand on disposera des données issues d'Estel et du cycle complet des cinq premières enquêtes de recensement.

Le recensement peut-il aider à mieux cerner l'évolution du chômage régional ou départemental ? En réponse, Olivier Marchand indique que le recensement pourra être utilisé pour avoir des dispersions régionales ou départementales, appliquées à des indicateurs nationaux tirés de l'enquête Emploi. Ces dispersions seraient obtenues à partir de moyennes sur quelques années pour les petites régions ou pour des niveaux géographiques plus fins que la région, à partir des résultats annuels pour les plus grosses régions. Ainsi, à terme, le recensement pourrait servir dans le calcul des taux de chômage régionaux, en complément ou à la place des données ANPE.

Le président souligne que le recensement glissant est une originalité française. Il s'interroge sur ce qu'on gagne et ce qu'on perd avec le questionnaire de l'enquête pilote, par rapport au questionnaire standard. On gagne une définition de l'emploi et surtout du chômage plus proche des concepts BIT, mais on perd la possibilité de regarder quelque chose qui ressemble au « halo » du chômage, dans la mesure où l'emploi déclaré aura priorité sur les autres situations.

Il indique aussi que le groupe envisage la publication d'un document global, chaque année, sur l'évolution structurelle de l'emploi ; selon des modalités et une temporalité à préciser, le recensement y aurait sa place. A des niveaux géographiques infra-régionaux, où les besoins de connaissance de l'emploi et du chômage sont importants, le recensement devrait, d'après Olivier Marchand, donner des résultats un peu décalés si, par prudence, on cumule les données de trois années ; les chiffres correspondant arriveraient à peu près en même temps que ceux issus d'Estel.

En conclusion, ce débat a montré l'intérêt d'une éventuelle modification du bulletin individuel du recensement, qui permettrait de mieux harmoniser les sources statistiques disponibles en référence aux concepts d'emploi et de chômage du BIT, mais l'Insee rappelle que la question reste ouverte et ne sera pas tranchée rapidement.

---

<sup>1</sup> Note du rédacteur : de tels rapprochements ont été opérés ; cf. Dominique Rouault, « La population active d'après l'enquête emploi 1990 et le recensement de population », document de travail DSDS n°F9221, décembre 1992.

## La qualité de l'emploi

Le président redonne la parole à Olivier Marchand, qui s'appuie sur le diaporama figurant en annexe 2 (voir aussi complément ci-après, page 8).

Le président indique que le thème de la qualité de l'emploi est à la limite du mandat du groupe ; il s'agit de données connexes, dont les relations avec l'emploi inadéquat méritent d'être précisées. Pour Olivier Marchand, l'emploi inadéquat et la qualité de l'emploi sont deux revers de la même médaille, on passe aisément de l'un à l'autre, même si ce n'est pas sur une échelle unique. Quand on réfléchit à l'emploi inadéquat, on retrouve les dimensions de la qualité de l'emploi. Mais il est plus facile de caractériser ce qui est souhaitable que de stigmatiser les emplois inadéquats. Dans l'approche du BIT et des Nations Unies, on délimite des domaines (les conditions de travail, le statut d'emploi...) et on essaie de caractériser dans ces domaines de « bons » emplois et de « mauvais » emplois.

Un intervenant trouve que le terrain de la qualité de l'emploi présente un risque pour le groupe, celui de diluer ses propositions s'il va trop loin en ce sens. La conférence internationale des statisticiens du travail avait pris soin de lier l'emploi inadéquat avec la recherche d'un autre emploi. Le travail décent renvoie à des normes objectives et la qualité de l'emploi à des caractéristiques de satisfaction liées à des performances économiques. Le groupe devrait suivre l'orientation de la conférence des statisticiens du travail, cohérente avec ce qui a été déjà proposé sur le chômage et le sous-emploi. Il devrait se situer par rapport aux autres débats (travail décent, qualité de l'emploi) mais rester extérieur. Le débat sur la qualité de l'emploi est en effet très politique, c'est le terrain du débat entre les acteurs sociaux et pas celui couvert par le Cnis. Cette position est approuvée par plusieurs participants.

Un autre participant reconnaît qu'il y a un risque de basculer vers le thème de la transformation du travail, mais estime que les objectifs de notre groupe devraient couvrir aussi cette analyse qualitative de l'évolution du travail. Dans le même sens, un autre participant regretterait que le groupe s'interdise de parler ou de faire des propositions sur la qualité de l'emploi ; il considère qu'il faut, a minima, faire une place dans le rapport à cette discussion, pour que le système statistique propose quelque chose, un jour, sur ce sujet.

Le président rappelle qu'on avait deux pistes à la suite de la séance sur l'emploi inadéquat, la recherche ou le souhait d'un autre emploi d'une part<sup>2</sup>, le recours à des critères plus objectifs de qualité de l'emploi (comme le salaire par exemple) d'autre part. Il tire de ce débat l'idée qu'il faut produire des indicateurs sur un champ bien délimité, puis dire que le sujet de la qualité de l'emploi déborde ces indicateurs et a de l'importance en lui-même. Dans la partie conceptuelle de notre rapport, il y devrait y avoir une place pour ce débat.

Il s'interroge par ailleurs sur ce que la France fournit déjà comme indicateurs pour les instances européennes, au comité de l'emploi et aux instances chargées de la protection sociale<sup>3</sup>. Il y aurait cependant un risque d'être noyés sous une masse d'indicateurs, et il faut effectuer un travail critique de tri des indicateurs utilisés.

De fait, ces indicateurs mêlent des choses proches de nos préoccupations (exemple la précarité) et d'autres beaucoup plus lointaines (horaires de travail) ; il serait intéressant de confronter et de hiérarchiser des indicateurs proches de notre sujet. Par exemple, un indicateur « quel type d'emploi (ou de non emploi) ont, un an après, les personnes occupant un emploi à durée déterminée ».

Au cours de la séance prochaine, le 17 mars, on aura une intervention de Sylvain Jouhette, d'Eurostat, puis on abordera la question des offres d'emploi, à partir d'une présentation d'Annie Gauvin, centrée sur les offres d'emploi non satisfaites : pourquoi certains métiers ne trouvent pas

<sup>2</sup> Sujet sur lequel l'Insee devrait fournir bientôt quelques éléments chiffrés au groupe de travail.

<sup>3</sup> A propos de l'emploi, l'union européenne a une compétence reconnue par les traités, tandis que sur les autres sujets, où l'Europe n'a pas de compétence en propre, des méthodes ouvertes de coordination (MOC) ont été mises en place ; elles consistent à proposer des objectifs, à comparer les méthodes mises en œuvre pour y arriver, à voir ce qui fonctionne bien et ce qui ne marche pas, pour ensuite émettre des recommandations.

preneur ? Un participant souhaiterait connaître en détail les offres qui ont donné lieu à des refus. On reviendra également sur « instabilité, insécurité et précarité des emplois », et sur le plan du rapport.

## Complément apporté par Olivier Marchand au diaporama présenté lors de la réunion du 11 février 2008

### 1. L'apport du recensement à la mesure de l'emploi et du chômage

(intervention d'Olivier Marchand ; le contenu du diaporama figure en italique).

*Les enquêtes annuelles de recensement (EAR) constituent une « nouvelle » source statistique en matière d'activité, d'emploi et de chômage, potentiellement très riche d'informations, avec toutefois certaines limites..*

Les enquêtes annuelles de recensement sont de très grosses enquêtes : elles sont exhaustives pour les petites communes (moins de 10 000 habitants) au bout de cinq ans (un cinquième d'entre elles est recensé chaque année). Dans les grandes communes, l'Insee procède à un sondage, auprès de 8% des logements chaque année, et donc 40% sont recensés au bout de cinq ans. Au total, chaque année, 14% de la population est recensée. Dans les recensements traditionnels, la plupart des données nationales étaient exploitées sur la base d'un sondage au 1/20<sup>ème</sup>, et les données détaillées régionales et locales sur la base d'un sondage au 1/4.

En 2008, on disposera de cinq années de recensement : les premières populations légales seront produites à la fin de l'année, sur la situation moyenne 2006, puis on entrera dans le régime de croisière, avec des données nouvelles tous les ans (sur la moyenne 2007, etc.).

Le recensement est une source d'information « nouvelle » dans la mesure où il va fournir des résultats tous les ans, en rognant un peu sur la précision pour les zones les plus petites. A rythme annuel, on aura des informations sur les ménages, les activités professionnelles, le chômage (peu sur ce dernier sujet). Cependant, il y aura quelques précautions à prendre, le recensement a des avantages, mais aussi des limites.

*Les EAR, avantages : enquête effectuée à chaque début d'année, fournissant de premiers résultats dès l'automne suivant, ayant un taux de sondage 100 fois plus élevé que celui d'une enquête Emploi trimestrielle, et permettant de décrire finement les caractéristiques des personnes interrogées et des emplois qu'elles occupent*

Avantages des EAR, disposer tous les ans de résultats très rapides, premières données à l'automne et publication début janvier (un an après le début de la collecte). L'échantillon est très gros, de l'ordre du 1/7<sup>ème</sup> chaque année, soit 100 fois plus gros que celui d'une enquête Emploi trimestrielle. De ce fait, il est possible de disposer d'informations locales fines. On a des informations détaillées sur les variables socio-démographiques (sexe, âge, nationalité, diplôme, état matrimonial, situation dans le ménage), l'emploi (profession, activité et taille de l'entreprise, lieu de travail, statut, temps complet ou temps partiel), le chômage. On peut étudier les formes particulières d'emploi, et certains aspects de la précarité, mais pas le sous-emploi (il n'y a pas de questions sur la durée du travail ni sur le souhait de travailler ou de travailler plus).

*Les EAR, limites : un concept d'activité imprécis, et qui n'est comparable ni avec celui du recensement de 1999, ni avec celui de l'enquête Emploi en continu ; des résultats en niveau qui fluctuent en fonction de la « qualité » de chacune des EAR ; une utilisation en moyenne sur n années (n=5, au moins pour les zones faiblement urbanisées) ; des questionnaires auto-remplis ; des interrogations en ce qui concerne la diffusion des résultats*

La première limite des enquêtes annuelles de recensement est liée au concept d'activité. En effet, dans le bulletin individuel, on pose une première question classique (la Q.10) sur la situation de chaque personne, puis une question complémentaire (la Q.11) pour rattraper des personnes ayant travaillé mais qui ne l'ont pas indiqué à la première question. Ainsi, on se rapproche un peu des définitions du BIT, mais pas complètement. Du coup, les données sont difficiles à comparer à celles du recensement de 1999, et à celles des enquêtes Emploi.

Dans le Insee-première n°1117, sur les données 2004-2005-2006, l'augmentation du taux d'activité global de 1,3 ou 1,4 point par rapport à 1999 avait été expliquée par le changement de questionnaire ;

à y regarder de plus près, la moitié au moins de cette augmentation se retrouve dans les données des enquêtes Emploi et correspond probablement à une évolution réelle. L'impact du changement de questionnaire dépend des catégories, il joue plus sur les jeunes et les seniors (dont les situations mixtes incluant de l'emploi sont mieux décrites). Autre problème, le recensement de 1999 semble avoir sous-estimé la population totale, et les estimations démographiques de la période 1990-2005 seront probablement réévaluées en utilisant la chronique des cinq enquêtes annuelles de recensement.

En écart absolu, le recensement surestime l'emploi et le chômage de 500 000 chacun, si l'on se réfère aux concepts BIT. En écart relatif, le décalage est surtout fort sur le chômage : le taux de chômage issu du recensement est de 1,6 à 1,7 point au dessus de celui de l'enquête Emploi. Cependant, la hiérarchie des taux de chômage régionaux issus du recensement est la même que celle des estimations publiées par l'Insee sur son site internet et fondées sur la source administrative ; l'utilisation d'un concept extensif de chômage ne modifie pas cette hiérarchie.

D'une année de recensement à la suivante, les résultats en niveau fluctuent. Par ailleurs, le fait de disposer d'un point fin janvier (point bas saisonnier) minore un peu l'emploi. C'est pourquoi il est prudent, pour les zones faiblement urbanisées, de n'utiliser que les moyennes sur cinq ans. Pour les autres, après expertise, on pourrait peut-être se contenter de trois ans (voire même d'un an).

Autre réserve sur la qualité des données des recensements, les questionnaires sont remplis par les personnes recensées, sans intervention d'un enquêteur. Les questionnaires mal remplis sont redressés automatiquement.

Enfin, en matière de diffusion des résultats, l'Insee est actuellement très prudent, et il sera peut-être possible d'aller plus loin.

*Conséquences : il faut être très prudent dans les commentaires sur les données de chômage, privilégier les ratios et les pourcentages par rapport aux niveaux absolus, comparer dans le temps plutôt les données en structure (répartitions, dispersions...) ou des données de positionnement relatif (exemple des régions). Ne pas utiliser le recensement à des fins conjoncturelles. Tenir compte des erreurs de mesure plus que des erreurs aléatoires.*

On a fourni un kit aux régions, comprenant des niveaux en 2005, des taux rapprochés de ceux de 1999, mais en mentionnant seulement la position relative de la région aux deux dates, ainsi que des répartitions par sexe, âge, diplôme, conditions d'emploi où l'impact des différences de questionnaire joue peu.

*Evolutions possibles : une fois les cinq premières enquêtes réalisées et exploitées, on sera en régime de croisière. On peut alors espérer une meilleure maîtrise du processus ; on aura la possibilité de revoir la chronique 1990-1999-« 2006 » ; on pourra peut-être introduire des interrogations complémentaires, du type des enquêtes familles passées ; on pourra peut-être procéder à des modifications de questionnaire (cf. l'enquête pilote menée à l'automne 2007).*

*L'enquête pilote de novembre-décembre 2007 : objectifs, introduire dans le recensement les questions nécessaires à la codification de l'activité au sens du BIT ; un test a été réalisé en Ile-de-France en septembre 2007 ; une enquête pilote auprès de 5000 ménages environ, faisant partie de l'échantillon de l'EAR 2007, dans cinq régions ; premiers enseignements ; quelle suite ?*

L'enquête pilote avait aussi comme objectif de tester une question utile pour déterminer la classification socio-économique européenne (Esec), à propos de la supervision du travail. Parmi les premiers enseignements de l'enquête pilote, le fait qu'il est possible de passer les questions « BIT » (moyennant la suppression de la question sur l'ancienneté de chômage, pour des raisons de place, dans la version testée). On va maintenant apparier les réponses obtenues avec celles fournies lors de l'EAR de début 2007, et exploiter la grille d'entretien remplie par l'enquêteur.

*Zoom sur les catégories frontières entre emploi, chômage et inactivité dans les EAR : le code « activité détaillée » ; les personnes qui se déclarent spontanément inactives mais qui sont*

*reclassées dans l'emploi ; le problème particulier des 700 000 personnes s'étant déclarées dans une « autre situation » et finalement reclassées en emploi ; les personnes entre le chômage et l'inactivité.*

Le questionnaire dans sa version actuelle permet, en croisant les réponses aux questions traitant de l'emploi, de construire un code activité détaillée. Ainsi, 300 000 élèves étudiants ou stagiaires déclarent travailler (petit boulot), de même 300 000 chômeurs. Des retraités (surtout des non salariés) travaillent également ; on a de cette manière une sorte de halo autour de l'emploi. Il est également possible de comptabiliser les salariés sous contrats temporaires, et ceux qui travaillent à temps partiel. Enfin il est possible de regarder aussi les personnes à la frontière de l'inactivité et du chômage (chômeurs déclarés mais sans recherche d'emploi notamment).

*De réelles possibilités d'exploitation au niveau local : voir les grands principes du plan de diffusion décrits dans la note 649/DG75-H001 de la direction de la diffusion et de l'action régionale. Mais un certain nombre de questions restent encore en suspens concernant notamment le niveau de détail des données qui seront diffusées ; le mode d'emploi se précisera lorsqu'on disposera des résultats des cinq premières enquêtes.*

La note de la DDAR prévoit la diffusion gratuite de tableaux et de cartes, la création de bases communales permettant des tabulations, et de fichiers détail anonymisés. Tout cela devrait satisfaire beaucoup de demandes. Les zones à façon définies devront comprendre au moins 1000 logements. Beaucoup de choses sont encore à préciser (mode d'emploi, robustesse des résultats...).

## **2. La qualité de l'emploi**

*Ce thème a émergé en Europe, et en particulier en France, à la fin des années 1990 dans un contexte d'embellie conjoncturelle ; il s'est traduit au niveau européen lors du sommet de Lisbonne (mars 2000) : objectif « d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi (« more and better jobs ») et d'une plus grande cohésion sociale ». Puis la qualité de l'emploi est « l'un des objectifs prioritaires » lors du sommet de Nice (décembre 2000), devenu « objectif transversal » à Stockholm (mars 2001) ; le thème est intégré à la stratégie européenne pour l'emploi lors de la présidence belge du 2<sup>ème</sup> semestre 2001 (sommet de Laeken).*

L'émergence de la qualité de l'emploi date d'une époque où l'on parle de retour au plein emploi, et des politiques à suivre pour réduire le chômage et favoriser l'accroissement de l'emploi. Un nouvel objectif apparaît, l'augmentation du taux d'emploi, et il englobe la réduction du chômage et celle de l'inactivité. On cherche à aller plus loin, à dépasser l'objectif quantitatif pour parler de la nature des emplois créés, d'où la notion de plein emploi de qualité. En liaison avec ces débats, on commence à parler d'indicateurs (et de sources statistiques pour les mesurer), mais les 10 dimensions de Laeken sont très différentes les unes des autres, et ne sont pas interprétées par tous les pays de la même manière.

*Les dix domaines de la qualité de l'emploi définis au sommet de Laeken (décembre 2001) :*

- 1- qualité intrinsèque de l'emploi*
- 2- qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière*
- 3- égalité entre les hommes et les femmes*
- 4- santé et sécurité au travail*
- 5- flexibilité et sécurité*
- 6- insertion et accès au marché du travail*
- 7- organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée*
- 8- dialogue social et participation des travailleurs*
- 9- diversité et non-discrimination*
- 10- performance économique générale et productivité*



*Quelques commentaires : la qualité de l'emploi est une notion floue qui revêt, pour chacun, des réalités différentes et qui mêle des caractéristiques propres de l'emploi avec des caractéristiques de la personne qui l'occupe. La définition (de la qualité de l'emploi) est multidimensionnelle, touchant à la fois à la notion de « job quality » et à celle de « quality in work », et également à celle de qualité du travail en tant que facteur de production (dimension 10). Il y a une tentative de définir un indicateur synthétique (dimension 1). La mesure de la qualité de l'emploi combine des indicateurs-clés et des indicateurs de contexte touchant à 8 des 10 domaines. Enfin, la discussion a révélé des enjeux très politiques.*

Dans la première dimension, qualité intrinsèque de l'emploi, il y a l'idée de bâtir un indicateur synthétique, soit à partir d'indices de satisfaction, mais ils apparaissent peu discriminants, soit en privilégiant l'aspect rémunération, ce qui suscite l'opposition très forte de certains pays. D'où la définition d'indicateurs clés et d'indicateurs de contexte : ces derniers permettent de mesurer une progression pays par pays sans les comparer entre eux, tandis que les indicateurs clés servent à comparer les pays et nécessitent pour les mesurer des sources statistiques harmonisées, comme le sont les enquêtes Emploi (Labour Force Surveys = enquêtes Forces de travail), les panels européens et les comptes nationaux. Au total, huit des dix domaines sont couverts par des indicateurs (à l'exception de dialogue social et participation et de diversité et non-discrimination). Au moment de l'établissement de ces indicateurs, le comité de l'emploi, instance politique, a dépêché au groupe (technique) sur les indicateurs des personnes en vue de l'influencer dans le sens de leur représentation de la question de la qualité de l'emploi.

*La « mise en sommeil » de la dimension qualité de l'emploi : elle est liée au retournement conjoncturel de 2001-2002. A partir de 2003, il y a révision progressive de la stratégie européenne pour l'emploi, visant plus à la « quantité » qu'à la qualité et « recentrant les priorités sur la croissance et l'emploi ». Les lignes directrices pour l'emploi sont intégrées dans une stratégie plus globale. Enfin, il y a la montée du thème de la « flexicurité ».*

A partir de 2003, les priorités sont recentrées (jobs, jobs, jobs...) et les 24 lignes directrices adoptées ne concernent pas que l'emploi.

*La flexicurité a remplacé la qualité. C'était l'un des dix domaines de la qualité de l'emploi ; c'est devenu un thème omniprésent dans les réflexions du comité de l'emploi et de son groupe indicateurs. La flexicurité englobe aujourd'hui des domaines comme la formation tout au long de la vie, la conciliation vie familiale- vie professionnelle, la santé et la sécurité au travail, la sécurisation des parcours professionnels... Ce faisant, on a introduit dans l'analyse une dimension plus dynamique, d'où la nécessité de construire des indicateurs décrivant les trajectoires suivies et plus seulement les situations à un moment donné.*

La flexicurité est une reprise du thème flexibilité développé par l'OCDE au cours de la décennie 90. Elle est apparue aux Pays-Bas, et devient un thème majeur pour l'Europe en 2006 ; cette approche a remplacé la qualité. La réflexion sur les indicateurs se poursuit dans quatre directions :

1-législation sur la protection de l'emploi, y compris organisation du travail, temps de travail et modulation des horaires ;

2-politiques actives du marché du travail, accompagnement et suivi des demandeurs d'emploi, développement des emplois aidés pour favoriser le retour à l'emploi, intéressement ;

3-formation tout au long de la vie ;

4-systèmes modernes de sécurité sociale, protection sociale étendue (et dispositions fiscales associées) pour les personnes en emploi et celles qui ont perdu leur emploi.

*Le thème de la qualité de l'emploi vu par le BIT : de l'emploi « inadéquat » au travail « décent » et à la qualité de l'emploi ; une réflexion de plus long terme se met en place, associant l'UNECE, la Fondation de Dublin et la Commission européenne (dont Eurostat). Le périmètre de la réflexion est plus large, il englobe le travail forcé et le travail des enfants. Le projet couvre 11 dimensions et comporte une cinquantaine d'indicateurs.*

Vu par le BIT, le thème qualité de l'emploi a plus de cohérence dans le temps. L'emploi inadéquat fait suite au sous-emploi qualitatif (ou invisible) des années 80. Puis le travail décent devient à la fin des années 90 un concept phare au BIT, au niveau mondial (donc y compris lutte contre le travail forcé et celui des enfants). Progressivement, le travail décent s'est rapproché des problématiques déjà traitées par la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, et une réflexion de long terme associe l'UNECE (commission économique des Nations-Unies pour l'Europe, qui comme l'OCDE, comprend d'autres pays, Etats-Unis, Canada...), Eurostat et la Fondation de Dublin. Cette réflexion aboutit à proposer 11 dimensions et 50 indicateurs de la qualité de l'emploi, qui sont adoptés en avril 2007.

*Les 11 domaines de la qualité de l'emploi au sens du BIT sont :*

- 1- accès à l'emploi*
- 2- travail des enfants et travail forcé*
- 3- revenus liés à l'emploi*
- 4- développement des compétences et formation tout au long de la vie*
- 5- horaires de travail et aménagement du temps de travail*
- 6- flexicurité*
- 7- équilibre vie au travail - vie hors travail*
- 8- « Fair Treatment in Employment »*
- 9- sécurité du travail*
- 10- protection sociale liée à l'emploi*
- 11- dialogue social*

Sur les dimensions et le choix des indicateurs, il y a des difficultés liées aux choix et stratégies politiques nationales ; les indicateurs en particulier suscitent de nombreuses discussions. Par exemple, sur les conflits du travail, l'indicateur repose sur l'idée que moins de conflits est un indicateur de qualité de l'emploi, ce qui est discutable. Autre exemple, au Royaume-Uni, un indicateur de flexibilité est le pourcentage de personnes qui travaillent plus de 48 heures par semaine, alors qu'en France c'est en principe interdit par le code du travail. Ainsi, il n'y a pas de modèle unique à propos de la flexicurité.

*Ce travail va se poursuivre en 2008-2009 : mise en place en juin 2007 d'une « Task Force » sur la qualité de l'emploi ; rapport d'étape présenté lors de la 18<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail de novembre-décembre 2008 ; séminaire conclusif sur la mesure de la qualité de l'emploi, prévu au printemps 2009.*