



Commission économique pour l'Europe**Conférence des statisticiens européens****Soixante-troisième réunion plénière**

Genève, 15-17 juin 2015

Point 5 d) de l'ordre du jour provisoire

Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi**Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi****Note du Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi***Résumé*

La présente note reproduit un extrait du projet de cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi. Cet extrait définit le concept de qualité de l'emploi, présente les éléments et principes du cadre statistique et décrit les dimensions de la qualité de l'emploi ainsi que les indicateurs respectifs. Le document énumère aussi les questions pour lesquelles de nouveaux travaux et de nouvelles directives concernant l'utilisation des indicateurs seraient nécessaires.

Le cadre statistique a été élaboré par le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi, sous la présidence de l'Allemagne. Le Bureau de la Conférence des statisticiens européens a examiné le cadre statistique en octobre 2014, l'a approuvé et a décidé de le présenter à la réunion plénière de 2015 de la Conférence.

Le texte intégral du cadre statistique a été adressé par courrier électronique à tous les membres de la Conférence pour consultation et, en cas de retours positifs, il sera présenté, pour approbation, à la réunion plénière de 2015 de la Conférence.



I. Introduction

1. Le cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi a été élaboré par le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi, créé par le Bureau de la Conférence des statisticiens européens (CSE). Il a pour objectif de fournir une structure claire et cohérente pour mesurer la qualité de l'emploi, qui est perçue comme un concept multidimensionnel se caractérisant par divers éléments et se rapportant de plusieurs façons aux besoins humains. Pour englober tous les aspects pertinents, le cadre définit, en matière de qualité de l'emploi, sept dimensions et douze sous-dimensions:

- a) Sécurité et éthique de l'emploi:
 - Sécurité au travail;
 - Travail des enfants et travail forcé;
 - Équité de traitement en matière d'emploi;
- b) Revenu et avantages procurés par l'emploi:
 - Revenu;
 - Avantages pécuniaires autres que le salaire;
- c) Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale:
 - Heures de travail;
 - Aménagement du temps de travail;
 - Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- d) Sécurité de l'emploi et protection sociale:
 - Sécurité de l'emploi;
 - Protection sociale;
- e) Dialogue social;
- f) Développement des compétences et formation;
- g) Relations liées à l'emploi et motivation professionnelle:
 - Relations liées à l'emploi;
 - Motivation professionnelle.

2. Pour chaque dimension et sous-dimension, le cadre statistique présente plusieurs indicateurs statistiques susceptibles d'être établis. On trouvera en annexe la liste complète des indicateurs relatifs à la mesure de la qualité de l'emploi ainsi que des fiches détaillées, qui donnent des définitions opérationnelles et proposent des directives pour l'établissement et l'interprétation des indicateurs. Le cadre est censé offrir une certaine souplesse pour répondre aux besoins des pays désireux d'analyser la qualité de l'emploi selon leurs propres exigences et contexte institutionnel. Il donne aussi des suggestions concernant les informations contextuelles qui devraient être prises en compte pour faciliter l'interprétation des indicateurs de la qualité de l'emploi. Ces renseignements peuvent comprendre des indicateurs statistiques ayant trait au contexte économique et social de l'emploi, aux perspectives d'emploi (rapport entre l'emploi et la population et taux de chômage, par exemple) ainsi que des données sur le contexte juridique et institutionnel de l'emploi.

3. Le cadre conceptuel définit la qualité de l'emploi du point de vue des personnes en emploi. Il se réfère à tous les aspects de l'emploi susceptibles d'influer sur leur bien-être. Ce point de vue peut différer de celui de l'employeur ou de la société dans son ensemble. Le cadre reconnaît que divers aspects de la qualité de l'emploi peuvent être perçus différemment par différents individus. Les indicateurs proposés sont définis de manière à permettre une évaluation pour des sous-groupes de population particuliers, tels que les femmes par rapport aux hommes, les travailleurs jeunes ou âgés par rapport aux travailleurs d'âge moyen, les personnes peu instruites par rapport à celles qui ont un niveau d'instruction plus élevé, les migrants par rapport aux nationaux, et les habitants de régions différentes.

4. Pour examiner les dimensions et élaborer les indicateurs (ainsi que les fiches correspondantes), le Groupe d'experts a fait fond sur les normes internationales applicables et sur les recherches internationales existantes. En particulier, les normes adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail et la Conférence internationale du Travail ont servi de référence importante pour l'élaboration du cadre et des fiches d'indicateurs. La pertinence des indicateurs est ainsi bien établie, même si le cadre statistique évite les jugements de valeur, par exemple concernant la distinction entre un emploi de «qualité élevée» et un emploi de «piètre qualité». L'exposé sur le cadre statistique, conjointement avec les fiches d'indicateurs, explique plus en détail les raisons qui ont motivé le choix des indicateurs et l'importance de ceux-ci dans le contexte de la mesure de la qualité de l'emploi. Tout jugement de valeur est cependant laissé à l'appréciation des utilisateurs des statistiques.

5. Le cadre reconnaît les autres initiatives internationales menées dans le domaine de la mesure de la qualité de l'emploi. Tant l'Organisation internationale du Travail (OIT) que l'Union européenne (UE) ont élaboré des indicateurs à des fins connexes. Au contraire des autres ensembles d'indicateurs, le cadre statistique proposé n'est pas lié à un programme d'action particulier. Il est considéré comme un outil statistique qui donne des orientations pratiques aux pays désireux d'établir des statistiques sur la qualité de l'emploi. Malgré les objectifs différents des autres cadres internationaux, les anciennes équipes spéciales et l'actuel Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi ont examiné les concepts et variables utilisés dans les autres cadres pour assurer au maximum une cohérence conceptuelle. À cette fin, l'OIT, Eurostat et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont activement contribué à la mise au point du cadre statistique.

6. Il est souligné qu'il est indispensable de poursuivre les recherches et les échanges de données d'expérience au niveau international pour maintenir le cadre à jour. Il peut être nécessaire d'établir des indicateurs supplémentaires ou les indicateurs existants peuvent devenir obsolètes suite à des changements intervenus sur les marchés du travail. Quelques indicateurs sont réservés au cadre expérimental, le Groupe d'experts estimant qu'il est nécessaire d'étoffer les données d'expérience. Le document énumère les domaines de recherche qu'il est recommandé de prendre en compte pour de nouvelles recherches.

II. Contexte général

7. La qualité de l'emploi est une question importante pour la société, les décideurs, les pouvoirs publics et les chercheurs. Dans nombre de pays, les types d'emploi sont devenus plus hétérogènes au cours des dernières décennies. Les types d'emploi hors normes se sont considérablement multipliés, tandis que la part des emplois à plein temps et à contrat indéterminé habituels a diminué. Ces questions soulignent combien il est important de collecter des informations plus systématiques sur la qualité de l'emploi pour compléter les indicateurs quantitatifs bien établis du marché du travail.

8. L'emploi est essentiel pour la vie des gens dans de nombreux pays, non seulement parce que c'est une source de revenus, mais aussi du fait qu'il influe sur la qualité de vie à de nombreux égards. En effet, il est souvent la clef de la promotion sociale et économique, donne à l'individu un sens de l'identité et lui offre la possibilité de rencontrer des gens. En même temps, les risques ne sont pas exclus. Certains types d'emploi peuvent avoir des répercussions négatives sur la santé tout en restreignant la possibilité de mener une vie privée¹. La qualité de l'emploi peut jouer un rôle important dans les pays confrontés au problème du vieillissement de la population active, puisqu'il s'agit là d'un facteur des plus importants pour améliorer la durabilité de l'emploi².

9. Dans de nombreux pays, la situation de l'emploi varie considérablement selon les groupes démographiques et sociaux, ainsi que selon la région (nationale). Ainsi, les caractéristiques de l'emploi des hommes et des femmes diffèrent à de nombreux égards. Partant, la qualité de l'emploi doit être mesurée non seulement pour toutes les personnes en emploi, mais aussi pour les sous-groupes concernés, tels que hommes et femmes, travailleurs jeunes et âgés, ou encore natifs et migrants.

10. Nombreuses sont les organisations internationales qui mettent en relief l'importance de la qualité de l'emploi dans leurs travaux. L'objectif premier de l'OIT «*est de faire en sorte que les hommes et les femmes aient la possibilité d'obtenir un travail décent et productif*»³. Les travaux de l'OIT portent en particulier sur les droits des travailleurs, la création d'emplois, la protection sociale, et le dialogue social entre les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les travailleurs et les pouvoirs publics. En Europe, la stratégie Europe 2020 a déterminé que l'emploi et la qualité de l'emploi étaient essentiels pour une croissance intelligente, durable et inclusive⁴. La promotion de la qualité de l'emploi est un «principe directeur» de l'Agenda pour la politique sociale de l'UE. En 2000, les chefs d'État et de gouvernement des États membres de l'UE ont énoncé «*l'objectif général de progresser vers le plein emploi en créant non seulement davantage d'emplois mais des emplois de meilleure qualité*»⁵. Des réunions ultérieures du Conseil européen ont également abouti à la conclusion selon laquelle l'une des priorités de l'UE était de promouvoir la qualité et la productivité au travail.

11. L'OCDE a entrepris d'importantes activités pour donner suite aux conclusions de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi dans le cadre de son «Initiative du vivre mieux» ainsi qu'un projet concernant la définition, la mesure et l'évaluation de la qualité de l'emploi. Le rapport *Comment va la vie?* fait mention de plusieurs composantes du bien-être qui sont liées à la mesure de la qualité de l'emploi (par exemple, emplois et revenus, et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale). Il y est dûment fait référence aux travaux menés par la Commission économique pour l'Europe (CEE) à ce sujet⁶. Plusieurs autres initiatives

¹ Voir par exemple Stiglitz, Joseph; Sen, Amartya; Fitoussi, Jean-Paul, 2009: *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, à l'adresse: www.stiglitz-sen-fitoussi.fr, p. 49.

² Voir par exemple Eurofound, 2008: *Working conditions of an ageing workforce*. Luxembourg, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, 2008.

³ Juan Somavia, ancien Directeur général de l'OIT, extrait tel que figurant à l'adresse: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm>, 25 octobre 2012.

⁴ Commission européenne: *Employment and Social Developments in Europe 2011*, à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011.

⁵ Lozano, Esteban, 2005: *Quality in work: Dimensions and Indicators in the Framework of the European Employment Strategy*, séminaire CEE/BIT/Eurostat sur la qualité du travail, Genève, 11 au 13 mai 2005, p. 2.

⁶ OCDE, 2011: *Comment va la vie? Mesurer le bien-être*. OCDE, Paris, 2011. OCDE, 2014: *Des emplois de qualité? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi*. Dans OCDE (éd.): *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, p. 89 à 156.

visant à mettre en œuvre les recommandations de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi se sont appuyées sur les travaux de la CEE ayant trait à la mesure de la qualité de l'emploi comme cadre de référence pour cette partie de leurs travaux⁷. En Australie, une consultation de grande envergure concernant l'ensemble d'indicateurs «Mesures des progrès réalisés par l'Australie» a confirmé que la qualité du travail rémunéré était importante en tant que partie essentielle de la vie des personnes. Selon la consultation, le revenu, la satisfaction au travail, des aménagements souples, des conditions de travail sûres et saines, ainsi qu'un cadre efficace propice aux relations entre partenaires sociaux sont autant d'éléments de la qualité de l'emploi⁸.

12. Pour aider les pays à surveiller et à élaborer leurs politiques afin d'améliorer la qualité de l'emploi, l'OIT et l'UE ont toutes deux élaboré des ensembles d'indicateurs statistiques. Les indicateurs de l'OIT se rapportant à la mesure du travail décent sont regroupés en 11 éléments de fond, qui englobent les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent: créer des emplois; garantir les droits au travail; étendre la protection sociale; et promouvoir le dialogue social. Les indicateurs du travail décent présentés en 2008 à la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail comportent un ensemble d'indicateurs statistiques combinés à des «indicateurs» relatifs au cadre juridique. Deux ensembles d'indicateurs sont utilisés au sein de l'UE, l'un étant géré par la Commission européenne dans le but de surveiller les politiques relatives aux marchés du travail, l'autre ayant été établi et étant appliqué par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

13. Les activités de la CEE relatives à la qualité de l'emploi, qui remontent à 2000, ont pour objectif de créer un cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi. Au contraire des autres ensembles d'indicateurs existants, le cadre statistique n'est pas lié à un programme d'action particulier et ne permet donc pas de suivre les progrès accomplis dans la réalisation de certains objectifs. Il a été conçu en tant qu'outil statistique pouvant être appliqué avec souplesse et utilisé dans divers contextes, selon les exigences de politique générale et les contextes institutionnels des pays. Pour élaborer le cadre, deux équipes spéciales ont été créées en 2005 et 2007, sous les auspices de la CSE, pour étudier les méthodes de mesure de la qualité de l'emploi. L'équipe spéciale créée en 2007 a mis au point un cadre de mesure constitué de sept dimensions et de plus de 50 indicateurs, après avoir mené une série d'études de mise en œuvre. Le cadre a été mis en application par au moins neuf pays à la fin du mandat de l'équipe spéciale⁹. Une première version du présent document a été élaborée par l'équipe spéciale créée en 2007.

14. L'actuel Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi a été établi en février 2012 et comprend les pays ci-après: Allemagne (qui assure la présidence), Azerbaïdjan, Australie, Canada, Finlande, France, Israël, Italie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Pologne, République de Moldova, Royaume-Uni et Suisse. Il comprend aussi les entités suivantes: CEE (secrétariat), Eurostat, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, OCDE, OIT, et Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO). Le Groupe d'experts poursuit les objectifs ci-après:

a) Examiner et réviser la structure conceptuelle de la mesure de la qualité de l'emploi telle que définie dans le *Rapport sur les indicateurs potentiels pour la mesure statistique de la qualité de l'emploi*;

⁷ Voir par exemple *Monitoring Economic Performance, Quality of Life and Sustainability*. Rapport conjoint demandé par le Conseil ministériel franco-allemand. Paris, Wiesbaden, 2010.

⁸ Bureau australien de statistique: *Measures of Australia's Progress. Aspirations for our nation: A conversation with Australians about progress*, p. 91, à l'adresse: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/1370.0.00.002>.

⁹ CEE, 2010: *Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports*. CEE, Genève, 2010.

b) Réviser l'ensemble d'indicateurs de la qualité de l'emploi pour se pencher sur les questions qui ont été soulevées à la cinquante-huitième réunion plénière de la CSE, dans les rapports nationaux et pendant la réunion tenue par le Groupe d'experts du 31 octobre au 2 novembre; et

c) Élaborer des définitions opérationnelles et des directives de calcul (y compris pour les sources des données et les limitations y relatives) concernant les indicateurs de la qualité de l'emploi.

15. Le présent document décrit le cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi, en énonce les objectifs et la structure, et énumère les indicateurs recommandés. On trouvera dans les annexes la liste des indicateurs ainsi que des *fiches d'indicateurs* détaillées. Ces fiches donnent des définitions et directives opérationnelles détaillées pour l'établissement des indicateurs et leur interprétation dans le contexte de la qualité de l'emploi.

III. Concept de la qualité de l'emploi

16. Le cadre statistique est conforme à la définition de l'emploi approuvée par la *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en octobre 2013¹⁰. Ce texte (ci-après la résolution concernant les statistiques du travail adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail) présente non seulement des améliorations par rapport aux normes existantes de la Conférence concernant les définitions et directives conceptuelles applicables à la main-d'œuvre et éléments connexes, mais aussi un nouveau cadre et de nouvelles directives pour la mesure de différentes formes de travail ainsi que des recommandations sur les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Selon cette résolution, le *travail* s'entend de toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et de tout âge afin de produire des biens ou de fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. Cette définition du travail est conforme au domaine de la production *générale* défini dans le système de comptabilité nationale (SCN) et permet un établissement complet des comptes de la production nationale et des comptes satellites. L'*emploi* s'entend de la forme de travail réalisé (à l'usage d'autres entités) en échange d'une rémunération ou d'un profit. La forme de travail définie comme étant l'emploi sert en même temps de référence pour la définition de la *main-d'œuvre*. Le concept de main-d'œuvre fait référence à l'offre de travail du moment pour la production de biens et de services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

17. Selon la Résolution concernant les statistiques du travail adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, les *personnes en emploi* sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail en échange d'une rémunération ou d'un profit ou ont été temporairement absentes d'un poste de travail où elles avaient déjà travaillé. L'expression *En échange d'une rémunération ou d'un profit* fait référence au travail effectué dans le cadre d'une transaction en échange d'une rémunération, payable sous forme de salaires ou de traitements au titre du travail effectué ou des heures accomplies, ou sous la forme des profits (ou des pertes) dérivés par le biais

¹⁰ *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens (octobre 2013). Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm.

de transactions marchandes des biens et/ou des services produits. Cela inclut la rémunération en espèces ou en nature, réellement perçue ou pas. La Résolution concernant les statistiques du travail adoptée par la dix-neuvième Conférence définit un *poste de travail* comme un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une même personne pour une seule unité économique. Les personnes peuvent avoir un ou plusieurs postes de travail. En particulier, de nombreux indicateurs de la qualité de l'emploi, y compris ceux concernant le revenu lié à l'emploi et le temps de travail, devraient en principe s'appliquer à tous les postes de travail de ceux qui occupent plusieurs postes puisque c'est le point de vue de la personne en emploi qui est pris en compte. C'est une caractéristique qui différencie le cadre de la qualité de l'emploi de celui de la qualité du poste de travail. Lorsque le principal poste de travail sert de référence dans les cas de cumul de postes, il devrait être celui dont le nombre d'heures habituellement effectuées est le plus élevé¹¹.

18. Selon l'importance du cumul de postes de travail, les pays peuvent décider de privilégier le poste de travail principal pour calculer les indicateurs de la qualité de l'emploi. Si besoin est, il est recommandé de fournir des renseignements sur le ou les postes de travail secondaires. Les pays devraient cependant prendre en compte le fait que des informations plus détaillées seront généralement plus disponibles pour le poste de travail principal. Si des données sont fournies pour le poste de travail principal et pour le ou les postes secondaires, elles doivent être ventilées par poste de travail principal et poste secondaire (par exemple en ce qui concerne les gains ou les heures de travail) afin de ne pas limiter les possibilités d'analyse.

19. Le cadre statistique a été conçu pour la mesure de la qualité de l'emploi (à savoir le travail effectué en échange d'une rémunération ou d'un profit). Cela étant, nombre de dimensions et d'indicateurs pourraient également être intéressants pour d'autres types de travail, par exemple la production de biens destinés à la consommation personnelle et le travail non rémunéré d'un stagiaire. Selon leur propre situation et s'ils le jugent nécessaire, les pays peuvent envisager d'étendre certaines parties des indicateurs à d'autres formes de travail. En pareil cas, il est toutefois recommandé de ventiler les données par forme de travail. Dans le cas de la sous-dimension 1b (Travail des enfants et travail forcé), un champ d'application plus large est proposé étant donné que la restriction de l'emploi ne semble pas appropriée en l'espèce.

20. La qualité de l'emploi est un concept complexe. Sa définition et ses composantes dépendent de la question de savoir si elle est évaluée du point de vue de la société, de l'entreprise ou de l'individu¹². Il existe bien entendu des chevauchements entre ces trois points de vue au sujet du point de savoir ce qui constitue un emploi de qualité élevée. Il est présumé par exemple que tant les employeurs que les travailleurs ont fortement intérêt à réduire les accidents de travail. De même, les travailleurs ont généralement intérêt à travailler pour une entreprise rentable. Pour autant, des divergences de vues sont également envisageables. Ainsi, ce qu'un salarié peut considérer comme un «salaire élevé» (en sa faveur) peut aussi être perçu par l'employeur comme un coût de main-d'œuvre élevé qui réduit les bénéfices de l'entreprise.

¹¹ *Résolution concernant la mesure du temps de travail*, adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens (novembre-décembre 2008). Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112456/lang--fr/index.htm.

¹² Vermeylen, Greet, 2005: *Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey*, document de travail n° 4, séminaire CEE/OIT/Eurostat sur la qualité du travail, Genève, 11 au 13 mai 2005, p. 2, accessible à l'adresse: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf>.

21. Le Groupe d'experts adopte le point de vue de l'individu concernant la qualité de l'emploi, qui peut être définie comme étant l'ensemble des aspects de l'emploi susceptibles d'influer sur le bien-être des personnes en emploi. Autrement dit, la qualité de l'emploi se rapporte aux aspects suivants: conditions et éthique de l'emploi, avantages monétaires et avantages non pécuniaires, aménagement du temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, sécurité de l'emploi et protection sociale, développement des compétences et formation, ainsi que motivation professionnelle et relations liées à l'emploi. L'emploi est non seulement analysé comme source de revenus, mais aussi comme quelque chose qui apporte une sécurité du point de vue social, une identité et l'estime de soi. La qualité de l'emploi concernant une personne qui occupe plusieurs postes de travail devrait en principe tenir compte des caractéristiques importantes du ou des postes secondaires.

22. La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel se caractérisant par de nombreuses facettes ou dimensions différentes et se rapportant de plusieurs façons aux besoins humains. Ces dimensions ne sont pas hiérarchisées et aucune n'est plus importante qu'une autre. Ainsi, les dimensions «*Revenu et avantages procurés par l'emploi*» et «*Sécurité de l'emploi et protection sociale*» sont toutes deux des dimensions de la qualité de l'emploi, mais il est difficile de faire valoir qu'une rémunération décente est plus importante qu'un emploi sûr ou vice versa. Bien qu'étant étroitement liées, les dimensions sont aussi, à un certain degré, interdépendantes. La situation relative à une dimension ne peut pas forcément être déduite de celle d'autres dimensions.

23. L'évaluation dépendra aussi du contexte socioéconomique. Par exemple, les pays peuvent percevoir différemment la qualité de l'emploi de ceux dont le nombre d'heures de travail est faible en période de récession et en période de forte croissance. De même, la définition des emplois de «qualité élevée» et des emplois de «piètre qualité» peut varier d'un pays à l'autre selon les niveaux de revenu moyens.

24. La qualité de l'emploi comporte aussi un élément subjectif. Une caractéristique de l'emploi peut être perçue comme étant très satisfaisante par un travailleur, mais stressante par un autre. Ainsi, certains pourraient considérer le travail à temps partiel comme une bonne occasion de combiner vie professionnelle et vie familiale, alors que d'autres pourraient voir surtout un amoindrissement des possibilités de revenus ou des répercussions sur leur niveau de sécurité sur le plan social. En outre, un emploi pourrait être perçu comme étant favorable à une période donnée de la vie d'un individu et différemment à une autre période.

25. Dans le processus d'identification des dimensions et des indicateurs appropriés, les statisticiens peuvent s'inspirer des normes internationales existantes, telles que les résolutions et directives adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail et les déclarations, conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail de l'OIT, ainsi que des nombreux résultats des recherches internationales. Il se dégage un large consensus mondial quant au fait que certains types d'emploi devraient être abolis. Tel est le cas du travail des enfants et du travail forcé. Même si tout jugement de valeur est évité dans le cadre statistique, les cas susmentionnés n'y sont en aucune façon relativisés. De plus, un ensemble de recherches internationales menées ces dernières décennies a montré que des situations particulières en matière d'emploi pouvaient avoir des effets néfastes sur la qualité de vie¹³. Par exemple, de longues journées de travail

¹³ Pour des exemples récents, voir par exemple Green, Francis, 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton et Oxford: Oxford University Press. Kalleberg, Arne L., 2011: *Good Jobs, Bad Jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation. Guillén, Ana M. et Svenn-Åge Dahl (éd.), 2009: *Quality of Work in the European Union. Concept, Data and Debates from a Transnational*

peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé et ont souvent une incidence défavorable sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Cela ne signifie pas pour autant que certains types d'emploi sont considérés en soi comme de «piètre» qualité. Les effets dépendront du contexte institutionnel et culturel ainsi que des caractéristiques et préférences personnelles des travailleurs. Les raisons du choix des dimensions et des sous-dimensions, ainsi que des indicateurs, sont exposées plus en détail à la section IV. Les fiches d'indicateurs contiennent d'autres explications pour chacun de ceux-ci ainsi que des renvois aux recherches existantes.

26. Les statistiques officielles ont un rôle important à jouer en fournissant des données statistiques pertinentes, fiables et impartiales qui peuvent être utilisées pour comprendre et interpréter les éléments de la qualité de l'emploi. Les producteurs de statistiques officielles devraient collecter et diffuser les données de manière objective selon des considérations statistiques seulement. Les statisticiens peuvent certes analyser la corrélation entre certains aspects de l'emploi et le bien-être des personnes en emploi, mais ils ne devraient pas avoir des jugements de valeur concernant ce qui est considéré comme un emploi de «qualité élevée» et un emploi de «piètre qualité».

IV. Éléments et principes du cadre statistique

27. Le cadre statistique présenté dans ce document définit le concept de qualité de l'emploi en sept dimensions, qui sont ensuite subdivisées en sous-dimensions le cas échéant. Pour chacune des dimensions et sous-dimensions, le cadre propose une liste d'indicateurs statistiques. Des fiches d'indicateurs décrivent en détail ces derniers et donnent des orientations quant à leur calcul et à leur interprétation. Le Groupe d'experts estime que le cadre est suffisamment vaste pour faciliter les travaux de divers pays.

28. Le cadre offre une structure conceptuelle qui peut être utilisée pour brosser un tableau complet de la qualité de l'emploi. Il peut être considéré comme un outil permettant de rassembler des données et de calculer les indicateurs de la qualité de l'emploi. Les dimensions et indicateurs proposés ont été retenus selon les résultats de recherches reconnues en la matière et des études effectuées dans les pays. Le cadre est conforme aux Principes fondamentaux de la statistique officielle de l'ONU, qui prescrivent que la statistique officielle soit pertinente et impartiale et que les méthodes et les procédures de collecte, de traitement, de stockage et de présentation des données statistiques fassent fond sur des considérations purement professionnelles¹⁴. Le cadre ne comporte pas de jugements concernant la distinction entre un emploi de «qualité élevée» et un emploi de «piètre qualité», mais définit des indicateurs en raison de leur pertinence pour la qualité de l'emploi. Tout jugement de valeur est laissé à l'appréciation des utilisateurs des données.

29. Certaines informations sur la qualité de l'emploi peuvent être disponibles dans un pays, mais pas dans un autre. De l'avis du Groupe d'experts, il pourrait ne pas être possible ou efficace pour chaque pays de produire exactement les mêmes renseignements. Par contre, la démarche à appliquer consiste à fournir un ensemble complet d'indicateurs dont les pays pourraient s'inspirer. Les pays sont libres de choisir les indicateurs qu'ils estiment utiles compte tenu de leur situation, ainsi que les sources de données adéquates.

Perspective. Bruxelles: Peter Lang. Gallie, Duncan (éd.), 2007: *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press. Muñoz de Bustillo, Rafael *et al.*, 2011: *Measuring More Than Money – The Social Economics of Job Quality*, Cheltenham: Edward Elgar.

¹⁴ Voir les *Principes fondamentaux de la statistique officielle* de l'ONU, accessibles à l'adresse: <http://www.unece.org/stats/archive/docs.fp.e.html>.

30. Il est important d'observer qu'aucun indicateur ne peut donner à lui seul une vue holistique de l'évolution de la qualité de l'emploi. Il faudrait donc analyser conjointement divers indicateurs pour dresser un tableau complet de la situation.

31. Le cadre statistique est conçu pour aider les utilisateurs à mesurer la qualité de l'emploi du point de vue individuel. En d'autres termes, il est fondé sur les composantes (dimensions et sous-dimensions) de la qualité de l'emploi qui entrent en ligne de compte pour la personne en emploi. Cette approche ressemble beaucoup à ce qui a été proposé dans les récents travaux conceptuels dans lesquels la qualité de l'emploi est définie comme étant les caractéristiques de l'emploi qui influent sur le bien-être des travailleurs¹⁵.

32. La différence entre le cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi et d'autres cadres existants réside dans le fait que ce cadre a été mis au point en tant qu'outil statistique pouvant être utilisé dans divers contextes et ne vise pas à surveiller les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'un programme d'action donné.

33. Les pays intéressés peuvent utiliser les éléments pertinents du cadre en fonction de leurs exigences et des besoins de leurs politiques. Bien que les objectifs des autres cadres internationaux soient différents, les équipes spéciales précédentes et l'actuel Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi ont examiné les concepts et variables utilisés dans d'autres cadres pour assurer dans toute la mesure possible une cohérence conceptuelle.

34. Les principes ci-après ont été appliqués dans l'élaboration du cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi:

a) Les dimensions, sous-dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi sont organisés selon une structure logique transparente;

b) La totalité des dimensions, sous-dimensions et indicateurs est manifestement adéquate pour la qualité de l'emploi, comme le démontrent les recherches empiriques et les données d'expérience des pays;

c) Les dimensions, sous-dimensions et indicateurs relatifs à la mesure de la qualité de l'emploi sont de portée suffisamment large pour permettre aux pays de procéder aux adaptations nécessaires à leur propre situation;

d) Chaque indicateur de la qualité de l'emploi est suffisamment important au moins au sein d'un groupe de pays pour justifier une mesure;

e) Du point de vue technique, il est possible de produire des statistiques sur la qualité de l'emploi, mais le choix des indicateurs n'a pas été motivé par les données actuellement disponibles. Le cadre est conçu pour faire fond sur les sources existantes, mais les pays devraient peut-être envisager d'élargir la collecte de statistiques sur la qualité de l'emploi lorsque cela est souhaitable;

f) Dans la mesure du possible, les indicateurs sont élaborés sur la base des recommandations et directives internationales concernant les classifications, concepts, définitions et méthodes de calcul. Les indicateurs sont ceux pour lesquels les bureaux nationaux de statistique et d'autres organismes producteurs de statistiques jugent approprié de fournir des données.

35. Le premier principe a trait à l'organisation des indicateurs, qui repose sur les besoins individuels en matière d'emploi. Les deuxième, troisième et quatrième principes font en sorte que les pays disposent d'indicateurs variés et complets pour mesurer la qualité

¹⁵ Muñoz de Bustillo, Rafael *et al.*, 2011: *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham 2011.

de l'emploi pour les personnes en emploi, par âge, activité économique, groupe professionnel ou situation dans la profession. Le cinquième principe porte sur des considérations pratiques et propose des indicateurs simples susceptibles d'être produits au moyen de programmes de collecte de données couramment utilisés dans de nombreux pays, tels que les recensements de la population ou les enquêtes sur les ménages (par exemple les enquêtes sur la main-d'œuvre). L'objectif visé est de faciliter l'utilisation des indicateurs, bien que cela soit de priorité moindre; les considérations pratiques sont importantes, mais le fait de choisir simplement ce qui est disponible pour le moment ne favoriserait pas le développement des statistiques. Le sixième principe associe les indicateurs aux normes internationales actuellement appliquées, par exemple celles adoptées par la Conférence internationale des statisticiens.

36. Le cadre statistique comprend deux types d'indicateurs: les indicateurs «objectifs» et les indicateurs «subjectifs». Il convient de noter qu'il n'est pas toujours aisé de différencier clairement les deux catégories, étant donné que souvent la perception des répondants entre en ligne de compte à un certain degré lorsqu'il s'agit de mesurer des données factuelles. Les pays qui ne jugent pas appropriée l'utilisation d'indicateurs «subjectifs» peuvent circonscrire leur choix aux autres indicateurs.

37. Le cadre conceptuel privilégie les aspects «qualité» de l'emploi. C'est pourquoi les indicateurs généraux relatifs au marché du travail, par exemple le taux de chômage, sont pris en compte hors du cadre des indicateurs de la qualité de l'emploi. Néanmoins, en raison de leur importance pour l'interprétation de nombreux indicateurs, les indicateurs généraux relatifs au marché du travail sont inclus dans le cadre en tant que données contextuelles.

38. Les renseignements se rapportant au contexte juridique et institutionnel dans un pays donné facilitent souvent l'interprétation des indicateurs de la qualité de l'emploi. Le Groupe d'experts recommande que les pays prennent en compte la liste des indicateurs juridiques élaborés dans le cadre de la mesure du travail décent mis en place par l'OIT en se reportant au manuel de l'OIT relatif aux indicateurs du travail décent¹⁶.

39. Les principes directeurs, dimensions et sous-dimensions du cadre peuvent être actualisés de temps à autre, mais devraient rester relativement stables. La liste des indicateurs et, en particulier, les fiches d'indicateurs devraient toutefois être périodiquement examinées pour qu'elles restent d'application compte tenu de l'évolution des types et configurations d'emploi (voir la section V).

V. Définition des dimensions de la qualité de l'emploi

40. La présente section définit les dimensions et sous-dimensions du cadre et explique chaque dimension de la qualité de l'emploi. La structure du cadre est censée englober les besoins humains auxquels l'emploi peut satisfaire. Les sept dimensions proposées sont illustrées à la figure 1.

41. Les dimensions et sous-dimensions du cadre pour la mesure de la qualité de l'emploi sont présentées ci-après. Il est important de noter que l'ordre dans lequel les dimensions sont mentionnées ne suppose aucune hiérarchie et que chacune peut être considérée comme aussi importante que les autres.

- a) Sécurité et éthique de l'emploi:
 - Sécurité au travail;

¹⁶ Organisation internationale du Travail, 2013: *Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. Manuel de l'OIT, deuxième version, Genève: OIT.

- Travail des enfants et travail forcé;
- Équité de traitement en matière d'emploi;
- b) Revenu et avantages procurés par l'emploi:
 - Revenu;
 - Avantages pécuniaires autres que le salaire;
- c) Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale:
 - Heures de travail;
 - Aménagement du temps de travail;
 - Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- d) Sécurité de l'emploi et protection sociale:
 - Sécurité de l'emploi;
 - Protection sociale;
- e) Dialogue social;
- f) Développement des compétences et formation;
- g) Relations liées à l'emploi et motivation professionnelle:
 - Relations liées à l'emploi;
 - Motivation professionnelle.

Figure 1
Dimensions de la qualité de l'emploi



42. La liste des indicateurs est inspirée de la liste des indicateurs potentiels approuvée par la CSE à sa cinquante-huitième réunion plénière en juin 2010¹⁷. Elle avait été précédemment testée de diverses façons: neuf profils de pays avaient été établis sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail, les travaux étant financés par l'Union européenne. En outre, une étude de validation avait été réalisée par l'Institut national italien de la statistique (ISTAT)¹⁸. D'autres rapports nationaux indépendants ont également appliqué ces indicateurs dans divers contextes nationaux.

43. L'actuel Groupe d'experts a proposé de réviser la liste d'indicateurs susmentionnée pour y inclure les observations formulées à la cinquante-huitième réunion plénière de la CSE et tenir compte des questions soulevées dans les rapports nationaux à ce jour et à la sixième réunion du Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi (31 octobre-2 novembre 2011). La révision apportait aussi les modifications rendues nécessaires par l'adoption de la *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en 2013. Il a également été proposé de réviser, de supprimer, d'ajouter ou de remplacer des indicateurs pour améliorer les mesures pertinentes dans toutes les dimensions de la qualité de l'emploi. On trouvera dans les fiches d'indicateurs les spécifications des indicateurs ayant trait à la définition et aux formules, aux objectifs des mesures, aux désagréments recommandés, aux sources de données, ainsi qu'aux restrictions et aux directives en matière d'interprétation.

A. Dimension 1: Sécurité et éthique de l'emploi

44. Cette dimension porte essentiellement sur la sécurité physique et les conditions de travail, la santé physique et le bien-être mental, ainsi que sur les droits de la personne en emploi et le traitement qui lui est appliqué. Ainsi, cette dimension est un élément fondamental de la qualité de l'emploi, car le bien-être physique et l'application des conventions sur les droits de l'homme et le travail internationalement acceptées sont essentiels pour assurer un emploi de qualité élevée. Les indicateurs relevant de cette dimension donnent des informations générales sur les accidents du travail, les formes de travail telles que le travail des enfants et le travail forcé, et le traitement inéquitable.

1. Sous-dimension 1a: Sécurité au travail

45. Cette sous-dimension englobe la sécurité physique et l'aspect sanitaire. Les risques de blessures ou de décès peuvent exister dans tous les types d'emploi, les indicateurs de la sécurité au travail étant par conséquent un élément important de la qualité de l'emploi.

Indicateurs de la sous-dimension 1a (Sécurité au travail)

1a1	Accidents du travail mortels	Taux d'accidents du travail mortels pour 100 000 personnes en emploi
-----	------------------------------	---

¹⁷ CEE, 2010: *Potential indicators for measurement of quality of employment. Note by the secretariat*. Conférence des statisticiens européens, cinquante-huitième réunion plénière, 8–10 juin 2010, document ECE/CES/2010/9. Accessible à l'adresse: www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2010/9.e.pdf.

¹⁸ Voir ISTAT, 2009: *A Validation Study of the Quality of Employment Indicators*. Document établi par l'Équipe spéciale sur la mesure de la qualité de l'emploi. Rome: ISTAT 2009. Accessible à l'adresse: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/qualityofemployment/Validation%20Study_QoE.pdf.

Indicateurs de la sous-dimension 1a (Sécurité au travail)

1a2	Accidents du travail non mortels	Taux d'accidents du travail non mortels pour 100 000 personnes en emploi
1a3	Exposition à des facteurs de risque pour la santé physique	Pourcentage de personnes en emploi exposées au travail à des facteurs de risque pour la santé physique
1a4	Exposition à des facteurs de risque pour la santé mentale	Pourcentage de personnes en emploi exposées au travail à des facteurs de risque pour le bien-être mental

2. Sous-dimension 1b: Travail des enfants et travail forcé

46. Cette sous-dimension est étroitement liée à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à d'autres conventions internationales qui prescrivent que certains types de travail soient abolis, en particulier le travail des enfants et le travail forcé. Dans ce contexte, la protection des enfants contre l'exploitation économique et contre un travail dangereux pour leur santé et leur état moral est un élément essentiel de la qualité de l'emploi tout comme l'est l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. C'est pourquoi *le travail des enfants et le travail forcé* sont inclus dans une sous-dimension distincte de la qualité de l'emploi. La dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en 2008 a adopté la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, qui énonce les concepts, les définitions et les méthodes de collecte de données sur le travail des enfants, y compris sur ses pires formes¹⁹.

Indicateurs de la sous-dimension 1b (Travail des enfants et travail forcé)

1b1	Taux de travail des enfants	Pourcentage d'enfants âgés de 5 à 17 ans astreints au «travail des enfants»
1b2	Taux de travail des enfants effectué dans des conditions dangereuses	Pourcentage d'enfants âgés de 5 à 17 ans astreints au «travail des enfants effectué dans des conditions dangereuses»
1b3	Taux de travail forcé	Pourcentage de personnes astreintes au travail forcé
1b4	Taux de travail forcé chez les migrants revenus dans le pays	Pourcentage de migrants revenus dans le pays astreints au travail forcé
1bx	Autres pires formes de travail des enfants (indicateur appliqué à titre expérimental)	Pourcentage d'enfants âgés de 5 à 17 ans astreints aux pires formes de travail des enfants autres que le travail dangereux

¹⁹ Des travaux importants ont été menés dans le cadre du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants de l'OIT (SIMPOC), qui est la branche statistique de l'IPEC, aide les pays à établir des statistiques sur le niveau, les caractéristiques et les facteurs déterminants du travail des enfants.

3. Sous-dimension 1c: Équité de traitement en matière d'emploi

47. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et en milieu professionnel est un des quatre Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La discrimination au travail comprend tout traitement moins favorable qui est explicitement ou implicitement fondé sur des motifs particuliers tels que le sexe, la race, etc. (discrimination directe) ou une condition, un traitement ou un critère, bien qu'apparemment neutre, qui entraîne dans la pratique des effets pénibles pour certaines personnes sur la base de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe, etc. (discrimination indirecte). La discrimination au travail prive des individus de certaines possibilités: par exemple, ces personnes n'ont pas droit à l'égalité des salaires ou à l'accès à des postes de direction, ou peuvent subir des conditions de travail moins favorables. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) souligne l'importance particulière de l'égalité des sexes et de la non-discrimination en tant qu'aspect stratégique transversal de la qualité de l'emploi.

Indicateurs de la sous-dimension 1c (Équité de traitement en matière d'emploi)

Pour mesurer l'équité de traitement, les utilisateurs devraient prendre en compte les groupes démographiques ou sociaux concernés compte tenu de la situation nationale. Il est recommandé de fournir systématiquement une ventilation par sexe et groupe d'âge. Les groupes pour lesquels l'équité de traitement pourrait poser problème sont les groupes fondés sur le sexe, les groupes ethniques, les immigrants, les groupes de population indigènes, les personnes handicapées, les groupes d'âge et les habitants de différentes régions géographiques. De plus, il faudrait inclure les indicateurs suivants concernant l'équité de traitement.

1c1	Écart salarial	Écart salarial entre les sous-groupes de population (par exemple écart salarial fondé sur le sexe)
1c2	Accès aux postes de direction	Pourcentage de personnes en emploi dans les sous-groupes de population (par exemple les femmes) qui occupent des postes de direction (groupe principal 1 de la CISP-08)
1c3	Discrimination au travail	Pourcentage de personnes en emploi qui ont été victimes d'une discrimination au travail

B. Dimension 2: Revenu et avantages procurés par l'emploi

48. Le revenu lié à l'emploi que les personnes reçoivent est à l'évidence un élément important de la qualité de l'emploi. La plupart des salariés ont une motivation commune, celle de gagner leur vie. La majorité des gens dépendent du revenu procuré par leur emploi pour leur bien-être matériel. De plus, les individus attachent de la valeur à la rémunération de leur travail, mais prennent aussi en considération les congés, la couverture médicale et d'autres avantages procurés par leur travail lorsqu'ils se posent la question: «Qu'est-ce qu'un bon emploi?»²⁰.

²⁰ Dans une enquête réalisée auprès de 2 500 Canadiens, plus de la moitié des personnes interrogées ont dit que les avantages étaient «très importants» alors que plus de 6 sur 10 ont dit que c'était une bonne rémunération qui était très importante. Chose intéressante, la même enquête comparait ce que les travailleurs voulaient d'un emploi à ce qu'ils pensaient obtenir réellement. Pour les «insuffisances

49. Le concept de revenu procuré par l'emploi est défini de manière large pour inclure les gains des salariés (qui comprennent les salaires et traitements, et certains autres avantages comme les congés payés, tels que définis ci-après) ainsi que le revenu lié à un emploi indépendant (également défini ci-après).

1. Sous-dimension 2a: Revenu procuré par l'emploi

50. Cette sous-dimension donne des informations sur les gains versés aux salariés et le revenu procuré par un emploi indépendant. Le concept de gains a été défini dans la *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*²¹ adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail en 1973. La mesure statistique des gains est fondée sur le concept de salaire en tant que revenu des salariés. Les gains devraient se rapporter à la rémunération brute des salariés, c'est-à-dire le montant total avant les déductions effectuées par un employeur au titre des impôts ainsi que les déductions des cotisations des salariés au régime de sécurité sociale et des pensions, des primes d'assurance vie, des cotisations syndicales, etc. Le terme «gains» s'entend uniquement de la rémunération versée aux salariés par un employeur et exclut la rémunération perçue par les travailleurs indépendants.

Indicateurs de la sous-dimension 2a (Revenu procuré par l'emploi)

2a1	Gains moyens	Gains nominaux moyens mensuels/horaires des salariés (monnaie locale)
2a2	Salariés dont le salaire est faible	Pourcentage de salariés dont le salaire est faible
2a3	Gains par décile	Gains nominaux mensuels/horaires des salariés par décile (monnaie locale)
2a4	Revenu lié à l'emploi des travailleurs indépendants	Revenu lié à l'emploi des travailleurs indépendants par décile (monnaie locale)

2. Sous-dimension 2b: Avantages pécuniaires autres que le salaire

51. Cette sous-dimension a trait aux prestations autres que monétaires accordées par l'employeur. Les congés maladie payés et les congés payés annuels y sont inclus bien qu'étant souvent réglés par le droit du travail et les conventions collectives. Cela se justifie aussi par le fait qu'il pourrait y avoir un compromis entre les salaires et traitements directs et les avantages pécuniaires autres que le salaire, par exemple dans les pays où les salariés peuvent opter pour une augmentation de salaire au lieu du droit à des congés payés. Les indicateurs mesurent à la fois le droit aux congés et les congés réellement pris.

en matière de qualité de l'emploi» les plus marquées, les réponses suivantes ont été notées: rémunération, avantages et notion connexe de possibilité de promotion.

²¹ *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail en 1973. Accessible à l'adresse: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087498/lang--fr/index.htm.

Indicateurs de la sous-dimension 2b (Avantages pécuniaires autres que le salaire)

2b1	Droit aux congés payés	Pourcentage de salariés ayant droit aux congés payés annuels
2b2	Jours de droit aux congés payés	Nombre moyen de jours de congés payés annuels auxquels les salariés ont droit
2b3	Jours réels de congés payés	Nombre moyen de jours de congés payés annuels pris par salarié pendant l'année de référence
2b4	Droit aux congés maladie	Pourcentage de salariés ayant droit aux congés maladie payés
2b5	Jours de droit aux congés maladie	Nombre moyen de jours de congés maladie payés auxquels les salariés ont droit
2b6	Jours réels de congés maladie	Nombre moyen de jours de congés maladie payés pris par salarié pendant l'année de référence

C. Dimension 3: Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

52. La dimension 3 du cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi couvre divers aspects du temps de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Le temps de travail fait référence au temps consacré à des activités productives et à son aménagement pendant une période de référence déterminée. Dans ce contexte, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale englobe non seulement les mesures qui devraient être étroitement liées aux décisions de travailler en échange d'une rémunération ou d'un profit, compte tenu des responsabilités familiales, mais cet aspect tente aussi de mesurer la répartition entre le temps consacré à un ou plusieurs postes de travail et celui consacré à la vie privée.

1. Sous-dimension 3a: Heures de travail

53. Cette sous-dimension porte sur le nombre d'heures de travail. Le concept d'heures de travail dans le contexte du cadre statistique a trait aux heures habituellement effectuées et non aux heures réellement effectuées pendant une semaine de référence, les deux aspects étant définis dans la Résolution concernant la mesure du temps de travail adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail. Les variations fortuites des heures de travail, en raison par exemple des congés payés ou des maladies, présentent généralement peu d'intérêt pour la qualité de l'emploi. Comme le cadre adopte le point de vue des travailleurs, outre le nombre d'heures effectuées au poste de travail principal, il faudrait également, si des données sont disponibles, mesurer le nombre total d'heures effectuées à tous les postes détenus par la même personne. Il est primordial d'inclure des renseignements sur les postes de travail secondaires dans les pays où ces postes sont détenus par un nombre notable de personnes en emploi.

Indicateurs de la sous-dimension 3a (Heures de travail)

3a1	Nombre moyen hebdomadaire d'heures de travail	Nombre moyen hebdomadaire d'heures habituellement effectuées par personne en emploi
3a2	Nombreuses heures de travail	Pourcentage de personnes en emploi travaillant habituellement 49 heures ou plus par semaine
3a3	Travail à temps partiel involontaire	Pourcentage de personnes en emploi travaillant à temps partiel principalement parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à plein temps
3a4	Répartition des heures de travail hebdomadaires	Emploi par nombre d'heures hebdomadaires habituellement effectuées (heures comprises dans les plages horaires normalisées)
3a5	Détenteurs de plusieurs emplois	Pourcentage de personnes en emploi qui détiennent plus d'un emploi

2. Sous-dimension 3b: Aménagement du temps de travail

54. Un travail effectué à des heures atypiques et sur une longue période peut avoir des effets défavorables sur la santé des travailleurs, ce qui donne à penser que l'*aménagement du temps de travail* présente un intérêt pour la qualité de l'emploi. C'est pourquoi le thème est inclus dans une sous-dimension distincte, qui comporte des renseignements sur la part de personnes en emploi travaillant le soir, la nuit ou en fin de semaine. Il ressort de nombreuses études qu'il existe un lien (négatif) entre un travail effectué hors des heures habituelles (notamment la nuit, mais aussi en fin de semaine ou le soir) et le bien-être. Cette sous-dimension vise en plus l'utilisation d'un horaire de travail flexible. Bien que n'ayant pas toujours des répercussions directes sur la qualité de l'emploi, la flexibilité de l'horaire de travail peut aussi avoir une incidence importante sur le bien-être des travailleurs.

Indicateurs de la sous-dimension 3b (Aménagement du temps de travail)

3b1	Travail de nuit	Pourcentage de personnes en emploi qui travaillent habituellement la nuit
3b2	Travail effectué le soir	Pourcentage de personnes en emploi qui travaillent habituellement le soir
3b3	Travail effectué en fin de semaine	Pourcentage de personnes en emploi qui travaillent habituellement en fin de semaine
3b4	Horaire de travail flexible	Pourcentage de salariés ayant un horaire de travail flexible

3. Sous-dimension 3c: Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

55. Cette sous-dimension vise à mettre en évidence les éléments du travail susceptibles d'être incompatibles avec d'autres aspects de la vie ou de permettre de concilier travail et vie familiale. Les parents de jeunes enfants ont souvent du mal à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. L'accès des personnes en emploi aux services de garde d'enfant, ainsi que la possibilité de travailler à domicile peuvent permettre ou empêcher de concilier un travail effectué en échange d'une rémunération ou d'un profit avec les tâches

domestiques, la garde des enfants et les loisirs. De plus, la durée moyenne des déplacements domicile-travail peut influencer substantiellement sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. La question du congé parental est un élément de cette sous-dimension qui est particulièrement difficile à traiter. Ces types de congé varient considérablement d'un pays à l'autre et les personnes en congé parental ne sont pas toutes considérées comme des personnes en emploi dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre. Il faut étudier et analyser de manière plus approfondie ces questions pour améliorer progressivement les indicateurs.

Indicateurs de la sous-dimension 3c (Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale)

3c1	Taux d'emploi des mères et des pères	Pourcentages respectifs de femmes et d'hommes en emploi, âgés de 20 à 49 ans, avec ou sans enfants d'âge scolaire obligatoire
3c2	Possibilité de travailler à domicile	Pourcentage de personnes en emploi auxquelles l'aménagement du travail offre la possibilité de travailler à domicile
3c3	Temps de déplacement domicile-travail	Durée moyenne des déplacements domicile-travail (dans un sens)
3c4	Droit à un congé pour prendre soin d'autrui	Pourcentage de personnes en emploi ayant droit à un congé pour prendre soin d'autrui (enfants ou adultes)
3c5	Congé parental	Pourcentage de parents en emploi en congé parental
3cx	Utilisation de services de garde d'enfants (indicateur appliqué à titre expérimental)	Pourcentage de parents en emploi ayant des enfants d'âge scolaire obligatoire qui utilisent souvent des services de garde d'enfants

D. Dimension 4: Sécurité de l'emploi et protection sociale

56. Cette dimension évalue les menaces qui pèsent sur la sécurité de l'emploi ainsi que les mesures et filets de sécurité pouvant neutraliser les risques susceptibles d'accompagner les périodes courtes ou longues de chômage ou d'exclusion de la population active, des problèmes de santé et la retraite. Le sentiment d'insécurité aura souvent des effets défavorables sur le bien-être, comme l'ont montré un certain nombre d'études empiriques²².

1. Sous-dimension 4a: Sécurité de l'emploi

57. Cette sous-dimension se réfère principalement à la probabilité qu'une personne perde son ou ses emplois. Elle comprend des renseignements sur le degré de permanence et la durée d'occupation de l'emploi, la situation dans la profession, et le caractère formel ou informel de l'emploi. L'information concernant la sécurité de l'emploi perçue est un élément important qui complète les données relatives à des indicateurs assez objectifs de la sécurité de l'emploi, par exemple le pourcentage de contrats à durée déterminée ou de personnes employées par le biais d'agences intérimaires. Comme le montrent des recherches récentes, la sécurité de l'emploi est une dimension très importante de la qualité de l'emploi.

²² Pour un aperçu récent, voir Green, Francis, 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton et Oxford: Oxford University Press, p. 126 à 149.

Ainsi, de toutes les dimensions, la sécurité de l'emploi et les perspectives d'emploi (ainsi que la motivation professionnelle) ont la plus grande incidence sur le bien-être des travailleurs²³.

58. Deux indicateurs sont encore réservés au cadre expérimental: le taux des emplois précaires et celui des emplois informels. Les travaux du Groupe d'experts ont montré que ces indicateurs pouvaient être des outils d'analyse, mais il a également été reconnu que de nouveaux travaux conceptuels et méthodologiques étaient nécessaires pour rendre les indicateurs pleinement opérationnels, notamment dans les pays en développement.

Indicateurs de la sous-dimension 4a (Sécurité de l'emploi)

4a1	Contrats à durée déterminée	Pourcentage de personnes en emploi âgées de 25 ans et plus détenant un contrat à durée déterminée
4a2	Durée d'occupation de l'emploi	Pourcentage de personnes en emploi âgées de 25 ans et plus dont la durée d'occupation de leur emploi du moment ou dont la durée de travail chez leur employeur du moment est: 1) inférieure à un an; 2) égale à 1 an et inférieure à 5 ans; 3) égale à 5 ans et inférieure à 10 ans; et 4) égale ou supérieure à 10 ans
4a3	Travailleurs pour compte propre	Pourcentage de personnes en emploi qui sont des travailleurs pour compte propre
4a4	Travailleurs indépendants ayant un seul client	Pourcentage de travailleurs indépendants ayant un seul client
4a5	Sécurité de l'emploi perçue	Pourcentage de personnes en emploi qui pourraient perdre leur emploi au cours des six prochains mois
4a6	Travailleurs ayant un emploi par le biais d'agences de travail intérimaire	Pourcentage de personnes ayant un emploi par le biais d'une agence de travail intérimaire
4a7	Absence de contrat formel	Pourcentage de personnes en emploi sans contrat formel ou sans bulletin de salaire/fiche de paie
4ax1	Taux des emplois précaires (indicateur appliqué à titre expérimental)	Pourcentage de personnes dont l'emploi est de plus en plus précaire (tel que défini dans la CISP-93)
4ax2	Taux des emplois informels (indicateur appliqué à titre expérimental)	Pourcentage de personnes en emploi dans le secteur des emplois informels

²³ Voir Eurofound, 2013; *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

2. Sous-dimension 4b: Protection sociale

59. Cette sous-dimension peut être disponible sous diverses formes y compris l'assurance chômage, les pensions et l'assurance maladie. Les composantes de la protection sociale visées en l'espèce sont distinctes de celles de la dimension «Revenu et avantages procurés par l'emploi», étant donné que les premières sont plus directement liées à la sécurité de l'emploi (par exemple probabilité de perte d'emploi pour les femmes enceintes) et souvent le coût de ces prestations n'est pas supporté seulement par l'employeur.

Indicateurs de la sous-dimension 4b (Protection sociale)

4b1	Couverture par une assurance retraite	Pourcentage de personnes en emploi qui cotisent activement à un régime de retraite
4b2	Couverture par une assurance chômage	Pourcentage de personnes en emploi qui cotisent activement à un régime d'assurance chômage
4b3	Couverture par une assurance médicale	Pourcentage de personnes en emploi qui cotisent activement à un régime d'assurance médicale lié à leur emploi

E. Dimension 5: Dialogue social

60. Le degré auquel les travailleurs peuvent adhérer à des organisations de leur choix et peuvent de manière collective engager un dialogue social avec les employeurs (et leurs organisations) et les pouvoirs publics est un aspect important de la qualité de l'emploi qui facilite l'amélioration des conditions d'emploi visées par les autres dimensions du cadre statistique. Un dialogue social efficace est une condition préalable à des relations de travail saines qui, à leur tour, sont utiles à d'autres dimensions de la qualité de l'emploi. Le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs au sujet de questions présentant un intérêt commun et ayant trait à la politique économique et sociale.

Indicateurs de la dimension 5: Dialogue social

5.1	Taux de couverture des conventions collectives	Pourcentage de salariés couverts par des accords de convention collective
5.2	Taux de densité des syndicats	Pourcentage de salariés qui sont membres d'un ou de plusieurs syndicats
5.3	Jours non travaillés pour cause de grève et de lock-out	Jours non travaillés pour cause de grève et de lock-out pour 1 000 salariés (ou personnes en emploi)
5.x	Taux de densité des organisations patronales (indicateur appliqué à titre expérimental)	Pourcentage de salariés travaillant dans des entreprises faisant partie d'une organisation patronale

F. Dimension 6: Développement des compétences et formation

61. L'adéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences d'un emploi ainsi que la possibilité de développer les compétences jouent un rôle important pour la qualité de l'emploi. Il a été soutenu que, s'il y avait une tendance durable à la hausse des niveaux de compétence moyens, on pouvait aussi observer une tendance à la polarisation des compétences. Les travailleurs d'un faible niveau auraient de plus en plus de mal à trouver un emploi, tout en devant faire des concessions en matière de salaire, de sécurité de l'emploi et de conditions de travail²⁴. Selon des recherches empiriques, il existe une forte corrélation entre l'employabilité et le bien-être²⁵. Cela étant, il n'y a pas que de faibles niveaux de compétence qui s'accompagnent souvent d'une faible qualité de l'emploi. En effet, si les travailleurs ne sont pas en mesure d'exploiter les compétences acquises au travail, cela pourrait réduire leur bien-être et occasionner une dissatisfaction.

Indicateurs de la dimension 6 (Développement des compétences et formation)

6.1	Participation à des formations	Pourcentage de personnes en emploi ayant reçu un enseignement non formel et une formation liés à leur poste de travail au cours des douze derniers mois
6.2	Volume des formations	Volume de l'enseignement non formel et de la formation liés au poste de travail reçu par participant au cours des douze derniers mois (en jours)
6.3	Utilité des formations	Pourcentage de personnes en emploi que l'enseignement non formel et la formation liés au poste de travail ont aidées à améliorer leur mode de travail
6.4	Apprentissage au travail	Pourcentage de personnes en emploi dont le poste de travail comporte une amélioration des compétences
6.5	Employabilité	Pourcentage de personnes en emploi auxquelles l'expérience et les compétences professionnelles seraient utiles pour trouver un autre poste
6.6	Adéquation des compétences	Pourcentage de personnes en emploi qui ont la possibilité d'utiliser leurs connaissances et compétences dans leur poste de travail

²⁴ Green, F., 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press, pp. 24-43. Gallie, D., 1991: *Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills?* In: *Work, Employment & Society* 5, pp. 319-351. Gallie, D. et al., 1998: *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.

²⁵ Voir par exemple Eurofound, 2013: *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

G. Dimension 7: Relations liées à l'emploi et motivation professionnelle

62. Ces caractéristiques sont d'importants éléments de la qualité de l'emploi. Les recherches empiriques ont montré qu'elles influent directement sur le bien-être de chaque personne en emploi et souvent l'incidence était même plus importante par rapport aux indicateurs classiques de la qualité de l'emploi²⁶. Les relations liées à l'emploi et la motivation professionnelle sont importantes pour plusieurs raisons. Du point de vue du travailleur, non seulement ces caractéristiques influent directement sur la santé et le bien-être, mais elles sont aussi des facteurs essentiels pour atteindre des niveaux élevés de durabilité de l'emploi. Les travailleurs qui sont professionnellement assez autonomes peuvent influencer sur les décisions organisationnelles et ne sont pas soumis à un travail excessivement intense, feront preuve d'un degré plus élevé de motivation et d'engagement, et seront moins susceptibles de quitter prématurément le marché du travail. L'appui relationnel des collègues et des supérieurs hiérarchiques a aussi une incidence considérable sur le bien-être tout en étant un important facteur permettant de faire face à des situations professionnelles difficiles. On distingue deux sous-dimensions: les relations liées à l'emploi et la motivation professionnelle. La première a trait aux caractéristiques sociales du travail, par exemple l'appui relationnel des collègues et des supérieurs hiérarchiques ainsi que l'exposition à un comportement social hostile. La deuxième sous-dimension comprend des caractéristiques plus personnelles en matière de motivation²⁷.

1. Sous-dimension 7a: Relations liées à l'emploi

63. Cette sous-dimension est axée sur le dialogue et les relations entre les employés, ainsi que sur la communication entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques. D'après les recherches sur l'appui relationnel, il existerait un lien entre, d'une part, un faible appui relationnel et l'isolement social et, d'autre part, des risques accrus pour la santé, tant au niveau du soutien des collègues qu'au niveau de celui des supérieurs hiérarchiques²⁸. Les relations avec les collègues se mesurent au moyen d'un indicateur qui demande si les personnes en emploi entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues. Un indicateur semblable est utilisé pour mesurer les relations avec les supérieurs hiérarchiques²⁹. Un autre aspect est l'exposition à un comportement hostile du point de vue social en rapport avec l'emploi. L'indicateur retenu pour le cadre statistique est centré sur des cas très clairs de comportement hostile, à savoir les violences physiques, psychologiques ou sexuelles liées à l'emploi.

Indicateurs de la sous-dimension 7a (Relations liées à l'emploi)

7a1	Relations avec les collègues	Pourcentage de personnes en emploi qui ont de bonnes relations avec leurs collègues
7a2	Relations avec le supérieur hiérarchique	Pourcentage de salariés qui ont de bonnes relations avec leur supérieur hiérarchique

²⁶ Lowe, G. et G. Shellenberg, 2001: *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*. Canadian Policy Research Networks, Study No. W05, Ottawa, 2001.

²⁷ Voir par exemple: Humphrey, S., J. Nahrgang et F. Morgeson, 2007: *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. *Journal of Applied Psychology*, 92, p. 1332 à 1356.

²⁸ Pour un aperçu, voir Eurofound, 2013: *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound, p. 26 et 27.

²⁹ Par contre, le point de savoir si des retours d'informations sont périodiquement reçus du supérieur hiérarchique est plutôt considéré comme un indicateur de la motivation professionnelle et donc inclus dans la sous-dimension 7b.

Indicateurs de la sous-dimension 7a (Relations liées à l'emploi)

7a3	Violence liée à l'emploi	Pourcentage de personnes qui ont été victimes de violences physiques, psychologiques ou sexuelles en rapport avec leur emploi au cours des douze derniers mois
-----	--------------------------	--

2. Sous-dimension 7b: Motivation professionnelle

64. Cette dimension est essentielle pour comprendre les facteurs qui incitent les personnes en emploi à mener à bien leur travail. Selon les théories types de la motivation professionnelle, les caractéristiques déterminantes de celle-ci sont notamment le degré d'indépendance, de liberté et d'appréciation dont les salariés disposent pour mener à bien leur travail (autonomie professionnelle), la mesure dans laquelle les travailleurs obtiennent périodiquement des retours d'information de leur supérieur hiérarchique, la mesure dans laquelle le travail effectué est perçu comme ayant des objectifs positifs et comme étant utile pour d'autres personnes (gratification intrinsèque), la mesure dans laquelle les personnes en emploi sont pressées par le temps (ou soumises à d'autres types de pression), ainsi que la mesure dans laquelle il leur est ménagé la possibilité d'influer sur les décisions organisationnelles concernant leur travail³⁰.

Indicateurs de la sous-dimension 7b (Motivation professionnelle)

7b1	Autonomie professionnelle	Pourcentage de personnes en emploi qui sont en mesure de choisir leurs méthodes de travail ou d'influer sur leur rythme de travail
7b2	Retour d'information des supérieurs hiérarchiques	Pourcentage de salariés qui reçoivent périodiquement des retours d'information de leurs supérieurs hiérarchiques
7b3	Gratifications intrinsèques	Pourcentage de personnes en emploi qui effectuent un travail «utile»
7b4	Intensité du travail	Pourcentage de personnes en emploi qui doivent travailler très rapidement ou dans des délais serrés
7b5	Participation à l'organisation	Pourcentage de personnes en emploi qui peuvent influencer sur les décisions ayant une incidence sur leur travail

VI. Activités à mener et questions à étudier à l'avenir

65. Pour que le cadre soit toujours adéquat compte tenu de l'évolution du marché du travail, il convient d'examiner périodiquement si une adaptation est nécessaire. De nouvelles sources de données pourraient devenir disponibles et permettre ainsi l'établissement de nouveaux indicateurs.

³⁰ Voir Hackman, J. et G. Oldham, 1975: *Development of job diagnostic survey*. Dans: *Journal of Applied Psychology*, 60, p. 159 à 170; Karasek, R., 1979: *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. Dans: *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285 à 308; Siegrist, J., 1996: *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. Dans: *Journal of Occupational Health and Psychology*, 1, p. 27 à 41.

66. Les domaines de recherche recensés par le Groupe d'experts sont à ce jour les suivants:

- a) Élaboration d'autres indicateurs spécifiques à la discrimination au travail (sous-dimension 1c);
- b) Élaboration d'indicateurs concernant les perspectives de promotion, y compris le recours à des indicateurs de mobilité longitudinaux au sein des employeurs et entre ceux-ci (dimensions 2 et 6);
- c) Affinement des indicateurs relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, en particulier ceux qui concernent les répercussions et la mesure du congé parental et le recours aux services de garde d'enfants (sous-dimension 3c);
- d) Critères concernant l'application du concept d'«emploi précaire» selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93) (dimension 4);
- e) Analyse et élaboration de définitions opérationnelles permettant de mesurer l'incidence de la sous-traitance sur la sécurité de l'emploi (sous-dimension 4a);
- f) Application de l'emploi informel selon les Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, approuvées par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail (dimension 4);
- g) Examen des indicateurs après révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), prévu pour la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (notamment la sous-dimension 4a);
- h) Couverture de la population par la fourniture de soins sanitaires (de base) (dimension 4);
- i) Élaboration d'autres indicateurs se rapportant à l'assurance sociale visant d'autres aléas, en particulier l'invalidité (dimension 4).

67. Il est nécessaire de poursuivre l'échange de données d'expérience et de connaissances spécialisées au niveau international pour faire en sorte que le cadre reste pratique et adéquat. D'autres recherches devraient être consacrées à la possibilité d'élaborer des indices résumant plusieurs indicateurs. Les bureaux de statistique sont invités à faire usage du cadre statistique pour les publications ayant trait à la qualité de l'emploi dans leur pays et de faire part de leur expérience.

VII. Comment utiliser les indicateurs

68. De nombreux cycles d'exercices et de révisions ont été entrepris pour confirmer la validité du cadre statistique et des indicateurs actuellement utilisés pour mesurer la qualité de l'emploi. Les rapports nationaux (au nombre de 15 lors de la sixième réunion du Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi) ont prouvé que les dimensions et indicateurs étaient utilisables dans la pratique. Cela ne signifie pas que la liste des indicateurs ne peut pas être modifiée dès lors que c'est justifié. Il est reconnu que la liste est dynamique et devra être adaptée selon l'évolution de la situation à l'avenir.

69. Lors de l'application des indicateurs, il est proposé que les pays passent en revue tous les aspects des indicateurs de l'emploi et décident eux-mêmes quels indicateurs les intéressent le plus. Le Groupe d'experts a établi des fiches d'indicateurs détaillées, qui contiennent des sections concernant les objectifs des mesures, les formules utilisées, les sources de données, métadonnées et désagréations recommandées, les directives ayant trait à l'interprétation et aux comparaisons, ainsi que les lectures suggérées.

70. Au niveau national, il est également possible d'utiliser les indicateurs pour déterminer l'évolution du marché du travail. En cas de récession, par exemple, il est utile de savoir comment le marché du travail s'adapte, en ce qui concerne les modifications apportées non seulement au volume de travail, mais aussi à la qualité du travail. Deuxièmement, les indicateurs sont notamment utilisés pour identifier les groupes dont la situation est moins favorable sur le marché du travail. Dans ce contexte nombre de sous-groupes de population différents pourraient être pris en compte en fonction des critères suivants: sexe, catégories d'âge, minorités ethniques, niveau d'instruction, personnes handicapées, régions, etc. Pour ce faire, il faudrait mesurer les indicateurs pour les catégories en question, en prévoyant une ventilation pour les indicateurs quantitatifs. Enfin, on peut utiliser la liste des indicateurs pour comparer la qualité de l'emploi dans différents secteurs économiques ou dans différents groupes professionnels.

71. Il est recommandé que les pays décident, selon leur situation, de la périodicité qu'ils jugent nécessaire pour la communication des indicateurs sur la qualité de l'emploi. Une notification annuelle serait probablement la norme pour un grand nombre d'indicateurs. Pour ceux dont la variation est notoirement lente dans le temps, une périodicité de plusieurs années pourrait également suffire.

72. Une autre comparaison importante à faire entre les différentes catégories de personnes en emploi, au moins pour certaines dimensions de la qualité de l'emploi, concerne le statut des intéressés: salariés; employeurs; travailleurs pour compte propre; et travailleurs familiaux. Ces individus peuvent être confrontés à des questions différentes en ce qui concerne la qualité de l'emploi. Les indicateurs sont censés viser tant les salariés que les travailleurs indépendants, raison pour laquelle de nombreux indicateurs visent toutes les personnes en emploi. Bien que certaines sous-dimensions soient par définition plus pertinentes pour les salariés, les pays devraient en principe intégrer toutes les personnes en emploi dans la mesure de la qualité de l'emploi.

73. Enfin, il est reconnu que l'évolution dans le temps de certains indicateurs, à la hausse ou à la baisse, pourrait avoir une signification différente dans des contextes différents. Par exemple, une augmentation du nombre d'heures effectuées par salarié pour une activité économique donnée peut signifier une réduction de la qualité de l'emploi dans un pays où les décideurs estiment que les salariés sont surmenés, par rapport à un autre pays où il peut y avoir une absence générale de perspectives d'emploi. Les utilisateurs de l'indicateur devraient décider eux-mêmes si la qualité de l'emploi s'améliore ou non. De nouveau, comme il a été dit auparavant, cette évaluation devrait être effectuée sur la base du nombre maximum de variables pertinentes disponibles pour un pays donné.

74. Bien que l'interprétation puisse être difficile lors de comparaisons internationales, les pays sont encouragés à utiliser les indicateurs également dans une optique de comparaison. Comme la plupart des indicateurs proviennent de sources harmonisées à l'échelle internationale, il devrait être possible de procéder à des comparaisons internationales au moins pour des groupes de pays. Pour faciliter davantage la comparabilité internationale, il est recommandé de recourir aux classifications internationales types, notamment la Classification internationale type des professions (CITP-08), la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), la Classification internationale type de l'éducation (CITE-2011) et la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, rev. 4). Lorsque des données sont disponibles, il convient d'utiliser les versions les plus récentes de ces classifications. Il est cependant recommandé de tenir compte de la situation de tous les pays lorsque l'on procède à des comparaisons.