



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

Genève, 23-25 juin 2021

Point 4 a) de l'ordre du jour provisoire

Coordination des activités statistiques internationales**dans la région de la Commission économique pour l'Europe :****Résultats des examens approfondis récemment réalisés par le Bureau de la Conférence des statisticiens européens****La qualité de l'emploi : Incidence sur les statistiques officielles****Préparé par le Canada***Résumé*

Cet examen approfondi, mandaté par le Bureau de la Conférence des statisticiens européens, porte sur l'orientation à adopter pour mesurer avec cohérence les formes d'emploi nouvelles ou nouvellement répandues. Le document expose en détail les cadres conceptuels et statistiques actuellement utilisés afin de comprendre et de mesurer les nouvelles formes d'emploi, et offre un résumé de l'activité statistique internationale dans ce domaine. Plus précisément, l'examen comporte une analyse des principaux enjeux et défis liés à la mesure des nouvelles formes d'emploi en concordance avec la dernière Classification internationale du statut dans l'emploi.

Le Bureau a procédé à un examen approfondi du sujet en février 2021. Les commentaires et conclusions du Bureau sont présentés dans la section VII. Il s'agit d'une version abrégée du document excluant les exemples de pays. La version complète de l'article est disponible sur le site Web suivant: <https://unece.org/statistics/ces/statistical-development-through-depth-review>.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Contexte	3
II. Introduction	4
III. Portée/définition du secteur statistique visé	5
IV. Aperçu des activités internationales dans le domaine	8
A. Organisation internationale du travail (OIT)	8
B. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	10
C. Commission européenne.....	12
D. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)	14
E. Initiatives interorganisationnelles	16
VI. Enjeux et difficultés	17
A. Absence de cadre général pour la surveillance et la diffusion	17
B. Difficultés de mesure	18
C. Plateformes numériques et petits boulots : un défi quant aux concepts et aux mesures	20
D. Étendue et niveau de détails des besoins en matière de données	22
VI. Conclusions et recommandations	22
A. Élaboration d'un cadre général	22
B. Mesure et collecte des données.....	23
C. Collaboration avec les ministères chargés de l'établissement des politiques.....	24
D. Intervention de tiers et emploi sur les plateformes numériques	24
VII. Débats menés par le Bureau de la Conférence des statisticiens européens	25
Conclusion	26

I. Contexte

1. Dans bien des pays, le marché du travail subit des changements structurels, et de nouvelles façons d'organiser le travail et l'emploi coexistent désormais avec les formes d'emploi traditionnelles. Bien que les nouvelles formes d'emploi (NFE) aient fait leur apparition dans les pays à revenu élevé, elles se sont répandues dans les économies en développement. Les NFE sont souvent caractérisées par des contrats très brefs, l'utilisation de plateformes numériques ainsi que des changements quant à l'organisation du travail et à son lieu d'exécution. Certains de ces changements comprennent une redéfinition des relations de travail, plus précisément en ce qui concerne les formes d'emploi à la limite de l'emploi rémunéré et du travail indépendant. Dernièrement, la pandémie de COVID-19 a fait ressortir la capacité croissante des entreprises et des travailleurs à exercer des activités économiques à distance. Alors que le monde entier pense à la relance post-COVID, de nouvelles questions sont posées quant aux effets à long terme de la pandémie sur la qualité de l'emploi et sur la prédominance de diverses formes d'emploi.

2. L'apparition et la croissance des NFE sont associées à deux tendances économiques à long terme : la numérisation et la mondialisation des chaînes de valeur. Ces deux phénomènes ont dans une certaine mesure profité aux entreprises et aux travailleurs. En répartissant leurs activités de façon stratégique dans différents pays, les entreprises peuvent optimiser les processus de production et accéder aux bassins locaux de connaissances et de compétences spécialisées. Les algorithmes et les plateformes numériques peuvent également permettre aux entreprises de mieux prévoir la demande et d'optimiser l'adéquation entre les travailleurs et les tâches dans le temps et l'espace. On a constaté que certaines entreprises qui investissent dans les technologies numériques versaient de meilleurs salaires (Shi *et coll.*, 2020) et que les plateformes numériques créaient des possibilités d'emploi transfrontalières. De plus, un bon nombre de NFE sont exécutées à distance et sont susceptibles de créer des débouchés pour des groupes dont la mobilité est limitée en raison de problèmes de santé ou de responsabilités familiales.

3. Les NFE ont également des répercussions sur la qualité de l'emploi. Bien que certaines formes permettent de mieux concilier travail et famille, d'autres comportent des horaires de travail dictés par les fluctuations de la demande. De telles conditions de travail sont susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur le bien-être, en raison des horaires irréguliers et atypiques (Wood *et coll.*, 2019) ainsi que de l'incertitude quant au niveau de rémunération (Berg *et coll.*, 2018).

4. Une enquête menée conjointement en 2018 par la Commission européenne (CE) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) auprès des ministères du Travail des pays européens, des pays membres de l'OCDE et des pays du G20 souligne de nouveaux enjeux clés en matière de politique en ce qui concerne les NFE. L'enquête a révélé que parmi les nouvelles formes d'emploi, c'est le travail sur des plateformes numériques qui a le plus retenu l'attention des décideurs. Cependant, le travail indépendant, le travail à durée déterminée et le travail temporaire, ainsi que les contrats à horaires variables constituaient également des domaines d'intérêt importants. De plus, l'enquête menée par la CE et l'OCDE a relevé une préoccupation générale quant à la possibilité d'une classification erronée des travailleurs indépendants et des employés, et a souligné la « difficulté qu'il y a à classer les travailleurs qui se situent entre les définitions traditionnelles de l'emploi et du travail indépendant » [traduction] (OCDE, 2019a, p. 9). La catégorisation des relations de travail associées aux NFE a été désignée comme un problème ayant d'importantes conséquences pour les systèmes de protection sociale.

5. Pour la communauté statistique internationale, les NFE soulèvent des difficultés à la fois quant aux concepts et quant à la mesure. Dans l'ensemble, l'organisation des formes d'emploi change sans cesse, ce qui fait qu'il est difficile et coûteux d'obtenir des données à l'aide d'enquêtes. À cela s'ajoute l'absence de consensus quant à la façon de classer les nouveaux phénomènes en matière d'emploi, notamment quant à savoir si les travailleurs qui opèrent sur les plateformes numériques devraient être classés en tant que travailleurs indépendants ou en tant qu'employés. La Classification internationale du statut dans l'emploi de 1993 (ICSE-93), qui est encore utilisée dans la plupart des pays, ne tient pas compte de toutes les nouvelles relations de travail. De plus, de nombreux organismes nationaux de

statistique (ONS) ne recueillent pas régulièrement de renseignements sur des sujets importants tels que les relations de travail multipartites ou le travail économiquement dépendant, ou le font sans suivre de norme internationale claire. Enfin, les cadres conceptuels sur la qualité de l'emploi nécessitent souvent une collecte additionnelle de données qu'il pourrait être difficile de mettre en œuvre compte tenu des contraintes budgétaires et du lourd fardeau qui pèse sur les répondants aux enquêtes.

6. Le présent examen se divise de la manière suivante : la section II présente l'objet de l'examen; la section III expose les concepts utilisés par la communauté statistique pour désigner les NFE et la qualité de l'emploi, et cerne les dimensions fondamentales du présent examen; la section IV présente les activités d'organismes internationaux en rapport avec les NFE, l'économie numérique et la qualité de l'emploi; la section V présente les initiatives et la recherche dignes de mention menées par des ONS en lien avec les NFE, en se concentrant sur les expériences variées et les pratiques novatrices; la section VI définit les principales difficultés quant aux concepts et aux mesures auxquelles est confrontée la communauté statistique internationale en lien avec les NFE et la qualité de l'emploi; enfin, la section VII met en avant les conclusions et les recommandations.

II. Introduction

7. Le Bureau de la Conférence des statisticiens européens (CSE) mène régulièrement des examens approfondis de certains domaines statistiques. Les examens visent à améliorer la coordination des activités statistiques dans les pays de la CEE-ONU, à repérer les lacunes ou le chevauchement des activités et à répondre aux enjeux nouveaux. Le présent examen se concentre sur les questions stratégiques et fait état des préoccupations des organismes de statistique en matière de concepts et de coordination. Ce document sert de base à l'examen; il résume les activités statistiques internationales dans le domaine sélectionné, cerne les questions et les problèmes et présente des recommandations quant aux mesures de suivi possibles.

8. Le Bureau de la CSE a choisi le sujet des *nouvelles formes d'emploi*, avec la *qualité de l'emploi* comme thème secondaire, pour effectuer un examen approfondi en vue de sa réunion de février 2021. Le Bureau a mandaté Statistique Canada de préparer le document servant de base à l'examen.

9. Le document a été préparé alors que les pays commençaient à planifier la mise en œuvre de la Classification internationale du statut dans l'emploi de 2018 (ICSE-18) et, dans certains cas, avaient déjà mis à l'essai des modules d'enquêtes possibles. Étant donné que l'ICSE-18 a été conçue pour répondre à de nombreuses difficultés liées à la mesure des NFE, il fallait absolument tenir compte des progrès accomplis par les ONS quant à la mise en œuvre du cadre élargi et préciser la façon dont cette mise en œuvre s'inscrivait dans les efforts déployés pour mesurer les NFE et la qualité de l'emploi.

10. En effet, beaucoup d'ONS et d'organisations internationales, de même que des institutions académiques et des organisations du secteur privé, ont mené des études de cas, des projets pilotes, des essais de questionnaires et des enquêtes ponctuelles pour recueillir des renseignements sur les nouvelles formes d'emploi au cours des dernières années. Dans la plupart des cas, on constate que les définitions, les concepts et les outils de mesures adoptés varient, d'où la nécessité d'améliorer la coordination internationale. Le présent document met l'accent sur les activités statistiques et les difficultés liées à la collecte de données sur les NFE par les ONS et les organisations internationales. Les efforts de collecte de données et le travail théorique entrepris dans le monde universitaire et dans le secteur privé n'ont été examinés que dans la mesure où ils permettent de mieux comprendre les enjeux et les défis auxquels sont confrontés les ONS.

11. Plusieurs organisations internationales ont été consultées dans le cadre de l'examen, y compris l'OCDE, le Département de statistique du Bureau international du Travail (ILOSTAT), le service Marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (INWORK) du BIT, ainsi que l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). De nombreux ONS ont également partagé leurs points de vue lors d'échanges

bilatéraux ou en répondant à un bref questionnaire par courriel transmis aux membres du Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi de la CEE-ONU et distribué au moyen de la liste de diffusion de la CSE¹.

III. Portée/définition du secteur statistique visé

12. De façon générale, les NFE sont des relations de travail, des régimes de travail ou des modalités de travail qui ont récemment soit fait leur apparition dans un ou plusieurs pays, soit largement progressé. Les NFE comprennent donc à la fois des formes d'emploi entièrement nouvelles et des formes existantes dont on a constaté la recrudescence à la suite de changements macroéconomiques, législatifs, réglementaires et technologiques. Un exercice de cartographie mené en 2013 dans toute l'Union européenne (UE), au Royaume-Uni et en Norvège a permis à Eurofound (2015) de recenser neuf NFE apparues depuis le début des années 2000 :

- le travail à temps partagé
- le partage de poste
- l'encadrement intérimaire
- le travail occasionnel
- le travail mobile basé sur les TIC
- le travail basé sur des chèques
- le travail réparti entre plusieurs activités
- le travail coopératif²
- le travail collaboratif.

13. Dans la même publication, Eurofound a également indiqué que ces NFE appartenaient à deux groupes :

- Nouveaux modèles représentant la relation d'emploi entre l'employeur et l'employé, ou entre le client et le travailleur
- Nouveaux rythmes de travail ou nouvelles façons d'effectuer le travail.

14. Sans proposer de définition exhaustive, l'OCDE indique dans ses Perspectives de l'emploi de 2019 que les NFE désignent habituellement des « situations dans lesquelles les travailleurs sont moins bien couverts par la réglementation du travail et les régimes de protection sociale existants » (OCDE, 2019b, p. 60). Selon l'OCDE, ces situations sont les suivantes :

- Travail sur plateformes numériques
- Contrats temporaires de très courte durée
- Contrats offrant un temps de travail non garanti et/ou imprévisible, comme le travail sur appel ou les contrats zéro heure
- Travail indépendant, de manière plus générale.

15. L'approche suivie par l'OCDE montre que les NFE représentent un défi continu en matière de politiques publiques et de mesure statistique, car de nouvelles façons d'organiser et d'effectuer le travail continueront de voir le jour et de remettre en question les mécanismes institutionnels et les dispositions réglementaires.

¹ Une copie du questionnaire distribué par courriel est fournie dans l'annexe au présent document.

² En 2020, dans la mise à jour de son rapport intitulé *New Forms of Employment*, Eurofound (2020) a remplacé l'expression « travail coopératif » par « travail sur des plateformes numériques »; pour le reste, les neuf NFE demeurent inchangées et restent d'actualité, et aucune « nouvelle » forme d'emploi n'est apparue entre la publication du rapport d'origine en 2015 et sa mise à jour en 2020.

16. Les deux définitions, bien qu'elles n'aient pas la même orientation, indiquent qu'une caractéristique clé des « nouvelles » formes d'emploi est la réalisation d'une flexibilité accrue par rapport aux régimes d'emploi « atypiques ». Eurofound indique que « la flexibilité est le concept clé inhérent à l'ensemble [des nouvelles formes d'emploi] » [traduction] (Eurofound, 2015, p. 135). En outre, un des objectifs de la révision de l'ICSE-18 était l'élaboration d'une norme permettant de mieux saisir les régimes « visant à assouplir le marché du travail » (BIT, 2018a, p. 1).

17. On constate toutefois un chevauchement entre l'expression « nouvelles formes d'emploi » et les concepts connexes d'« emploi atypique », d'« emploi précaire », de « travail informel », des « petits boulots » et, dans une moindre mesure, de « qualité de l'emploi ».

18. Le chevauchement le plus évident concerne les concepts de NFE et d'« emploi atypique ». L'emploi atypique est, par définition, un emploi qui se distingue de la relation d'emploi « standard » caractérisée par l'emploi permanent à temps plein. En ce sens, bien des NFE sont atypiques. D'après les conclusions de la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi organisée par le BIT en février 2015, il existe quatre grands types d'emploi atypique :

- (a) Travail temporaire
- (b) Travail à temps partiel
- (c) Travail temporaire par le biais d'une agence et autres formes d'emploi faisant intervenir plusieurs parties
- (d) Relations de travail déguisées et travail économiquement dépendant.

19. Toutefois, les NFE ne sont pas toutes atypiques; il s'agit dans certains cas de travail indépendant légitime et de travail à plein temps.

20. L'emploi précaire est un autre concept dont il est question dans les discussions concernant les NFE. Selon un document publié par le BIT en 2016, l'emploi précaire présente les caractéristiques suivantes : rémunération faible, instabilité, contrôle minimal par les travailleurs et protection inexistante. Le BIT souligne également que la précarité peut exister dans les contrats de travail typiques et qu'il ne faut pas confondre précarité et emploi atypique. Autrement dit, « dans le cas du travail atypique, il est question de la forme de contrat, tandis que la précarité renvoie aux caractéristiques de l'emploi » [traduction] (BIT, 2016, p. 18).

21. De même, l'informalité constitue souvent un aspect important des marchés de l'emploi dans les pays en développement et peut être un élément important des nouvelles formes d'emploi, standard et atypique, dans l'ensemble des économies. On s'inquiète de plus en plus des effets de l'informalité sur la protection sociale des travailleurs, plus particulièrement en raison du travail économiquement dépendant ou du « faux travail indépendant ». Dans la Section I de la *Recommandation n° 204* adoptée par le BIT en 2015, au paragraphe 2(a), il est indiqué que l'économie informelle désigne « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles ».

22. Les « petits boulots » (« gig work ») est un autre concept utilisé dans le contexte des discussions liées aux NFE. Cette expression n'est pas utilisée de manière uniforme par les chercheurs et les décideurs, et les organisations internationales n'en proposent aucune définition claire. Cependant, une définition élaborée par des chercheurs en Amérique du Nord pourrait jeter les bases d'un consensus à l'avenir : les petits boulots sont complétés par des travailleurs pour leur propre compte qui ne sont pas salariés, qui ne disposent pas d'un contrat à long terme avec un employeur, dont l'horaire de travail et les gains sont imprévisibles et qui, en général, ne sont pas constitués en société (Jeon *et coll.*, 2019; Abraham *et coll.*, 2018).

23. L'intérêt suscité par les petits boulots découle en grande partie de la présence croissante des plateformes numériques qui servent d'intermédiaires mettant en relation des travailleurs et des clients – souvent au moyen d'algorithmes. Le travail sur des plateformes numériques n'est qu'une composante du vaste phénomène des petits boulots, bien que cela soit peut-être l'une des plus importantes. Il existe essentiellement deux formes de travail

exécuté au moyen de plateformes : (1) le « microtravail », dans le cadre duquel les plateformes sont le moyen par lequel une série de tâches sont accomplies; (2) le « travail à la demande par l'intermédiaire d'applications », dans le cadre duquel « l'exécution des activités de travail traditionnelles [...] passe par des applications gérées par des entreprises qui interviennent également pour établir des normes de qualité minimales quant au service et pour sélectionner et gérer la main-d'œuvre » [traduction] (De Stefano, 2016, p. 1).

24. Dans l'ensemble, la plupart des débats concernant les NFE semblent indiquer que les concepts d'emploi atypique, de précarité, d'informalité ou des petits boulots ne rendent pas pleinement compte des nouvelles formes d'emploi qui sont apparues sur le marché du travail. Au contraire, les NFE englobent ces quatre concepts ainsi que l'emplacement physique où est exécuté le travail, les nouvelles façons de diviser les tâches, les modalités de collaboration entre les travailleurs indépendants et l'utilisation de la technologie numérique. D'après les travaux de l'OCDE et d'Eurofound et les définitions proposées par ces deux organisations, les NFE semblent supposer l'existence d'au moins un des éléments suivants :

- (a) Relations de travail différentes des relations employeur-employé traditionnelles et des régimes de travail indépendant
- (b) Relations de travail faisant intervenir un tiers
- (c) Nouvelles modalités de travail, c'est-à-dire la division des tâches et leur lieu d'exécution, ce qui comprend la sous-dimension importante de la structuration du travail en fonction de courtes « tâches » rémunérées plutôt que d'« emplois » à long terme
- (d) Faiblesse ou inexistence de la couverture assurée par le régime de protection sociale.

25. La Classification internationale du statut dans l'emploi de 2018, adoptée par la 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), fournit une orientation pour la mesure de beaucoup de NFE. À l'origine, la révision était motivée par une nécessité de :

« déterminer plus clairement le traitement de certains groupes, de proposer des catégories plus détaillées pour les comparaisons internationales, et de répondre de façon plus appropriée à l'émergence, depuis plusieurs décennies, de nouvelles formes d'emplois et de nouveaux contrats qui brouillent la frontière entre emploi rémunéré et emploi indépendant.»
(BIT, 2013, p. 7).

26. Une des principales modifications apportées à la classification a été l'introduction de la dimension d'emploi atypique, qui reconnaît et intègre des catégories de statut dans l'emploi pour les *non-salariés dépendants*, les *salariés occupant un emploi à durée limitée*, les *salariés occupant un emploi à court terme* ou *occasionnel*.

Les non-salariés dépendants sont :

« [des] personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale pour fournir des biens ou des services pour le compte ou au nom d'une autre unité économique, qui ne sont pas des salariés de cette unité économique, mais qui dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail ou l'accès au marché »
(BIT, 2018a, p. 10).

27. La 20^e résolution de la CIST comprend un ensemble supplémentaire de variables et de catégories transversales qui sont très importantes pour cerner les formes d'emploi atypiques. Ces variables comprennent, entre autres, la *durée de l'accord de travail*, qui permet de comprendre la stabilité et la permanence de la relation de travail, le *statut à plein temps ou à temps partiel* et les contrats « *zéro heure* », ainsi que les *relations de travail multipartites* qui sont caractéristiques du travail sur des plateformes numériques, du travail intérimaire ou du travail effectué par des salariés assurant des services externalisés, où un tiers assure le lien entre le travailleur dépendant et l'entreprise ou le client.

28. Enfin les NFE font également l'objet de discussion parallèlement à l'évolution de la qualité de l'emploi. Bien que la théorisation et l'analyse des NFE trouvent leur origine dans la relation d'emploi qui existe entre les travailleurs et les unités économiques, le concept de

qualité de l'emploi porte sur l'établissement du lien entre le travail et le bien-être de façon générale. Par exemple, dans sa publication intitulée *Handbook on Measuring the Quality of Employment*, la CEE-ONU définit la qualité de l'emploi comme étant « l'ensemble des aspects de l'emploi qui peuvent avoir des répercussions sur le bien-être des personnes occupées » [traduction] (CEE-ONU, 2015, p. 6). De même, le cadre sur la qualité de l'emploi établi par l'OCDE porte sur les « aspects d'un emploi qui se sont avérés particulièrement importants pour le bien-être des travailleurs » [traduction] (Cazes *et coll.*, 2015, p. 7). Cependant, les NFE sont susceptibles d'avoir des conséquences pour la qualité de l'emploi et, dans certains cas – comme le travail à son propre compte dans le cadre de la CEE-ONU –, sont elles-mêmes traitées comme un indicateur de la qualité de l'emploi.

IV. Aperçu des activités internationales dans le domaine

A. Organisation internationale du travail (OIT)

29. L'OIT, en plus d'établir des normes de travail, d'élaborer des politiques et de concevoir des programmes de promotion du travail décent, coordonne également la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) qui a lieu tous les cinq ans afin d'émettre des recommandations sous forme de résolutions et de directives sur des thèmes de la statistique du travail. Les résolutions issues des 19^e et 20^e CIST sont de grande importance pour la mesure des NFE, notamment grâce à la classification ICSE-18. En outre, le Bureau international du Travail publie des recherches conceptuelles et empiriques sur des pages Web thématiques³.

30. Depuis son adoption en 1999, l'« agenda du travail décent » a permis de créer 60 indicateurs statistiques et 21 indicateurs du cadre juridique pour mesurer le travail décent en fonction de dix éléments de fond. L'OIT est également la responsable officielle de l'objectif de développement durable 8 et est chargée de mesurer les progrès réalisés à l'égard d'une croissance économique inclusive et durable, de l'emploi et du travail décent pour tous, et ce, au moyen de sept indicateurs. Le thème du travail décent fait à présent partie de l'approche de l'OIT quant à l'avenir du travail, et il existe des points communs entre les indicateurs du travail décent et les aspects principaux des nouvelles formes d'emploi atypiques, comme le temps de travail, l'environnement de travail, la sécurité sociale et le salaire minimum, pour n'en citer que quelques-uns⁴.

31. En 2015, l'OIT a lancé son initiative « L'avenir du travail » qui comprend le réseau sur l'avenir du travail et, depuis 2017, la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Le réseau et la Commission contribuent tous deux à un centre de connaissances mondial en pleine croissance dont les travaux gravitent autour de quatre enjeux principaux : (1) travail et société; (2) emplois décents pour tous; (3) organisation du travail et production; et (4) gouvernance du travail⁵.

32. Dans le cadre de l'initiative « L'avenir du travail », le *document de recherche n° 3*, intitulé « The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendation on Platform Design for Worker Well-Being » (Architecture des plateformes numériques d'emploi : recommandation de politiques au sujet de la conception des plateformes pour le bien-être des travailleurs), présente un cadre pour *évaluer la répartition du pouvoir* dans les relations d'emploi qui passent par Internet, en vue de montrer de quelle façon la conception du modèle commercial d'une plateforme peut exploiter les travailleurs (ou leur donner davantage d'autonomie). Le cadre comporte cinq dimensions : (1) capacité d'agir des travailleurs; (2) pouvoir de négociation; (3) domination; (4) dépendance; et (5) équité; il évalue les principaux aspects de chacune de ces dimensions, par exemple l'incidence des algorithmes sur la capacité d'agir.

³ Voir <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--fr/index.htm>;
<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--fr/index.htm>

⁴ Voir www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/lang--en/index.htm

⁵ Voir www.ilo.org/global/topics/future-of-work/network/lang--en/index.htm

33. La note d'information 5, intitulée *La qualité de l'emploi dans l'économie des plateformes numériques* publiée en 2018, aborde les enjeux politiques liés à la protection sociale des travailleurs et examine la façon dont des conditions d'emploi minimales peuvent être imposées sur ce nouveau marché; elle soulève la question de savoir s'il faudrait élargir les définitions juridiques existantes des statuts dans l'emploi ou créer de nouvelles catégories.

34. En 2015 et en 2017, INWORK et le Département de la recherche du BIT ont mené des enquêtes en ligne auprès de microtravailleurs afin de mieux comprendre les conditions de travail de ces personnes dans plusieurs pays du monde. Les questionnaires, qui comportaient des questions comparables, ont visé deux plateformes en 2015 et cinq en 2017. L'enquête de 2017 a été assortie de 21 entretiens qualitatifs afin de mieux comprendre la nature du travail effectué, les motivations des travailleurs, leur niveau de satisfaction par rapport à leur emploi et l'effet que le travail sur des plateformes avait sur leur vie. L'analyse de l'enquête de 2017 portait également sur les conséquences de la gestion au moyen d'algorithmes qui, bien qu'elle ne concerne pas que le travail sur des plateformes, est caractéristique de ce type de travail (Berg *et coll.*, 2018).

35. Parallèlement à la résolution ICSE-18 et en vue de la 20^e CIST, ILOSTAT a produit une série de documents d'information et de documents de séance, notamment *Lignes directrices pour la collecte de données pour l'ICSE-18* et *Cadre conceptuel pour les statistiques sur les relations de travail*.

36. Depuis la 20^e CIST, ILOSTAT a mis à jour le Cadre conceptuel en réalisant plusieurs ajouts, notamment : (a) ajout de concepts à l'appui définissant les variables utilisées dans le cadre; (b) ajout des *travailleurs externes (dont les travailleurs à domicile, par exemple)* à la typologie des non-salariés dépendants, en raison de leur grand nombre dans les économies en développement; et (c) traitement plus détaillé des relations de travail multipartites ou triangulaires caractéristiques du travail intérimaire ou du travail effectué par des salariés assurant des services externalisés, ainsi que des approches de mesure possibles – bien que d'autres travaux soient en cours pour préciser les concepts et les méthodologies servant à mesurer le travail sur des plateformes numériques et le microtravail. La mise à jour comprend également l'ajout d'un chapitre consacré aux indicateurs, signalant que les données devraient au moins être ventilées en fonction du sexe, de l'âge, des régions géographiques et du niveau de scolarité. Elle offre une approche flexible permettant aux ONS de sélectionner, dans la liste proposée, des indicateurs pertinents sur le plan contextuel tout en disposant des moyens de « surveiller les résultats sur le marché du travail, la stabilité des relations d'emploi, l'exposition des travailleurs au risque économique et la participation à des formes d'emploi atypiques ainsi qu'à des formes d'emploi nouvelles et émergentes » [traduction] (BIT, 2020a, p. 79).

37. Récemment, ILOSTAT a mis à jour ses travaux sur l'informalité et la mesure des non-salariés dépendants en s'appuyant sur des essais sur le terrain d'une approche à deux volets de classification des non-salariés dépendants selon deux groupes : (1) ceux qui se considèrent comme des travailleurs autonomes; et (2) ceux qui fournissent du travail comme facteur de production et se considèrent donc comme des employés. La mise à jour présente les techniques utilisées pour distinguer les non-salariés dépendants des travailleurs pour leur propre compte, y compris les critères de contrôle du prix, les critères de client principal et les critères de dépendance en amont. Elle propose également des critères statistiques pour déterminer le caractère informel du travail dans le cas du travail économiquement dépendant et du travail en tant qu'employé, et comprend le questionnaire soumis lors d'un essai sur le terrain au Sri Lanka (BIT, 2020b).

38. ILOSTAT a en outre compilé les résultats d'enquêtes pilotes et d'essais de questionnaires sur son forum électronique, sur lequel les pays sont invités à faire part de leurs résultats. Le forum donne accès à des documents clés, tels que le *Cadre conceptuel*, et permet aux pays de discuter et de poser des questions⁶.

39. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le BIT a publié une note technique établissant une distinction entre le « travail à distance », le « télétravail », le « travail à domicile » et le « travail basé à domicile », du point de vue conceptuel et statistique. La note

⁶ <https://ilostat.atlassian.net/wiki/spaces/ICSE18/overview>

comprend des exemples de questions d'enquête permettant de définir ces modalités de travail distinctes, mais souvent confondues (BIT, 2020c).

B. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

40. L'OCDE occupe une position unique en tant que pôle de connaissances et forum d'échange pour l'établissement de critères d'étalonnage internationaux fondés sur des données probantes dans l'ensemble des secteurs de politiques. Elle a contribué à plusieurs initiatives de coopération liées à l'avenir du travail, notamment en ciblant le « travail atypique » et les « nouvelles formes de travail » qui font leur apparition à l'ère numérique. Sur sa page Web interactive consacrée à l'avenir du travail, l'OCDE présente, dans un format accessible, ses publications récentes et les grandes questions liées à l'avenir du travail⁷.

41. En 2017, l'OCDE a lancé son projet « Vers le numérique » et, en 2019, elle a publié le rapport *Mesurer la transformation numérique : Feuille de route pour l'avenir*. Le chapitre 6 présente les possibilités et les défis que présente le travail sur des plateformes numériques ainsi que le flou qu'il engendre dans la relation employeur-employé. L'absence de définition normalisée quant au travail sur des plateformes et à la classification des travailleurs et des opérateurs de ces plateformes a été signalée comme un obstacle à la production de données internationales comparables. L'OCDE propose l'élaboration conjointe de taxonomies harmonisées et de questions normalisées qui pourraient figurer dans les enquêtes sur les TIC, sur l'emploi du temps et sur la population active. Elle recommande également la création de partenariats interorganisations au sein des pays afin de faciliter la perception des impôts et, par conséquent, de produire des données administratives qui pourraient permettre de mieux comprendre l'étendue de la main-d'œuvre sur les plateformes numériques. Enfin, elle souligne qu'il pourrait exister d'autres sources de données, comme les documents bancaires anonymisés, ainsi que des méthodes pertinentes sur le plan numérique, comme la récupération de données sur le Web (« Web scraping »)⁸.

42. En 2019, l'OCDE a également publié le document *An Introduction to Online Platforms and their Role in the Digital Transformation*, dans le cadre de son initiative *Vers le numérique*. Ce guide donne, à la page 5, une définition pratique de « plateforme en ligne » : « service numérique qui facilite les interactions entre au moins deux ensembles d'utilisateurs distincts, mais interdépendants [...] qui interagissent au moyen du service, sur Internet » [traduction]. Le rapport présente une évaluation des conséquences économiques et sociales de la multiplication des plateformes en ligne et rassemble des profils de plateformes que l'OCDE a obtenus au moyen d'un questionnaire auprès d'opérateurs.

43. Le Comité des statistiques et de la politique statistique a publié le document *Statistics Working Paper No. 2016/07, "Measuring GDP in a Digitalised Economy"*, qui met en évidence le lien entre la mesure du travail atypique et la mesure de l'économie numérique. Bien que l'analyse d'éventuels modèles de calcul numérique du PIB dépasse le cadre du présent examen, la publication de l'OCDE fait ressortir des solutions de rechange concernant les données sur la population active, notamment au moyen d'initiatives satellites permettant de récupérer des données administratives auprès de transactions effectués en ligne, des dossiers fiscaux, des statistiques touristiques, ainsi qu'au moyen d'une version repensée de l'Enquête sur la population active (EPA). L'enquête « Future of Business » est un exemple de nouvelles sources de données; il s'agit d'une initiative conjointe de l'OCDE, de la Banque mondiale et de Facebook dans le cadre de laquelle le commerce électronique des entreprises titulaires d'une page Facebook fait l'objet d'un suivi mensuel dans 42 pays⁹.

44. Dans le *document de travail de l'OCDE sur l'économie numérique n° 282*, intitulé « Measuring Platform Mediated Workers », l'OCDE souligne l'importance d'une formulation normalisée des questions et donne des conseils quant à la conception des

⁷ Voir www.oecd.org/future-of-work/

⁸ Voir OCDE, 2019c, et document de travail de l'OCDE sur l'économie numérique n° 260, intitulé : « New Forms of Work in the Digital Economy » (<https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en>)

⁹ Voir *Unpacking E-commerce: Business Models, Trends and Policies* (<https://doi.org/10.1787/23561431-en>)

questionnaires afin de mieux rendre compte du travail sur de plateformes. Quelques différences, même légères, entre la formulation des questions d'une enquête à l'autre peuvent modifier fortement les estimations du travail sur des plateformes et sur leur comparabilité. Par exemple, le document souligne l'ambiguïté entre la formulation des questions utilisées dans l'EPA canadienne (dans laquelle on demandait si les répondants *offraient* un service par intermédiaire), l'EPA américaine (dans laquelle on demandait si un service par intermédiaire était *offert à la vente*) et l'EPA danoise (dans laquelle on demandait si les répondants gagnaient de l'argent en exécutant du travail en passant par une plateforme).

45. Entre juin et août 2018, l'OCDE et la Commission européenne ont entrepris une initiative conjointe afin d'interroger 44 ministères du Travail de l'UE, de l'OCDE et des pays du G20 au sujet de leurs préoccupations et des mesures qu'ils prennent quant aux NFE et, plus précisément, quant au travail atypique¹⁰. Le rapport final, intitulé *Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics*, a été publié en mars 2019. En plus de présenter les résultats de l'enquête, le rapport de l'OCDE s'attaque à l'ambiguïté de la classification des travailleurs en tant qu'employés ou travailleurs indépendants, particulièrement pour les travailleurs sur des plateformes qui sont présentés comme occupant une *zone grise* étant donné qu'ils possèdent à la fois les caractéristiques des travailleurs indépendants et des employés dépendants. Il est particulièrement difficile d'estimer le nombre d'employés dans cette zone grise, et ce, pour deux raisons : (1) l'ambiguïté catégorielle qui mène à une classification erronée; et (2) la fausse classification. Du point de vue des politiques et de la législation, on constate une prolifération de l'expression « travail économiquement dépendant » pour classer certaines formes de travail nouvelles et atypiques (notamment le travail sur des plateformes) qui hybrident des critères établissant le statut dans l'emploi. Ceci est également compliqué par le fait que de nombreux pays ne disposent pas de définition du travail économiquement dépendant et, lorsque des définitions existent, elles présentent des variations. Dans un chapitre particulier de sa publication *Perspectives de l'emploi 2019: l'avenir du travail*, l'OCDE donne des précisions quant aux conséquences de l'ambiguïté des statuts dans l'emploi et formule un certain nombre de recommandations axées sur les politiques.

46. En 2016, l'OCDE a proposé un cadre évaluant la qualité de l'emploi au moyen de trois critères : (1) la qualité du revenu d'activité, au moyen d'un indice composite tenant compte à la fois du « montant du revenu » et de sa « répartition »; (2) la sécurité sur le marché du travail, y compris le risque de chômage et sa durée, ainsi que le coût économique connexe en fonction de la générosité de la protection en cas de chômage; et (3) la qualité de l'environnement de travail, en fonction des exigences professionnelles par rapport aux ressources d'emploi¹¹.

47. En 2017, l'OCDE a publié un document intitulé *Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. Ce document présente un examen approfondi des questions d'enquête existantes et des modules ponctuels qui rendent compte de certaines composantes de la qualité de l'environnement de travail. Il regroupe un certain nombre de questions reformulées et regroupées en trois modules possibles qui, à l'avenir, pourraient servir à mesurer ce facteur multidimensionnel déterminant quant à la qualité de l'emploi.

48. Les répercussions des régimes de travail atypiques sur la qualité de l'emploi, de même que le caractère mesurable de ce lien, constituent un domaine clé à étudier dans le programme statistique de l'avenir (OCDE, 2020). Une édition thématique de l'ouvrage *How's Life in the Digital Age?*, publiée en 2019, examine les conséquences des nouvelles formes de travail, comme le télétravail, sur la qualité de l'emploi. Le télétravail, bien qu'il puisse améliorer l'efficacité, est également susceptible de fragiliser la conciliation travail-famille; il peut aussi aggraver les inégalités à travers la *fracture numérique*. Cette édition thématique propose des indicateurs pour évaluer la conciliation travail-famille dans ce contexte : l'indicateur n° 18 évalue l'occasion offerte par la numérisation à travers l'adoption du télétravail et l'indicateur n° 19 évalue un risque éventuel en déterminant si les télétravailleurs se soucient de leur travail lorsqu'ils ne travaillent pas.

¹⁰ Voir <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9325>

¹¹ <https://www.oecd.org/fr/sdd/stats-travail/Qualité-de-l-emploi-OCDE.pdf>

C. Commission européenne

49. La Commission européenne (CE) est l'organe exécutif de l'Union européenne (UE); elle prend des décisions stratégiques qui orientent la gestion budgétaire de l'UE et qui guident l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des lois et des politiques, comme les lois officielles en matière de travail et les cadres juridiques entourant la santé et la sécurité des travailleurs, la conciliation travail-famille, le temps de travail et les conditions de travail. Par l'intermédiaire du Centre commun de recherche (CCR) et d'Eurostat, la CE a coordonné des projets de recherche sur le bien-être, le travail et les formes d'emploi, y compris sur des aspects de l'économie numérique et du travail sur des plateformes. Le CCR est le service de la CE concernant les sciences et les connaissances, tandis qu'Eurostat est le bureau officiel de statistique de l'Union européenne et représente l'organe de collaboration travaillant de pair avec les bureaux de statistique nationaux des pays membres de l'UE pour former un partenariat appelé le Système statistique européen (SSE).

50. En 2016, la CE a publié une communication intitulée « Un agenda européen pour l'économie collaborative », dans laquelle l'économie collaborative désigne « des modèles économiques où des plateformes collaboratives qui créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens et de services souvent produits ou fournis par des personnes privées facilitant des activités. L'économie collaborative fait intervenir trois catégories d'acteurs [...] et [peut] avoir un caractère lucratif ou non lucratif. » (CE, 2016, p. 3). La communication de la CE recommande aux États membres de réviser et, éventuellement, de mettre à jour la réglementation actuelle du travail, en plus de mettre au point des cadres de surveillance comprenant des mécanismes d'enquête, afin d'aborder « au préalable les défaillances possibles des marchés liés aux nouveaux modèles commerciaux de la nouvelle économie collaborative » [traduction]¹². Elle aborde également la question du travail indépendant dans le contexte de l'économie collaborative, en rappelant la nécessité d'évaluer la nature du travail, la présence d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination au cas par cas afin d'établir correctement le statut dans l'emploi.

51. À l'appui du programme susmentionné, la CE a lancé en 2017 un projet appelé « Collaborative Economy and Employment Research Project » (COLLEEM). Le COLLEEM se concentre sur le secteur des services à la demande de l'économie collaborative, notamment les services de transport gérés au moyen de plateformes comme Uber. Le mandat de ce projet piloté par le CCR est de dresser le bilan des plateformes existantes parmi les États membres et de donner un aperçu de leurs modèles commerciaux, de la nature des services qu'elles offrent, de leur taille et de leur portée (y compris les activités transfrontalières). L'objectif du COLLEEM est de produire des données en combinant enquêtes et travail de bureau afin de comprendre le profil socioéconomique des travailleurs qui opèrent sur des plateformes, leurs motivations, leur revenu et la fréquence à laquelle ils effectuent ce travail, de même que les difficultés juridiques, économiques et sociales auxquelles ils sont confrontés¹³.

52. En 2018, les premiers résultats de l'enquête par panel en ligne du COLLEEM ont été publiés. Dans le rapport complémentaire, il était indiqué que le statut dans l'emploi des travailleurs qui opèrent sur des plateformes était l'enjeu politique le plus important concernant cette nouvelle forme de travail. En outre, le rapport établit une distinction entre les travailleurs qui offrent des services à distance ou sur place, et indique que les « travailleurs dont l'emploi principal est le travail sur les plateformes » [traduction] sont ceux qui gagnent plus de 50 % de leur revenu sur des plateformes ou qui y consacrent plus de 20 heures de travail hebdomadaires (Pesole *et coll.*, 2018).

53. En 2020, la deuxième vague de l'enquête du COLLEEM a fourni de nouvelles estimations de la prévalence ainsi que des profils sociodémographiques à jour au sujet des travailleurs qui opèrent sur des plateformes dans l'UE. Cette deuxième vague utilise la même définition du travail sur des plateformes, mais propose une approche centrée sur les tâches : l'enquête demande aux répondants qui exécutent du travail sur des plateformes sur une base mensuelle au minimum « à quelle tâche ils ont consacré le plus de temps, combien de temps la tâche nécessitait habituellement, combien ils ont gagné et quelle plateforme ils ont utilisée

¹² Voir <https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>

¹³ *Ibid.*

pour exécuter la tâche » [traduction] (Urzi Brancati *et coll.*, 2020, p. 33). Cette approche a permis de constater que la majorité des travailleurs qui opèrent sur des plateformes dans l'échantillon étaient rémunérés à la tâche, et non en fonction de leur temps de travail. L'enquête du COLLEEM et le cadre centré sur les tâches qui y a été ajouté constituent une avancée prometteuse pour mieux comprendre le travail sur les plateformes, bien que l'approche ne soit pas dénuée d'écueils : le panel, composé de volontaires ayant répondu à l'enquête en ligne, n'est pas représentatif de l'ensemble de la population puisque les gens qui utilisent fortement Internet sont surreprésentés.

54. Le CCR a également publié, en 2019, un document de travail intitulé « How to Quantify What is Not Seen? Two Proposals for Measuring Platform Work ». La première proposition explique en détail comment mesurer le travail sur des plateformes en tant que forme d'emploi au moyen de l'Enquête sur la population active de l'Union européenne (EPA-UE). La deuxième proposition consiste à mesurer le travail sur des plateformes en tant qu'intrant travail à l'aide de trois indicateurs tirés des statistiques conjoncturelles (SC) d'Eurostat : (1) nombre de personnes employées par la plateforme; (2) nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs; et (3) salaires et traitements bruts.

55. En octobre 2019, la CE a établi un cadre pour les sujets devant être inclus dans l'EPA-UE à compter de janvier 2021¹⁴. Un règlement connexe présentant les spécifications techniques du cadre a été publié, comprenant des variables pour cerner le « travail économiquement dépendant » parmi les travailleurs indépendants : (1) nombre et importance des clients au cours de la période de 12 mois ayant pris fin lors de la semaine de référence; et (2) capacité de décider du début et de la fin de la durée du temps de travail¹⁵.

56. La CE publie deux fois par an des rapports reposant sur son enquête d'opinion publique – l'Eurobaromètre – dans le cadre de laquelle des interviews en personne ont lieu avec plus de 1 000 citoyens de chaque pays membre. En 2016, l'*Eurobaromètre spécial 447* comprenait des questions sur la fréquence à laquelle les répondants utilisaient les plateformes en ligne, y compris les marchés en ligne. En 2018, l'*Eurobaromètre Flash 469* a recueilli un module ad hoc pour mesurer, entre autres, l'utilisation des plateformes d'économie collaborative.

57. Le groupe d'experts techniques sur les statistiques du marché du travail (LAMAS) a constitué, en 2018, un groupe d'étude temporaire sur l'économie des petits boulots composé de 13 pays membres et de cinq organisations membres. Le groupe d'étude – maintenant connu sous le nom de « groupe d'étude concernant l'emploi sur les plateformes numériques » – relève d'Eurostat et mettra au point un questionnaire pour mesurer le travail numérique passant par des plateformes Internet, l'objectif étant de faire l'essai de la collecte de données au moyen de l'EPA-UE en 2022. Le questionnaire permettra de recueillir des données sur les transactions axées sur les biens passant par Internet ainsi que sur le transport, la livraison, l'hébergement et d'autres services professionnels, et d'établir le degré de flexibilité ou d'autonomie dont disposent les travailleurs. Il permettra également de découvrir les caractéristiques de l'emploi sur les plateformes numériques grâce à des questions sur la sécurité sociale et la protection des travailleurs; ces questions seront posées subjectivement à une moitié de l'échantillon, et objectivement à l'autre moitié, afin d'évaluer l'efficacité de la formulation des questions. L'objectif immédiat est de créer une base de données probantes plus solide à l'intention des décideurs qui cherchent à améliorer les conditions de travail de leurs populations; l'objectif à long terme est d'intégrer un module ad hoc relatif au travail sur les plateformes d'ici 2026, pour éventuellement l'inclure de manière permanente dans la rotation de modules spéciaux de l'EPA-UE à l'avenir.

58. Le LAMAS a également abordé la question des contrats atypiques et de leur inclusion dans les statistiques sur le marché du travail. Le groupe suggère d'inclure les contrats atypiques dans la collecte de données comme sous-catégorie du concept « d'employé » adoptée par la CE, à l'exception des travailleurs suivants : (a) travailleurs bénévoles non rémunérés; (b) travailleurs pour leur propre compte; (c) représentants commerciaux et travailleurs semblables dont la rémunération repose entièrement sur les commissions; (d)

¹⁴ Voir Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil

¹⁵ Voir Règlement d'exécution (UE) 2019/2240 de la Commission

travailleurs indépendants ou autres travailleurs dont la rémunération repose entièrement sur les profits; et (e) travailleurs familiaux¹⁶.

59. En 2017, l'EPA-UE comportait un module ad hoc sur le travail indépendant afin d'évaluer l'importance des travailleurs ayant un « statut professionnel ambigu » ou occupant un poste à la limite entre l'emploi salarié et le travail indépendant (p. ex. les travailleurs économiquement dépendants) (Eurostat, 2018, p. 4). Des questions portant sur la dépendance économique et organisationnelle ainsi que sur la satisfaction par rapport à l'emploi étaient incluses en ce qui concerne l'emploi principal. De plus, le module comprenait des questions sur le statut dans l'emploi que les répondants disaient préférer, sur la raison pour laquelle ils étaient devenus travailleurs indépendants et sur les difficultés qui en découlaient – le cas échéant – en ce qui a trait à la sécurité du revenu et à l'accès à du financement, entre autres¹⁷.

60. En 2019, un autre module ad hoc a été ajouté à l'EPA-UE sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail; il sera repris tous les huit ans afin de permettre une comparaison dans le temps. Le module comportait 11 variables permettant de saisir la flexibilité et l'autonomie quant aux horaires de travail et à la prise de congés, les attentes quant à la disponibilité en dehors des heures de travail ainsi que les temps de navette et le lieu de travail (ce qui comprend le télétravail).

61. En 2021, Eurostat mettra en place un groupe d'étude chargé de planifier la mise en œuvre de l'ICSE-18. Selon les prévisions d'Eurostat, l'ICSE-18 sera intégrée à l'EPA-UE d'ici 2025.

D. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

62. Eurofound est un organisme tripartite de l'Union européenne dont le mandat est de contribuer aux politiques sociales et de l'emploi grâce à une surveillance des résultats sur une base transnationale, à la collecte de données et aux connaissances. Trois enquêtes paneuropéennes régulières constituent un aspect important de ce travail, notamment l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) qui évalue et quantifie les conditions de travail des employés et des travailleurs indépendants dans toute l'Europe¹⁸.

63. Tel qu'il a déjà été mentionné, Eurofound a publié en 2015 un rapport intitulé *Nouvelles formes d'emploi*, proposant une typologie composée de neuf formes d'emploi nouvelles ou de plus en plus importantes dans l'UE, en Norvège et au Royaume-Uni. La typologie était inspirée d'un exercice de cartographie complété par Eurofound en 2013 et qui comprenait une enquête menée au sein de son réseau de correspondants concernant les NFE dans leurs pays respectifs ainsi que des études de cas et un examen interne de la documentation. L'enquête donnait aux correspondants la possibilité de fournir des renseignements quant à l'effet des NFE sur les conditions de travail et le marché du travail, ainsi que toute donnée pertinente recueillie à l'échelle nationale. En puisant en particulier dans les études de cas, le rapport examine les caractéristiques de chacune de ces formes d'emploi, leurs conséquences pour le marché du travail et les conditions de travail, ainsi que les éléments qui favorisent ou qui empêchent leur multiplication. Dans la mise à jour de cette publication en 2020, le réseau de correspondants d'Eurofound a confirmé que les neuf NFE existent presque toutes à des degrés divers dans la majorité des États membres et que le travail sur des plateformes est fréquent dans presque tous les pays. En outre, aucune nouvelle forme d'emploi n'a été cernée en dehors des neuf déjà présentées dans le rapport de 2015. Les taux de prévalence ont été calculés indirectement, essentiellement en combinant des sources de données indépendantes, universitaires ou du secteur privé, avec quelques exceptions imputables aux ONS. Toutefois, les divergences quant aux définitions et aux méthodes ainsi

¹⁶ Voir *Eurostat/F3/LAMAS/19b/19*; document concernant le point 3.2 de l'ordre du jour de la réunion du LAMAS : (<https://circabc.europa.eu/sd/a/6e071043-bb14-420a-bb71-8bc17e8b568f/Doc%2019b%20-%20Item%203.2%20-%20Structure%20of%20Earnings%20Survey%20-%20atypical%20work%20contracts.pdf>)

¹⁷ Voir <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037334/Explanatory-notes-AHM-2017.pdf>

¹⁸ Voir <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

que le manque de couverture dans les données administratives et enquêtes normalisées existantes font en sorte que les taux de prévalence pour les neuf NFE d'Eurofound n'ont pas encore été établis avec certitude et qu'il n'est pas encore possible d'établir de comparaisons.

64. Eurofound a rassemblé des données de l'enquête EWCS afin de mettre au point des indicateurs de la qualité de l'emploi. Dans une publication de 2018 intitulée *Working Conditions: Employment Status and Job Quality*, Eurofound analyse les données de l'enquête EWCS de 2015 afin d'examiner les différences quant à la « qualité de l'emploi » (13 indicateurs) et à la « qualité de la vie professionnelle » (10 indicateurs) dans différents statuts dans l'emploi¹⁹. L'étude a démontré que les employés permanents et les travailleurs indépendants avec des employés avaient en général une meilleure qualité d'emploi que les travailleurs dans d'autres statuts dans l'emploi, y compris les contrats courts à durée déterminée et le travail économiquement dépendant.

65. Compte tenu des contraintes de taille d'échantillon de l'EWCS et du nombre relativement faible de travailleurs sur des plateformes dans la plupart des pays européens, l'EWCS de 2020 a exploré l'utilisation possible du concept de « travailleurs à la marge ». Les « travailleurs à la marge » représentent une vaste catégorie conceptuelle de personnes qui n'ont pas d'identité professionnelle forte ni d'attachement important au marché du travail. La mise en pratique de ce concept visait à déterminer si, au lieu d'un examen traditionnel de la qualité des conditions de travail axé sur les emplois, il conviendrait d'adopter une approche axée sur les personnes et fondée sur une évaluation globale des relations de travail selon des dimensions telles que la sécurité financière, la prévisibilité ou la conciliation travail-famille afin de mieux tenir compte des travailleurs qui ont des temps de travail réduits, qui ont des contrats courts ou qui travaillent à la demande²⁰.

66. En 2018, Eurofound a publié un rapport intitulé *Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme*, d'après 41 interviews menées auprès de travailleurs actifs sur des plateformes et 43 interviews auprès d'experts de huit pays différents de l'UE. Dans ce rapport et dans l'exposé de politique subséquent intitulé *Platform Work: Maximizing the Potential While Safeguarding Standards?*, Eurofound a proposé une typologie de dix types de travail sur des plateformes et a examiné les conséquences sur la qualité de l'emploi pour cinq d'entre eux. Eurofound a également présenté, concernant le travail sur des plateformes, une nouvelle définition reposant sur six caractéristiques : (1) le travail rémunéré est organisé au moyen d'une plateforme en ligne; (2) trois parties sont concernées (la plateforme, le client et le fournisseur); (3) le travail sur la plateforme concerne une tâche précise ou la résolution de problèmes précis; (4) le travail est externalisé ou sous-traité; (5) les emplois sont décomposés en tâches; et (6) les services sont fournis sur demande (voir Eurofound, 2018). Eurofound envisage d'ajouter une septième caractéristique, celle de la « gestion au moyen d'algorithmes », à sa définition du travail sur des plateformes.

67. Dans le même ordre d'idée, Eurofound a publié des rapports de recherche à propos du *travail à la demande*, du *travail occasionnel* et du *groupement stratégique d'employeurs*. Le travail sur demande est non seulement un critère dans la typologie employée par Eurofound au sujet du travail sur des plateformes, mais il constitue également une caractéristique marquante des autres formes d'emploi atypique ou précaire, comme le travail occasionnel, les travaux ménagers, les contrats zéro heure et le travail basé sur des chèques.

68. Eurofound a lancé, en 2018, son répertoire appelé *Platform Economy Repository* qui présente la typologie du « travail sur des plateformes » par opposition à l'« économie des plateformes » et comprend une sélection de *dossiers* d'experts qui évaluent ces concepts en fonction d'indicateurs de qualité d'emploi et de qualité de l'équilibre vie/travail tels que le

¹⁹ Pour d'autres recherches étayant ces indicateurs, voir également *Trends in Job Quality in Europe* (https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf)

²⁰ La collecte de données pour l'EWCS de 2020 a été interrompue par la pandémie de COVID-19 et, par conséquent, il ne sera pas possible d'avoir les résultats d'une « enquête complète ». L'enquête reprendra en 2021, en utilisant l'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO) au lieu des interviews sur place et en ayant recours à un questionnaire modulaire abrégé s'inscrivant dans la nouvelle approche.

revenu, la représentation ou l'autonomie²¹. Le répertoire comprend également une « base de données de l'économie des plateformes » qui regroupe des études de cas connexes, des décisions des tribunaux, des documents de politique, de la recherche et des données secondaires. Il comporte aussi une section intitulée *Initiatives* dans laquelle sont présentées les mesures prises par les gouvernements, les partenaires sociaux, les organisations sur le terrain, les opérateurs et les travailleurs afin d'aborder les nouveaux enjeux de l'économie des plateformes. La section traite également des activités de diffusion d'information dans le cadre desquelles Eurofound prévoit, à terme, assurer un suivi des initiatives des ONS concernant la collecte régulière de données sur le travail sur des plateformes.

E. Initiatives interorganisationnelles

1. Rapport Working Conditions in a Global Perspective (Eurofound et BIT)

69. Conformément à un engagement envers le « travail décent » et l'« amélioration de la qualité de l'emploi », le BIT et Eurofound ont corédigé un rapport comparatif qui fait état des résultats des enquêtes sur la qualité de l'emploi et les conditions de travail dans 27 pays membres de l'UE ainsi qu'au Royaume-Uni, en Chine, en République de Corée, en Turquie, aux États-Unis, au Costa Rica, au Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Nicaragua, au Panama, en Argentine, au Chili et en Uruguay, ce qui représente environ 1,2 milliard de travailleurs dans le monde (Eurofound et BIT, 2019). Le rapport évalue les différences et les similitudes des approches de mesure des sept dimensions de la qualité d'emploi : (1) environnement physique; (2) intensité du travail; (3) qualité du temps de travail; (4) environnement social; (5) compétences et perfectionnement; (6) perspectives professionnelles; et (7) revenu. L'analyse met en évidence les tendances sectorielles et démographiques, comme les différences dans les conditions de travail selon le sexe et le niveau de scolarité atteint, et permet de mieux comprendre les perspectives mondiales en ce qui concerne la précarité de l'emploi, le temps de travail et les risques associés à l'environnement de travail, entre autres. Les annexes au rapport comprennent la portée et la méthodologie de l'étude, ainsi qu'une comparaison détaillée des questions d'une enquête à l'autre.

2. Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi (CEE-ONU)

70. Créé en 2012 par la Conférence des statisticiens européens (CSE), le Groupe a reçu le mandat suivant : (1) examiner le cadre conceptuel de mesure de la qualité de l'emploi; (2) réviser un ensemble d'indicateurs statistiques, en cohérence avec les *indicateurs du travail décent* établis par le BIT; et (3) élaborer un cadre d'analyse pour mettre en œuvre les indicateurs, y compris des directives de calcul. Le Groupe rassemble six organisations internationales (le secrétariat de la CEE-ONU, le BIT, l'OCDE, Eurofound, Eurostat et WIEGO) et quinze ONS (Azerbaïdjan, Australie, Canada, Finlande, France, Allemagne, Israël, Italie, Luxembourg, Mexique, République de Moldavie, Pays-Bas, Pologne, Suisse et Royaume-Uni).

71. En 2015, la CSE a approuvé la publication du Groupe d'experts intitulée *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*; ce manuel propose un cadre à sept dimensions comprenant 67 indicateurs pour analyser la qualité de l'emploi. Le manuel tient compte de l'évolution constante du monde du travail et propose une révision régulière du cadre afin qu'il demeure pertinent compte tenu des changements technologiques et des nouvelles formes d'emploi. À cette fin, le Groupe directeur sur la mesure de la qualité de l'emploi a été créé pour tenir le cadre à jour, promouvoir son adoption à l'échelle nationale et superviser le programme pour les travaux futurs présentés au chapitre 5 du manuel.

72. En 2019, le premier addenda au manuel a été proposé; on y suggérait l'ajout d'un indicateur pour mesurer la discrimination en milieu de travail ainsi que pour améliorer les

²¹ Voir www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy

indicateurs existants afin de mieux tenir compte de la satisfaction à l'égard de l'emploi et de la conciliation travail-famille²².

3. Groupe de travail interinstitutions sur les statistiques du commerce international (OCDE, Banque mondiale et FMI)

73. La première version du *Manuel sur la mesure du commerce numérique*, mise au point en 2017, a été publiée en 2020; elle comprend un chapitre axé principalement sur les « plateformes d'intermédiation numériques ». La principale motivation du point de vue statistique est de rendre ces plateformes visibles dans les données économiques et d'en tenir compte dans les calculs des PIB. Bien qu'il ne soit pas lié explicitement aux statistiques du travail, le manuel propose d'autres moyens d'y parvenir (à savoir en ayant recours aux enquêtes nationales sur les dépenses des ménages ou aux EPA), mettant en lumière des façons innovantes de saisir le lien entre les données. Les questions proposées visent notamment à savoir si les répondants ont utilisé des plateformes numériques pour trouver du travail et si ce travail constituait leur principale source de revenus. Le manuel proposait également d'envisager la possibilité de cibler le vocabulaire employé dans les questions – par exemple en nommant les plateformes – afin de mieux estimer l'utilisation de plateformes numériques locales par opposition aux plateformes numériques étrangères²³.

4. Groupe d'experts techniques sur la mesure du travail sur des plateformes (BIT, UE et OCDE)

74. Alignant ses activités sur celles du groupe d'étude LAMAS de la Commission européenne, l'OCDE coordonne un groupe d'experts techniques rassemblant des statisticiens et des analystes afin de produire un manuel concernant la mesure du travail sur les plateformes. Le groupe s'est réuni pour la première fois en septembre 2019 pour décider de la structure du manuel et du type d'essais à effectuer sur le terrain. Il compte achever une première ébauche en 2021.

VI. Enjeux et difficultés

75. On peut classer en quatre groupes les enjeux et les difficultés liés à la définition et à la mesure des NFE : (a) absence de cadre général pour la surveillance et la diffusion; (b) des difficultés de mesure; (c) un domaine statistique – plus précisément, le travail sur des plateformes numériques et les petits boulots– où se posent des défis à la fois quant aux concepts et aux mesures; et (d) l'étendue et le niveau de détails de la collecte de données.

A. Absence de cadre général pour la surveillance et la diffusion

76. Les analyses conceptuelles et les diffusions de statistiques sur les NFE abordent habituellement à la fois les nouvelles « relations de travail » et les nouveaux « rythmes ou modalités de travail », et renvoient aux phénomènes sur le plan de l'emploi et sur le plan de la personne. Étant donné qu'il n'existe actuellement aucun cadre international quant aux aspects qui caractérisent l'évolution récente de la nature du travail, il existe un risque d'incohérence et de confusion dans la description des phénomènes nouveaux ou émergents. En effet, les ONS et les organisations internationales utilisent divers termes et concepts pour désigner les NFE, parlant par exemple d'emploi « non standard » ou « atypique » et de « petits boulots ».

77. Le premier défi à relever à cet égard est l'établissement d'une distinction entre les nouvelles « formes » d'emploi et les nouveaux « rythmes de travail ou modalités d'emploi ». Tel qu'il a déjà été indiqué, le rapport de 2016 du CNIS, en France, a proposé d'utiliser la distinction entre les « formes » et les « modalités » comme point de départ pour la classification statistique. Bien que les « formes d'emploi » correspondent largement à la

²² Voir le document intitulé *Handbook on Measuring Digital Trade* (<https://www.oecd.org/sdd/its/Handbook-on-Measuring-Digital-Trade-Version-1.pdf>)

²³ *Ibid.*

classification des relations de travail de l'ICSE-18, le terme « modalité » fait référence à la façon dont le travail est effectué²⁴. Cette distinction est comparable à ce qu'Eurofound a avancé au sujet des NFE, indiquant qu'il s'agissait soit de nouveaux types de relations d'emploi, soit de nouveaux types de *rythmes de travail*. Le CNIS va encore plus loin en indiquant que le « travail à temps partiel » devrait être traité comme une « modalité » d'emploi présente dans plusieurs types de relations de travail plutôt qu'en tant que « forme » d'emploi atypique. Tel qu'il a été indiqué dans la section précédente, le cadre conceptuel de l'ICSE-18 suit cette logique dans une certaine mesure en présentant les types de lieux de travail et les heures de travail en tant que variables transversales plutôt qu'en tant que dimensions de la classification des relations de travail. Toutefois, les modalités de travail ne sont pas présentées ni définies comme telles dans le cadre.

78. D'autres variables transversales du cadre de l'ICSE-18, comme la préférence pour les emplois non permanents, sont liées à la situation personnelle ou à l'interaction entre le marché du travail et la situation personnelle. Le besoin de se concentrer davantage sur les résultats sur le plan de la personne semble nécessaire pour comprendre l'impact des NFE sur la qualité de vie et le bien-être. Par exemple, Eurofound s'intéresse au concept de « travailleur à la marge » qui pourrait être une solution à ce problème en regroupant les travailleurs qui ont des liens marginaux avec le marché du travail, plutôt qu'en se concentrant sur un statut dans l'emploi ou un type d'emploi en particulier. Autre exemple, celui du cumul d'emploi, où la situation d'un travailleur n'est pas définie par son statut dans l'emploi, mais par les circonstances qui l'ont conduit à avoir plus d'un emploi, que ce soit par choix ou par nécessité. Il convient cependant de poursuivre les travaux pour délimiter les phénomènes sur le plan de la personne et sur le plan de l'emploi et pour en préciser l'interdépendance.

B. Difficultés de mesure

79. Le deuxième groupe d'enjeux et de difficultés concerne les phénomènes d'emploi assortis de définitions claires et bien établies, mais pour lesquels d'importantes difficultés de mesure persistent. Les principaux problèmes sont liés (1) à la qualité de l'emploi; (2) au travail économiquement dépendant; et (3) aux relations de travail multipartites.

1. Qualité de l'emploi

80. Plusieurs cadres bien établis quant à la qualité de l'emploi ont été mis au point au cours des 20 dernières années, notamment le *Handbook on Measuring Quality of Employment* de la CEE-ONU, le cadre sur la qualité de l'emploi établi par l'OCDE, le *Cadre de suivi des conditions de travail* du BIT et d'Eurofound, ainsi que le concept de travail décent de l'OIT. Chaque cadre a permis de mieux comprendre la qualité de l'emploi et a joué un rôle important dans la définition des tendances et des différences entre les pays. De plus, les cadres de l'OCDE et de la CEE-ONU comprennent des directives précises en matière de mesure, sous forme d'indicateurs, de propositions d'instruments de questionnaire et – dans le cas de l'OCDE – de recommandations générales quant à la fréquence des mesures. Néanmoins, pris ensemble, les cadres rassemblent un grand nombre d'indicateurs reposant souvent sur des éléments de questionnaire qui ne font pas l'objet d'une collecte régulière dans le cadre des EPA. Les ONS pourraient devoir surmonter des contraintes financières en ce qui concerne l'établissement d'enquêtes distinctes et doivent composer avec des priorités concurrentes quant aux éléments à inclure dans les EPA, des obstacles associés au fardeau de réponse et des limites méthodologiques liées à l'utilisation de répondants substitués²⁵. De plus, il peut s'avérer difficile de choisir entre les cadres et de trouver la bonne fréquence pour la collecte de données. L'expérience du Royaume-Uni montre également que les chercheurs et les décideurs peuvent avoir besoin d'un échantillon plus important afin de fournir des données par région ou par sous-population. Bien que certains ONS recueillent et publient régulièrement des données sur les indicateurs de qualité de l'emploi et bien que l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) fournisse des renseignements très détaillés

²⁴ modalité d'exercice de l'emploi

²⁵ En ce qui concerne ce dernier point, voir *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment* (<https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>)

pour de nombreux pays européens tous les cinq ans, il n'y a pas actuellement de consensus clair quant aux pratiques exemplaires que devraient suivre les ONS.

81. Les cadres abordent également le sujet selon des angles légèrement différents. Le cadre de l'OCDE ne permet de mesurer que les *résultats* en matière de qualité de l'emploi, tandis que le manuel de la CEE-ONU comprend des indicateurs couvrant à la fois les résultats et les *déterminants* en matière de qualité de l'emploi (Cazes *et coll.*, 2015). De plus, dans le cadre d'une démarche plus large ciblant l'*emploi*, le manuel évoque explicitement l'importance de l'intégration de l'information sur tous les emplois lorsqu'il y a cumul d'emplois (CEE-ONU, 2015, p. 11). Toutefois, dans les deux cas, les indicateurs de la qualité ne se limitent pas aux phénomènes sur le plan de l'emploi. Par exemple, le risque de chômage ainsi que l'accessibilité et la générosité de la protection en cas de chômage sont des indicateurs présents dans le cadre de l'OCDE. Le cadre du BIT et d'Eurofound, en revanche, est largement centré sur les risques et les ressources, dont la plupart sont mesurés sur le plan de l'emploi principal.

2. Travail économiquement dépendant

82. Les formes d'emploi qui n'entrent ni dans la catégorie des travailleurs indépendants ni dans celle des employés ont retenu l'attention des décideurs étant donné qu'elles risquent ne pas offrir aucune protection aux travailleurs, mais rendent toutefois ces derniers très dépendants sur le plan économique. L'émergence de telles formes d'emploi n'est pas facile à surveiller, car elles sont parfois associées à des stratégies destinées à éviter les charges sociales ou à profiter de failles dans le droit fiscal et le droit du travail actuels. Le concept de *non-salarié dépendant* de l'ICSE-18 et la définition du travail informel donnée lors de la 17^e CIST permettent de surmonter la plupart des défis conceptuels liés à la différence entre le vrai et le faux travail indépendant, bien que les ONS n'en soient qu'à un stade relativement précoce de la mise en œuvre et que des difficultés de mesure persistent.

83. Les résultats du module ad hoc de l'EPA de l'UE montrent par exemple que les estimations du nombre de non-salariés dépendants varient considérablement en fonction des critères de mesure appliqués. Par exemple, d'après le critère de dépendance envers un seul client, 18 % des travailleurs indépendants de l'Europe des 27 et du Royaume-Uni pourraient être considérés comme des non-salariés dépendants, mais ils ne sont plus que 3 % lorsqu'on ajoute le critère de l'horaire de travail fixé par un seul client. Actuellement, les lignes directrices de mesure de l'ICSE-18 n'offrent pas d'ensemble unique de critères pour définir les non-salariés dépendants.

3. Relations de travail multipartites

84. On parle de relations de travail multipartites « lorsqu'un tiers est présent entre le travailleur dépendant et l'entreprise pour laquelle le travail est effectué » [traduction] (BIT, 2020a, p. 64). Bien qu'elles ne soient pas nécessairement nouvelles, les relations de travail multipartites sont associées à d'importantes difficultés de mesure qui ont une incidence sur la mesure des formes d'emploi émergentes. En dehors du travail sur des plateformes numériques, qui est traité plus en détail dans la prochaine section, les relations de travail multipartites comprennent les travailleurs des agences de placement, les employés qui fournissent des services en sous-traitance ainsi que les personnes qui travaillent dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi (BIT, 2020a). Un examen de 111 enquêtes sur la population active partout dans le monde a montré qu'en dehors de l'Europe, peu d'ONS recueillent régulièrement des renseignements sur les relations de travail multipartites (BIT, 2018b). Dans les pays qui le font, on constate aussi d'importantes variations des estimations en fonction de la méthodologie employée. Le BIT (2018b) a examiné les stratégies de mesure possibles en déterminant les difficultés associées à chacune. Par exemple, dans les enquêtes-ménages, l'approche directe – qui consiste à poser une question au sujet de la relation de travail ou du type de contrat du travailleur – exige l'existence de formes contractuelles claires et bien connues faisant intervenir plusieurs parties. En revanche, l'approche indirecte – dans laquelle on demande aux travailleurs s'ils sont rémunérés par l'unité économique pour laquelle ils effectuent leur travail – nécessite une question sur le lieu de travail afin d'exclure les travailleurs employés directement par une agence de travail temporaire. En outre, les travailleurs ne peuvent pas toujours désigner avec exactitude l'unité économique qui les

rémunère. Les données administratives et les enquêtes auprès des établissements ne sont pas non plus sans inconvénient, puisque les codes de l'industrie correspondent parfois à l'industrie à laquelle appartient l'unité pour laquelle le travail est effectué, et non à celle de l'employeur (p. ex. l'agence de travail temporaire).

85. Bien que les grandes catégories de relations de travail multipartites soient bien comprises et clairement présentées dans la version mise à jour du *Cadre conceptuel pour les statistiques sur les relations de travail* qui propose des stratégies de mesure, l'ICSE-18 et les directives connexes n'offrent aucune consigne précise pour la mesure et la collecte de données sur les relations de travail multipartites. Voici de quoi est indiqué dans le *Cadre conceptuel* : « Étant donné que le concept de relations de travail multipartites est vaste et complexe et qu'il change souvent au gré des lois de chaque pays, il n'est pas possible de donner un avis au sujet d'une source unique de données ou d'une approche unique en matière de collecte de données. » [traduction] (BIT, 2020a, p. 66). Par conséquent, on recommande aux pays d'adopter les pratiques qui conviennent le mieux à leur contexte national. Même si cette approche permet une certaine souplesse pour ce qui est de s'assurer que les statistiques tiennent compte des différences nationales, certains ONS pourraient être favorables à des consignes quant à la diffusion des données ainsi qu'à des conseils généraux sur la classification des relations de travail avec intervention de tiers par rapport aux principales catégories de l'ICSE-18 (en tant que variable transversale ou sous-catégorie, par exemple).

C. Plateformes numériques et petits boulots : un défi quant aux concepts et aux mesures

86. Un troisième groupe de difficultés – concernant les défis quant aux concepts et aux mesures – concerne de façon générale l'émergence de l'économie des petits boulots ou « du partage ». Les deux phénomènes sont associés à la croissance de plateformes numériques qui « permettent l'exécution de transactions en dehors des structures commerciales traditionnelles entre des vendeurs individuels de biens et de services (y compris des travailleurs indépendants) et des consommateurs » [traduction] (OCDE, 2019d, p. 15). Comme le souligne l'OCDE (2019d), l'économie du partage concerne habituellement des biens, tandis que l'économie des petits boulots concerne des services. Sur le plan théorique, certains se demandent actuellement si les activités sur les plateformes de capitaux et les plateformes de travail devraient être considérées comme de l'emploi, et s'interrogent sur ce qui définit une plateforme numérique. Par exemple, l'enquête du COLLEEM a restreint sa portée afin de se concentrer sur les plateformes qui « emploient une approche algorithmique pour coordonner les transactions des services de main-d'œuvre » [traduction] (Pesole *et coll.*, 2018, p. 7).

87. Il n'y a pas non plus de consensus quant à la classification statistique du travail sur des plateformes numériques pour ce qui est des relations de travail. De Stefano (2016) fait remarquer que de nombreuses plateformes numériques disposent de conditions générales qui définissent expressément comme entrepreneurs indépendants les travailleurs qui sont payés au moyen de la plateforme. Dans un arrêt rendu en 2021, la Cour suprême du Royaume-Uni a classé les travailleurs sur des plateformes dans le secteur des transports en tant que « travailleurs » – une catégorie juridique intermédiaire située entre les employés et les entrepreneurs indépendants et qui bénéficie de certains droits, tels que le salaire minimum, mais pas d'autres, comme la protection contre le licenciement abusif (De Stefano, 2016, p. 20). Par ailleurs, la loi portugaise n° 45/2018 dispose que les plateformes numériques dans le secteur des transports ne peuvent avoir de relation directe avec les travailleurs, mais doivent plutôt avoir un contrat avec un tiers dont le chauffeur peut être un employé²⁶. Un autre exemple récent est celui de l'Assembly Bill 5 de Californie, promulguée en septembre 2019, qui accordait explicitement le statut d'employés aux travailleurs sur des plateformes dans le secteur des transports. Ce projet de loi a cependant été invalidé par le référendum de novembre 2020 sur le statut des conducteurs des services par applications en

²⁶ Voir <https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized>

Californie (Proposition 22)²⁷. Du point de vue statistique, l'évolution rapide du cadre juridique et réglementaire provoque des difficultés de mesure. Bien que les ONS soient déterminés à mesurer le travail sur des plateformes sur la base de critères statistiques plutôt que juridiques, il restera en pratique deux défis clés :

- l'influence du contexte juridique local sur les réponses aux enquêtes-ménages, en particulier dans le cas des questionnaires où on demande directement au répondant s'il est travailleur indépendant ou employé;
- le manque d'uniformité de la couverture en ce qui concerne les données administratives et les enquêtes auprès des établissements.

88. D'autres difficultés ont également été décelées quant à la collecte et à l'analyse des données concernant le travail sur des plateformes numériques dans les enquêtes, y compris la difficulté pour les répondants de comprendre le concept des plateformes en ligne, les limites liées à la période de référence d'une semaine utilisée dans l'EPA ainsi que le petit nombre de travailleurs qui opèrent sur des plateformes (OCDE, 2019c).

89. La capacité croissante des entreprises à diviser les emplois en petits ensembles de tâches est un autre aspect de l'*économie des petits boulots* qui est en forte corrélation avec le phénomène des plateformes numériques, bien qu'il en soit distinct (Pesole *et coll.*, 2018). Selon Pesole *et coll.* (p. 8), les relations de travail traditionnelles reposent sur des « emplois », c'est-à-dire des « ensembles de tâches dont la complémentarité est plus ou moins élevée » [traduction]. Bien que l'importance des coûts de transaction ait longtemps limité la division du travail, les plateformes numériques « facilitent la décomposition des tâches » grâce à « une répartition efficace des ressources et une réduction considérable des coûts de transaction » [traduction]. Cette nouvelle évolution pourrait remettre en question les systèmes actuels de déclaration statistique reposant sur l'« emploi » en tant qu'unité.

90. Au paragraphe 12(b) de la 1^{re} Résolution concernant les statistiques du travail de la 19^e CIST, un *poste de travail* est défini comme étant « un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une même personne pour une seule unité économique ». Cette définition est suffisamment large pour couvrir les petits boulots sur le plan théorique puisque, dans le même paragraphe, il est indiqué que les travailleurs indépendants ont « autant de postes de travail que d'unités économiques dont ils sont propriétaires ou copropriétaires, quel que soit le nombre de clients servis ». En outre, voici ce qui est indiqué au paragraphe 8(d) de la 1^{re} Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail de la 20^e CIST : « Pour une personne dans l'emploi en tant que travailleur dépendant, il conviendrait de considérer l'ensemble de leurs tâches comme étant effectuées pour les unités économiques dont ils dépendent. » Toutefois, il est possible que certaines activités rémunérées ne répondent pas aux critères nécessaires pour être considérées comme un emploi. En effet, lors de la 13^e CIST – de même que lors de la 14^e CIST –, on a défini comme employées les personnes qui travaillent pendant au moins une heure au cours d'une semaine de référence donnée, ou qui sont officiellement rattachées à un poste bien qu'elles en soient absentes. Il peut également y avoir des lacunes dans les données administratives étant donné que de nombreux pays n'obligent la déclaration des paiements aux autorités fiscales qu'au-delà d'un certain seuil. Il est donc possible que les définitions de l'emploi actuellement utilisées – ainsi que leur mise en œuvre dans les programmes statistiques – entraînent une sous-estimation de l'activité économique.

91. En outre, il se peut que les activités rémunérées exécutées en ligne, de même que les petits boulots hors ligne, ne soient pas considérées comme du travail par les parties concernées, même lorsque le critère d'une heure par semaine est présent. Tel qu'il a été mentionné précédemment, plusieurs ONS ont cerné une possibilité de sous-dénombrement, dans l'EPA, des personnes exécutant des activités rémunérées, ce qui aurait une incidence modérée sur les taux d'emploi et de participation ainsi qu'un effet important sur le taux de travailleurs cumulant des emplois. Les ONS dans les pays à revenu faible et intermédiaire sont moins susceptibles de faire face à ce problème puisque l'EPA comprend souvent une ou plusieurs questions complémentaires afin de s'assurer que le travail informel est inclus.

²⁷ Voir <https://legiscan.com/CA/bill/AB5/2019> et, ensuite, <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/top1-prop22.pdf>

Cependant, ces instruments de mesure ne sont pas toujours conçus pour faire ressortir les travailleurs qui accomplissent des petits boulots en tant que catégorie distincte.

92. En outre, le travail rémunéré exécuté par l'intermédiaire de plateformes remet également en question la définition du chômage. L'enquête menée par le BIT auprès de microtravailleurs et les enquêtes du COLLEEM montrent par exemple qu'une part importante du temps que les travailleurs passent sur les plateformes numériques est consacré à la recherche – et non à l'exécution – de petites tâches. Cet aspect de l'économie des plateformes numériques a aussi des répercussions sur l'estimation appropriée des heures et des taux de rémunération horaire.

D. Étendue et niveau de détails des besoins en matière de données

93. Le dernier ensemble de difficultés concerne la nécessité de mesurer les NFE en termes d'étendue et de niveau de détails. Bien que de nombreuses formes d'emploi émergentes soient prises en compte dans le cadre de l'ICSE-18, les formes moins courantes que l'on trouve dans des pays particuliers pourraient nécessiter une collecte de données supplémentaires si les décideurs et les chercheurs le demandent. Eurofound (2020) fait par exemple remarquer que le travail basé sur des chèques n'est présent que dans un tiers des pays européens. Il est possible que cette forme d'emploi n'existe pas non plus dans bien d'autres pays de la CEE-ONU en dehors de l'Europe. La diversité des NFE parmi les pays oblige les statisticiens à trouver un juste milieu entre le besoin de faire rapport des formes d'emploi propres à leurs contextes nationaux et le besoin d'établir des comparaisons entre les pays. De plus, lorsque les sous-populations sont trop petites pour permettre la diffusion des données et que les organisations internationales se livrent à des exercices de comparaison, il pourrait être nécessaire d'avoir des catégories élargies afin de saisir la diversité des formes d'emploi. Le concept d'emploi atypique a été utilisé efficacement par le passé (BIT, 2016), mais sa précision et sa pertinence suscitent des débats²⁸.

94. De plus, les besoins de données quant aux NFE visent non seulement à mesurer la prévalence, mais aussi les caractéristiques démographiques et la qualité de l'emploi. Les initiatives coordonnées par le BIT et le Centre commun de recherche montrent que les enquêtes en ligne ciblées permettent de recueillir des renseignements essentiels sur les conditions de vie générales des travailleurs sur des plateformes. Les enquêtes ont également montré que ces travailleurs vivent dans une grande incertitude en ce qui concerne leur revenu et leurs heures de travail. Il est toutefois possible que le fardeau de réponse lié à l'EPA ne permette pas d'ajouter beaucoup de mesures dans le cadre des efforts d'évaluation de la prévalence des formes d'emploi émergentes.

VI. Conclusions et recommandations

A. Élaboration d'un cadre général

95. Bien que le présent examen indique que les révisions de l'ICSE-18 règlent de nombreux problèmes liés à la mesure des NFE, le lien entre l'ICSE-18 et les autres concepts et cadres statistiques nécessite davantage de clarté et de coordination. Étant donné que l'on continuera de voir de nouvelles modalités de travail et de nouveaux types de relations de travail à l'avenir, l'existence d'un consensus concernant un cadre conceptuel clair et des mécanismes de diffusion correspondants favoriseraient une prise en compte, une description et une classification uniformes des nouveaux phénomènes liés au travail. En outre, un cadre conceptuel clair aiderait les ONS à repérer plus rapidement les nouvelles formes d'emploi et

²⁸ Les discussions menées lors de la Conférence internationale du Travail qui a mené à la *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019* ont souligné le désaccord quant à l'utilisation du concept d'« emploi atypique ». Voir les paragraphes 1139, 1140 et 1145. Compte rendu provisoire n° 6B, Conférence internationale du Travail, 108^e session, 19 juillet 2019. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf).

à mettre au point des stratégies de mesure adaptées. Pour régler ces problèmes, il faudrait établir un groupe d'étude de la CEE-ONU sur les « formes d'emploi » afin de jeter les fondements de ce travail continu. Le groupe d'étude mettrait au point un cadre conceptuel axé sur l'ICSE-18 qui cernerait et illustrerait l'interdépendance des concepts liés aux relations de travail, aux modalités de travail, aux circonstances individuelles des personnes, à la protection sociale et à la qualité de l'emploi²⁹.

96. Plusieurs organisations internationales ont mis au point des cadres pour mesurer la qualité de l'emploi. Séparément, chacun de ces cadres offre un point de vue utile; toutefois, ensemble, ils compliquent la tâche des ONS sur le plan de la gestion des divers indicateurs possibles. On pourrait déterminer ce qu'ils ont en commun et mettre en correspondance les indicateurs de qualité de l'emploi et de qualité de vie avec le cadre des formes d'emploi mentionné précédemment. Il est possible, par exemple, de faire la différence entre les indicateurs de la qualité de l'emploi qui saisissent les phénomènes propres aux emplois et ceux qui concernent les circonstances individuelles des personnes. Le groupe d'étude devrait collaborer avec le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi de la CEE-ONU, ainsi qu'avec d'autres organisations internationales, afin d'établir des liens entre le cadre global des « formes d'emploi » et les indicateurs actuels de la qualité de l'emploi, créant ainsi un système cohérent de mesures et d'indicateurs.

97. Parallèlement au travail théorique à long terme, le groupe d'étude devrait donner la priorité aux produits livrables à court terme. Voici ce que pourrait faire le groupe d'étude :

(a) Déterminer les cas dans lesquels le leadership en matière de statistique éclairerait immédiatement les débats sur les politiques, les recherches universitaires et les efforts de mesures actuellement déployés par les ONS; par exemple, en établissant une définition des petits boulots.

(b) Déterminer si les neuf nouvelles formes d'emploi relevées par Eurofound en Europe pourraient contribuer à l'élaboration du cadre. Le groupe d'étude pourrait collaborer avec Eurofound afin de préparer un rapport utilisant une méthodologie similaire et de cerner les formes d'emploi qui émergent aujourd'hui dans les pays membres de la CEE-ONU hors de l'Europe.

(c) Formuler des recommandations sur la fréquence de la collecte et de la diffusion de données pour les indicateurs clés afin d'aider les ONS à gérer le fardeau de réponse et les coûts.

98. Une fois le travail du groupe d'étude terminé, on pourrait envisager la création d'un sous-groupe du groupe directeur sur la mesure de la qualité de l'emploi de la CEE-ONU qui serait chargé d'effectuer régulièrement une mise en correspondance des nouvelles formes d'emploi et du cadre ainsi que de veiller à l'enrichissement mutuel du cadre et des indicateurs de qualité de l'emploi.

B. Mesure et collecte des données

99. Bien que l'ajout la catégorie des *non-salariés dépendants* au cadre de l'ICSE offre une solution conceptuelle claire pour la classification des relations de travail à la limite de l'emploi et du travail indépendant, la mesure statistique de ce concept pose toujours problème. Le présent examen reconnaît le travail effectué par le Département de statistique du BIT, qui a suivi et compilé les résultats de tests cognitifs et d'enquêtes pilotes sur son forum électronique. Les membres de la CSE devraient continuer de contribuer à ce travail et de surveiller les progrès accomplis tandis que le BIT élabore des directives plus précises quant à l'estimation des non-salariés dépendants.

100. L'examen indique que l'EPA continue de jouer un rôle clé quant aux efforts de collecte des données des ONS au sujet des formes d'emploi nouvelles et atypiques. Les principaux avantages sont la grande taille des échantillons, la bonne organisation de l'infrastructure et le taux de réponse élevé. Cependant, il est très coûteux de recueillir des

²⁹ La figure 1 dans l'annexe au présent document fournit un point de départ possible pour un cadre de ce type tel que le propose le Canada.

données sur différentes formes d'emploi ainsi que sur la qualité de l'emploi à l'aide du questionnaire principal de l'EPA. En outre, la collecte d'une vaste gamme de renseignements impose un lourd fardeau de réponse. Les ONS pourraient utiliser davantage de modules d'enquêtes supplémentaires réguliers ainsi que des modules ad hoc dans leurs EPA dans le cadre de leurs efforts pour recueillir des données sur un plus grand nombre de thématiques liées à l'emploi, tout en minimisant le fardeau de réponse. La création d'une infrastructure de collecte pour les modules ad hoc permettrait aux ONS d'ajouter efficacement de nouvelles questions et de recueillir rapidement de l'information quant aux tendances émergentes sur le marché du travail.

101. Les ONS qui ne disposent pas de la flexibilité nécessaire pour ajouter des questions à leurs EPA ou pour adopter une structure modulaire pourraient recourir davantage aux données administratives et combler les éventuelles lacunes de données à l'aide d'autres enquêtes-ménages. Sinon, l'élaboration d'une enquête spécialisée sur la qualité de l'emploi pourrait être envisagée, sur le modèle de la Finnish Quality of Working Life Survey. Quelle que soit l'approche choisie, la collecte de données supplémentaires devrait être conforme aux concepts clés des EPA et aux normes internationales comme l'ICSE-18.

102. Sachant le risque que les répondants ne perçoivent pas tout le temps les nouvelles formes d'emploi telles que le travail sur des plateformes ou les autres activités rémunérées effectuées en ligne, comme du travail, les ONS des pays à revenu élevé devraient mettre à l'essai le questionnaire de leur EPA afin de garantir la prise en compte de l'ensemble de l'emploi. De plus, les ONS pourraient, à l'occasion, mesurer les activités rémunérées irrégulières qui ne répondent pas aux critères minimaux pour être considérées comme un emploi, c'est-à-dire une heure de travail au cours d'une semaine donnée ou le fait d'être officiellement rattaché à un poste, mais d'en être absent, selon les définitions données lors des 13^e et 19^e CIST.

103. Les modules spéciaux de l'EPA-UE montrent que les initiatives horizontales de collecte des données sont pertinentes pour apporter une réponse stratégique aux nouveaux enjeux d'intérêt commun en matière de politique. Le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi de la CEE-ONU, en collaboration avec d'autres organisations internationales, devrait sélectionner des thèmes annuels quant à la qualité de l'emploi afin de diffuser des données, et encourager les ONS dans l'ensemble des pays de la CEE-ONU à participer, sur une base volontaire, en recueillant et en analysant des données.

C. Collaboration avec les ministères chargés de l'établissement des politiques

104. Le présent examen relève des collaborations réussies entre les ministères chargés de l'établissement des politiques et les ONS dans des pays comme la Finlande et le Royaume-Uni. L'instauration d'une collaboration et d'une coordination régulières avec les ministères chargés de l'établissement des politiques ne fait pas seulement en sorte que les données recueillies par les ONS répondent aux besoins des décideurs, elle aide aussi les ministères chargés de l'établissement des politiques à bien comprendre les concepts et classifications d'emploi. Les ONS devraient chercher à collaborer autant que possible avec les intervenants clés afin de cerner les besoins de données émergents liés aux NFE et à la qualité de l'emploi.

D. Intervention de tiers et emploi sur les plateformes numériques

105. Les différences dans les approches législatives et réglementaires selon les pays entravent la rationalisation des stratégies de mesure liées aux relations de travail multipartites. Les ONS qui cherchent à lancer ou à mettre à jour une collecte de données à ce sujet auraient néanmoins intérêt à avoir accès aux exemples de questionnaires et aux pratiques exemplaires. Le Département de statistique du BIT, qui transmet actuellement sur son forum électronique des documents liés à la mise en œuvre de l'ICSE-18, devrait appuyer les ONS en élargissant la portée du forum électronique afin d'aborder les approches prometteuses en matière de mesure et de collecte des données en ce qui concerne les relations de travail multipartites.

106. Enfin, l'examen montre que le travail sur des plateformes numériques pose un défi particulier pour les ONS en raison des difficultés qu'il présente quant aux concepts et aux mesures et de l'évolution rapide de l'environnement législatif et réglementaire. Il est nécessaire de former des partenariats avec les opérateurs de plateformes pour améliorer la collecte de données au moyen d'enquêtes auprès des établissements et d'autres initiatives de partage de données. Des enquêtes en ligne ciblées et des travaux de recherche qualitative contribueraient également à recueillir de l'information sur les modalités du travail liées au travail sur des plateformes, les circonstances individuelles des personnes qui travaillent dans ce domaine et les conséquences de ce type de travail en termes de qualité de l'emploi. Toutefois, pour s'assurer que la collecte et la présentation des données quant au travail sur les plateformes numériques cadrent avec les classifications actuelles et sont comparables d'un pays à l'autre, les membres de la CSE sont invités à surveiller les résultats de la collaboration entre le BIT, l'UE et l'OCDE quant à la mesure du travail sur les plateformes numériques ainsi que les résultats du groupe d'étude concernant l'emploi sur les plateformes numériques d'Eurostat.

VII. Débats menés par le Bureau de la Conférence des statisticiens européens

107. Le Bureau a procédé à un examen approfondi des nouvelles formes d'emploi sur la base d'un document du Canada en février 2021. Le document d'examen approfondi et complet du Canada a été très apprécié. Les commentaires suivants ont été formulés au cours de la discussion:

(a) L'enquête réalisée dans le cadre de l'examen approfondi a montré un intérêt accru des décideurs pour les statistiques sur les nouvelles formes d'emploi, les problèmes posés par la collecte de données et la charge travail y-relative, ainsi que la nécessité de clarifier les concepts et les définitions.

(b) L'examen approfondi recommande de créer une équipe spéciale chargée d'élaborer un cadre conceptuel qui identifie et cartographie les relations entre la Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) et d'autres concepts et cadres statistiques. Le passage à la CISE-18 sera un défi majeur pour les bureaux de statistique. Cela aura des effets au-delà des statistiques de l'emploi, par exemple sur les statistiques de l'entrepreneuriat et les comptes nationaux. Il sera important que les bureaux de statistique mettent en œuvre la CISE-18 de manière coordonnée et efficace pour garantir la cohérence entre les domaines statistiques.

(c) L'évolution du marché du travail et les effets de la pandémie de Covid-19 sur les nouvelles formes d'emploi suscitent un vif intérêt. Des normes et des définitions convenues sont nécessaires à des fins nationales et pour améliorer la comparabilité internationale. L'OIT a pour mandat d'élaborer des définitions du travail de plate-forme pour faciliter le contact avec des pays extérieurs à la région afin de partager leurs expériences. Il est nécessaire de travailler davantage sur la CISE-18 et d'élaborer un cadre conceptuel lié aux nouvelles formes d'emploi.

(d) Les nouvelles formes d'emploi ont des implications sociales et économiques différentes selon les pays. Dans les pays membres de l'UE, il y a un débat sur la manière dont la pandémie a affecté différents groupes (par exemple, les employeurs, les employés) et plus généralement sur les inégalités. Par conséquent, l'équipe spéciale devrait également examiner les relations avec les régimes de sécurité sociale.

(e) Plusieurs initiatives sur le travail de plate-forme et les nouvelles formes d'emploi sont en cours, impliquant Eurostat, l'OCDE, l'OIT et d'autres organisations. L'équipe spéciale devrait tenir compte de ces initiatives et assurer une coordination étroite et une cohérence dans les recommandations.

108. Le Canada, l'Irlande, le Mexique, la Pologne, Eurostat, l'OIT et l'OCDE souhaiteraient se joindre à l'équipe spéciale. Le Canada assurera la présidence. Dans le Groupe directeur sur la qualité de l'emploi, la Finlande, l'Allemagne, Israël, Singapour, la Suisse et WIEGO

(Femmes dans l'emploi informel: mondialisation et organisation) ont indiqué leur intérêt à participer à l'équipe spéciale.

Conclusion

109. Le Bureau de la CES a décidé de créer une équipe spéciale sur les nouvelles formes d'emploi dans le but d'élaborer un cadre conceptuel qui identifie et cartographie les relations entre la CISE-18 et d'autres concepts et cadres statistiques, comme indiqué dans le document d'examen approfondi par Statistique Canada.

110. Le mandat de l'équipe spéciale devrait être établi dès que possible par les pays/organisations qui ont manifesté leur intérêt à se joindre aux travaux, en consultation avec le Groupe directeur sur la qualité de l'emploi et en tenant compte des observations ci-dessus. Le projet de mandat devrait être distribué aux membres du Bureau pour consultation écrite.

111. Le CIS-Stat assurera la traduction en russe du document d'examen approfondi et Statistique Canada la traduction en français. Le document sera ensuite publié sur le Web dans la série des documents de travail statistiques de la CEE.
