



Commission économique pour l'Europe

Conférence des statisticiens européens

Soixante-dixième réunion plénière

Genève, 20-22 juin 2022

Point 6 c) de l'ordre du jour provisoire

Rapports, directives et recommandations élaborés

sous les auspices de la Conférence :

Formes d'emploi

Manuel sur les formes d'emploi

Document élaboré par l'Équipe spéciale des formes d'emploi

Résumé

Le présent document est un extrait du Manuel sur les formes d'emploi élaboré par une équipe spéciale composée de représentants des pays et organisations suivants : Allemagne, Australie, Canada (présidence), Colombie, États-Unis (Bureau of Labor Statistics), Fédération de Russie, Finlande, France, Irlande, Israël, Italie, Mexique, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Singapour, Slovénie, Suisse, Division de statistique de l'ONU, Eurofound, Eurostat, Femmes dans l'emploi informel : Globalisation et Organisation, Organisation de coopération et de développement économiques et Organisation internationale du Travail.

Le Manuel offre un cadre général de classification et de compréhension des formes d'emploi, qui s'articule autour de deux dimensions principales : les relations de travail, telles qu'elles sont définies dans la Classification internationale d'après la situation dans la profession de 2018, et les modalités de travail, c'est-à-dire la manière dont le travail est coordonné, exécuté et rémunéré. Il propose des définitions de concepts essentiels, de principes généraux et de lignes directrices, ainsi qu'une liste d'indicateurs clefs recommandés, afin de faciliter les activités statistiques nationales visant à classer, mesurer et suivre les diverses formes d'emploi en fonction du contexte propre à chaque pays.

La présente version abrégée du Manuel a été établie à des fins de traduction. Elle contient le chapitre d'introduction complet et la majeure partie du chapitre sur les sources de données et les indicateurs (chap. 8 dans la version intégrale). La version intégrale du Manuel comprend également des chapitres sur les relations de travail, les modalités de travail, la stabilité et la permanence des relations de travail, la mesure de l'interaction avec les circonstances et caractéristiques personnelles, l'emploi et la protection sociale, les formes d'emploi et la qualité de l'emploi, ainsi que des annexes et une liste de références. Le Manuel a été envoyé dans sa version intégrale à tous les membres de la Conférence des statisticiens européens (la Conférence) en vue d'une consultation électronique en mars 2022 et il est disponible sur le site Web de la réunion plénière : <https://unece.org/statistics/events/CES2022>. Un résumé des réponses obtenues lors de cette consultation sera communiqué dans le document ECE/CES/2022/5/Add.1.



Sous réserve d'un résultat positif de la consultation, la réunion plénière de la Conférence sera invitée à approuver le Manuel.

I. Introduction

1. Parallèlement à la numérisation et à la mondialisation des sociétés du monde entier, à l'évolution démographique et à la transition écologique, de nouveaux modes d'organisation de l'emploi sont apparus au cours des dernières décennies. La pandémie de COVID-19 et les mesures de santé publique mises en place par les États pour limiter la propagation du virus ont également accéléré l'émergence du travail effectué à distance avec l'aide des technologies de l'information et de la communication et d'autres technologies numériques. Les nouvelles formes d'emploi offrent des avantages tant aux entreprises qu'aux travailleurs, mais remettent également en question les concepts statistiques et juridiques existants, les institutions du marché du travail et les systèmes de protection sociale. Pour les organismes nationaux de statistique et les chercheurs, l'émergence de nouvelles formes d'emploi a rendu nécessaire l'adaptation des concepts statistiques et des stratégies de mesure afin de mieux rendre compte de la diversité croissante des formes d'emploi.

2. En 2020, le Bureau de la Conférence des statisticiens européens (la Conférence) a réalisé une étude approfondie sur les nouvelles formes d'emploi et la qualité de l'emploi afin d'évaluer les difficultés actuelles liées à la mesure des différentes formes d'emploi. Cette étude a révélé que les décideurs politiques et les chercheurs de la région de la Conférence étaient très intéressés par les données sur les nouvelles formes d'emploi, en particulier l'emploi sur les plateformes numériques.

3. Les résolutions de la Conférence internationale des statisticiens du travail sont au cœur de la mesure statistique des formes d'emploi. Ces résolutions donnent des indications sur les concepts statistiques fondamentaux tels que le travail, l'emploi, le chômage et les relations de travail.

4. Tout en témoignant d'un large consensus au sein de la communauté statistique internationale, ces concepts fondamentaux s'accompagnent de divers termes et définitions supplémentaires proposés par des organisations internationales, des chercheurs et des organismes nationaux de statistique pour décrire plus en détail différents aspects de l'emploi. Ces concepts supplémentaires, tels que les notions d'emploi hors normes, de qualité de l'emploi, d'emploi atypique et de travail à la tâche, ont largement aidé à comprendre les différentes manières dont l'emploi est organisé et exercé dans le monde.

5. Pourtant, ces termes se chevauchent parfois et ne sont pas intégrés dans un cadre cohérent, ce qui peut entraîner une certaine confusion quant à la nature et aux caractéristiques précises de divers phénomènes liés à l'emploi. L'absence d'un cadre général clair pose également un problème aux organismes nationaux de statistique qui souhaitent suivre la diversité croissante des formes d'emploi d'une manière cohérente et comparable.

6. Dans ce contexte, l'objectif principal du *Manuel sur les formes d'emploi* est de faire converger la riche littérature conceptuelle sur les formes d'emploi vers un cadre conceptuel cohérent et durable. Ce cadre pourra guider la collecte ultérieure de données et proposer un ensemble de termes que les organismes nationaux de statistique et les chercheurs pourront utiliser lorsqu'ils analyseront et diffuseront des données sur les formes d'emploi. En outre, il vise à aider les organismes nationaux de statistique et les autres chercheurs à comprendre et à classer les nouvelles formes d'emploi qui apparaissent actuellement dans leur pays. Ce guide ne remplace pas les résolutions de la Conférence internationale des statisticiens du travail ni les principales directives internationales telles que le manuel de la CEE sur la mesure de la qualité de l'emploi (*Handbook on Measuring Quality of Employment*). Il s'agit plutôt d'un document de référence qui rassemble des informations provenant de diverses sources et sert de point de départ à une collecte de données et à des recherches plus approfondies sur des sujets spécifiques.

7. Il est souhaitable que le Manuel puisse favoriser un consensus au sein de la communauté statistique internationale en proposant un langage conceptuel commun pour la classification et la mesure des formes d'emploi existantes et futures.

A. Qu'est-ce qu'une « forme » d'emploi ?

8. Le présent manuel se concentre uniquement sur la catégorie statistique de l'emploi, l'une des cinq catégories de travail définies par la *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre* adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail. Dans cette résolution, l'emploi est défini comme un « travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit » (OIT, 2013a, par. 7 b)).

9. Les formes d'emploi sont, avant tout, des ensembles distincts de caractéristiques associées à la manière dont l'emploi est organisé, supervisé, rémunéré et exécuté. Elles peuvent s'appuyer sur le droit du travail ou sur des conventions collectives, ou n'exister qu'en tant que pratiques organisationnelles. Par exemple, la plupart des pays établissent une distinction entre l'emploi rémunéré exercé pour un employeur et l'emploi exercé à des fins lucratives. Toutefois, dans d'autres cas, les formes d'emploi n'existent que comme pratiques d'entreprise et ne font pas l'objet d'une définition officielle.

10. L'évolution permanente des formes d'emploi que proposent les marchés nationaux du travail est souvent, mais pas toujours, le résultat de stratégies mises en œuvre par les entreprises pour accroître la flexibilité (Eurofound, 2015, p. 135). Il existe deux grands types de flexibilité. La flexibilité dirigée par les entreprises, ou par les employeurs, désigne la capacité des entreprises à fonctionner avec moins de contraintes liées aux réglementations publiques, au temps et à l'espace, tandis que la flexibilité dirigée par les travailleurs désigne la capacité des travailleurs à exercer un plus grand contrôle sur différents aspects de leur emploi, tels que leur lieu de travail et le maintien d'un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Les innovations introduites par les organisations pour accroître leur flexibilité jouent un rôle important dans l'augmentation de la productivité et la diminution des coûts de transaction et peuvent offrir aux travailleurs de nouvelles possibilités de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Dans le même temps, la flexibilité imposée par l'employeur peut accroître l'instabilité du temps de travail et exposer les travailleurs à un risque économique accru.

11. Alors que la flexibilité et les formes d'emploi peuvent être définies du point de vue des travailleurs ou des entreprises, le Manuel s'aligne sur les normes statistiques internationales existantes sur l'emploi en se concentrant sur la classification des formes d'emploi du point de vue des travailleurs. Il s'appuie donc sur l'unité statistique de l'emploi pour décrire les diverses circonstances qui caractérisent le travail rémunéré ou lucratif dans le monde et leurs conséquences pour les travailleurs.

B. Classer les formes d'emploi

12. Pour établir une classification des formes d'emploi, il faut résoudre trois principaux problèmes (voir Cappelli et Keller, 2013). Le premier consiste à faire en sorte que les formes d'emploi d'un type donné soient plus semblables les unes aux autres que les formes d'emploi d'un type différent. Si cela peut sembler relativement simple, dans la pratique, des difficultés apparaissent lorsque les formes d'emploi sont considérées sous différents angles. Par exemple, différents types de salariés peuvent être plus similaires entre eux que ne le sont les travailleurs indépendants lorsqu'on utilise une classification basée sur l'autonomie, mais certains salariés peuvent avoir plus de caractéristiques en commun avec certains types de travailleurs indépendants lorsqu'on considère leur situation sur le plan de la stabilité et de la permanence. Ainsi, la sélection des attributs qui permettent de classer les formes d'emploi joue un rôle essentiel dans l'élaboration d'un cadre conceptuel cohérent et durable.

13. Le deuxième problème à résoudre lors de la classification des formes d'emploi consiste à fixer des limites bien définies afin que les catégories de formes d'emploi soient clairement distinctes les unes des autres. Les formes d'emploi sont des catégories distinctes

plutôt que des points sur une échelle continue ou ordinale et les formes spécifiques ont des attributs communs qui les distinguent des autres formes.

14. Le troisième problème à résoudre consiste à faire en sorte que les formes d'emploi puissent être classées dans des catégories qui restent relativement stables et pertinentes au fil du temps. Le marché du travail est en constante évolution et de nouvelles formes d'emploi apparaissent constamment en réponse aux changements technologiques, législatifs et économiques. Il est donc important qu'un cadre conceptuel propose un ensemble de catégories qui permette de tenir compte des changements en cours sur le marché du travail, tout en restant informatif quant aux propriétés spécifiques qui caractérisent chaque forme d'emploi.

15. Au-delà des problèmes signalés par Cappelli et Keller, la classification des formes d'emploi devrait être associée à des phénomènes mesurables qui puissent servir de base à la collecte de données et à la mesure statistique des formes d'emploi.

16. Alors que les classifications sont généralement de nature hiérarchique, avec des catégories plus larges englobant des sous-dimensions plus détaillées, le cadre conceptuel relatif aux formes d'emploi est fondé sur une approche bidimensionnelle qui traduit la distinction entre les **relations de travail** et les **modalités de travail**.

C. Une classification bidimensionnelle

17. Les **relations de travail** désignent la relation entre les travailleurs et l'entité économique pour laquelle ceux-ci travaillent. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT) (2020a, par. 7), les statistiques sur les relations de travail fournissent des informations importantes sur la nature du risque économique et de l'autorité que les individus subissent au travail, ainsi que sur la force et la nature de l'attachement des travailleurs aux entités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles ils travaillent.

Encadré 1

Des travailleurs « occupant un emploi à titre indépendant » aux travailleurs « indépendants »

Tout au long du texte, le concept de **travailleur indépendant** est utilisé à la place de celui de travailleur occupant un **emploi à titre indépendant**. Malgré son usage répandu, le terme « emploi à titre indépendant » a une signification ambiguë. Dans le Système de comptabilité nationale (SCN), il désigne les travailleurs propriétaires d'entreprises non constituées en sociétés qui ne sont pas salariés (ils perçoivent un revenu mixte, qui contient des éléments de rémunération du travail et de revenus du capital), tandis que dans la version précédente de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) (CISP-93), l'emploi à titre indépendant faisait référence à tous les travailleurs qui ne sont pas salariés, indépendamment de la forme exacte de rémunération. En outre, certains travailleurs qui sont considérés comme occupant un emploi à titre indépendant dans la CISP-93 – à savoir les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les entrepreneurs dépendants – ne sont pas réellement indépendants puisqu'ils dépendent d'une entité économique qu'ils ne possèdent pas ou n'ont pas la maîtrise de leur emploi. L'annexe A présente une explication détaillée de l'emploi à titre indépendant dans le SCN.

Pour cette raison, dans la classification CISP-18 basée sur l'autorité (CISP-18-A), les entrepreneurs dépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont considérés comme représentant des types distincts de relations de travail et sont inclus dans le groupe plus large des **travailleurs dépendants**. Les employeurs et les travailleurs indépendants sans employés sont classés en tant que **travailleurs indépendants**.

Pour fournir des données au SCN, il convient d'utiliser la CISP-18-R. Cette version de la CISP-18 est fondée sur la distinction générale entre l'**emploi à but lucratif**, qui comprend les entrepreneurs dépendants, les travailleurs indépendants dans les entreprises du marché des ménages et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, et l'**emploi rémunéré**, qui comprend les employés et les propriétaires-exploitants de sociétés.

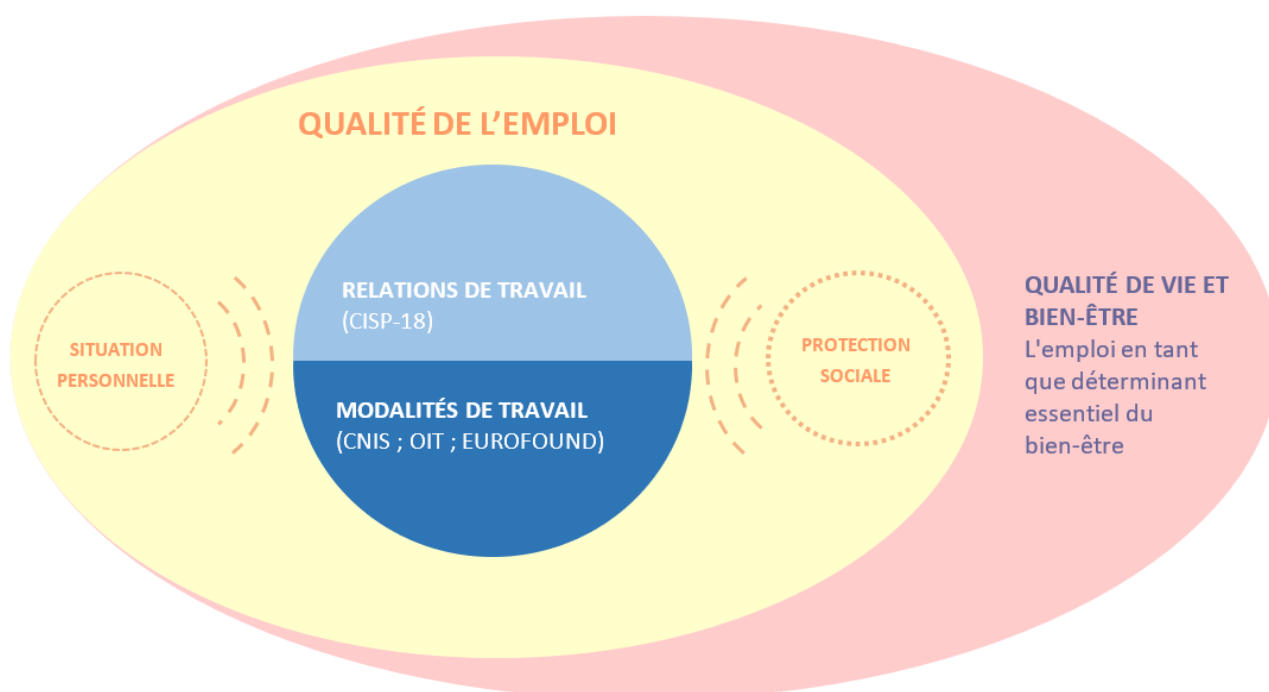
18. La norme statistique internationale applicable aux statistiques sur les relations de travail est la Classification internationale d'après la situation dans la profession de 2018 (CISP-18). Celle-ci comprend deux classifications : la CISP-18-R, qui classe les relations de travail selon le type de risque économique, et la CISP-18-A, dans laquelle les relations de travail sont classées selon le type d'autorité. Les catégories de statut dans l'emploi décrites par la CISP-18-A comprennent, par exemple, les employés, les employeurs, les travailleurs indépendants sans employés et les contractants dépendants.

19. Pour rendre compte avec précision de la diversité croissante des formes d'emploi – qui ne concerne pas seulement les relations de travail, mais aussi certains aspects de la manière dont l'emploi est exercé – le cadre conceptuel relatif aux formes d'emploi est organisé autour d'une dimension supplémentaire : le concept de **modalités de travail**¹. Cette dimension fait référence à la manière dont le travail est coordonné, exécuté et rémunéré dans le temps et l'espace.

20. L'idée de créer un système multidimensionnel de classification des formes d'emploi n'est pas nouvelle. Dans son analyse théorique des nouvelles formes d'emploi en Europe (2015 ; 2020), Eurofound a introduit le concept de « schémas de travail » pour décrire les nouvelles formes d'emploi qui comportent des aspects autres que les relations de travail proprement dites et ont trait à la manière dont le travail est effectué (Eurofound, 2015, p. 7). De même, en 2016 en France, dans le cadre de sa révision du système français de mesure de l'emploi, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) a mis en avant, de manière indépendante, le concept de « modalités d'exercice de l'emploi » (CNIS, 2016) pour décrire les phénomènes liés à la manière dont le travail est effectué.

21. Bien qu'il n'existe pas de norme statistique internationale régissant le concept de modalités de travail, un certain nombre de modalités spécifiques, telles que l'aménagement du temps de travail, sont définies par les résolutions de la Conférence internationale des statisticiens du travail.

Figure 1
Cadre conceptuel relatif aux formes d'emploi



¹ Les organismes nationaux de statistique et les chercheurs peuvent également utiliser les termes « schéma de travail » ou « forme d'organisation du travail » s'ils jugent ces termes mieux adaptés au contexte national ou plus proches de la terminologie existante dans la langue nationale.

22. Les formes d'emploi posent des questions supplémentaires aux gouvernements, aux entreprises et aux particuliers et, pour bien comprendre ces questions, il faut tenir compte 1) du niveau de permanence et de stabilité associé aux relations de travail, 2) du système de protection sociale dont relève la forme d'emploi, 3) de la situation des personnes qui exercent cette forme d'emploi et 4) de l'incidence des formes d'emploi sur le bien-être individuel, telle que l'a défini le concept plus large de qualité de l'emploi. Avec les relations de travail et les modalités de travail, ces quatre dimensions offrent un cadre conceptuel complet pour mesurer les formes d'emploi et comprendre leur incidence sur le bien-être (voir fig. 1).

D. Intégrer les dimensions dans la mesure

23. La corrélation entre les relations de travail et les modalités de travail peut être représentée sous la forme d'une grille (fig. 2). Toutes les formes d'emploi correspondent à une seule catégorie de statut dans l'emploi qui peut être associée à une ou plusieurs modalités.

24. La durée du temps de travail, le lieu de travail principal et les plateformes numériques sont présentés comme des exemples de modalités de travail. Si toutes les combinaisons de ces modalités et des catégories de la CISP-18 sont possibles, certaines modalités ne s'appliquent qu'à un seul ou quelques types de relations de travail. Par exemple, certaines formes de rémunération, comme les salaires et les traitements, ne s'appliquent qu'aux employés et aux propriétaires-exploitants de sociétés. Un inventaire plus complet des combinaisons possibles de modalités de travail et de catégories de statut dans l'emploi est présenté à l'annexe C du Manuel.

Figure 2

La corrélation entre les relations de travail et les modalités de travail au niveau du poste de travail

Relations de travail (CISP-18)	Modalités de travail : exemple					
	Temps de travail		Lieu de travail		Plateformes numériques	
	Durée du temps de travail		Lieu de travail principal		Travail par l'intermédiaire d'une plateforme numérique	
Catégories principales de la CISP-18	Temps partiel	Temps plein	Au domicile	Hors du domicile	Oui	Non
Employés						
Contractants dépendants						
Employeurs dans les entreprises						
Employeurs dans les entreprises du marché des ménages						
Propriétaires-exploitants de sociétés sans salariés						
Travailleurs pour compte propre dans les entreprises du marché des ménages sans salariés						
Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale						

25. La mesure du degré de permanence ou de stabilité des travailleurs dans leur emploi peut également intéresser les organismes nationaux de statistique et les chercheurs. Alors que la permanence de l'emploi fait référence à l'existence d'une garantie illimitée d'emploi continu, la stabilité fait référence à la durée de l'emploi (degré de sécurité d'emploi) et à la régularité avec laquelle les travailleurs peuvent rester employés ou se consacrer à des tâches génératrices de revenus. La permanence et la stabilité doivent être comprises comme des sous-dimensions des grandes catégories de relations de travail de la CISP-18, des emplois plus ou moins permanents ou stables existant au sein de chaque catégorie. Si la CISP-18

comprend une sous-catégorie de salariés fondée sur la permanence et la stabilité qui tient compte du degré d'exposition des salariés au risque économique, elle ne donne pas d'indications sur la mesure de ces deux dimensions dans d'autres types de relations de travail. Cependant, les travailleurs indépendants, les contractants dépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale peuvent également connaître différents degrés de permanence et de stabilité. Cet aspect peut être pris en compte par des indicateurs supplémentaires, qui sont décrits au chapitre 4 du Manuel.

26. Il est possible de combiner les indicateurs de permanence et de stabilité avec la classification des relations de travail et des modalités de travail afin de créer une grille couvrant toutes les principales dimensions présentant un intérêt pour mesurer les formes d'emploi, comme l'illustre la figure 3.

Figure 3

Relations de travail, modalités de travail et permanence et stabilité

Relations de travail (CISP-18)		Modalités de travail : exemple					
		Temps de travail		Lieu de travail		Plateformes numériques	
Catégories principales de la CISP-18	Permanence et stabilité	Durée du temps de travail		Lieu de travail principal		Travail par l'intermédiaire d'une plateforme numérique	
		Temps partiel	Temps plein	Au domicile	Hors du domicile	Oui	Non
Employés	Employés permanents						
	Employés à durée déterminée						
	Employés à court terme et occasionnels						
	Apprentis, stagiaires et stagiaires rémunérés						
Contractants dépendants	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						
Employeurs dans les entreprises	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						
Employeurs dans les entreprises du marché des ménages	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						
Propriétaires-exploitants de sociétés sans salariés	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						
Travailleurs pour compte propre dans les entreprises du marché des ménages sans salariés	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						
Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	Plus de permanence ou de stabilité						
	Moins de permanence ou de stabilité						

27. Si les indicateurs statistiques peuvent correspondre à une cellule spécifique du tableau (par exemple, les employés à durée déterminée travaillant à temps partiel), dans de nombreux cas, une combinaison de catégories de statut dans l'emploi, une modalité de travail

spécifique, ou même un mélange de modalités et de catégories de statut dans l'emploi sont utilisés pour les construire. Par exemple, les organismes nationaux de statistique qui souhaitent mesurer l'utilisation des plateformes numériques parmi les travailleurs indépendants sans salariés qui travaillent à domicile combineront deux catégories de statut dans l'emploi et deux modalités.

28. Lorsque les programmes d'assurance sociale sont liés au poste de travail plutôt qu'universels, la protection sociale peut être ajoutée comme dimension supplémentaire à la grille. La relation statistique entre les formes d'emploi et la protection sociale dépend fortement de la conception des lois et des programmes sociaux d'un pays.

29. La classification et la mesure statistique des formes d'emploi sont effectuées au niveau du poste de travail. Cependant, une personne peut avoir plusieurs emplois et l'emploi peut avoir des conséquences différentes pour la personne selon sa situation. En conséquence, l'interaction entre la forme d'emploi et les caractéristiques individuelles doit être considérée comme un niveau d'analyse distinct.

E. Structure du Manuel

30. Dans le premier chapitre (introduction), les principales dimensions du cadre conceptuel et leurs interrelations sont présentées et définies. Chacun des chapitres suivants du Manuel détaille ces principales dimensions.

31. Le *chapitre 2* décrit plus en détail le concept de relations de travail, en s'appuyant sur les unités statistiques d'emploi et de poste de travail, telles que définies par les résolutions de la Conférence internationale des statisticiens du travail. Y sont également définies les principales catégories de statut dans l'emploi figurant dans la CISP-18 et est présenté le concept de relations de travail multipartites.

32. Le *chapitre 3* présente cinq grands aspects des modalités de travail ainsi que le concept d'informalité et des définitions relatives à de nombreuses modalités de plus en plus pertinentes dans le contexte d'un monde numérisé et internationalisé, telles que le télétravail et l'emploi sur des plateformes numériques.

33. Le *chapitre 4* présente des définitions de la stabilité et de la permanence fondées sur la CISP-18 ainsi que des critères pouvant servir à évaluer la stabilité et la permanence chez les travailleurs indépendants et les contractants dépendants. En outre, une définition du travail à la tâche y est proposée, en vue d'aider les organismes nationaux de statistique à prendre en compte les nouvelles formes d'emploi qui reposent sur des tâches courtes plutôt que sur des postes bien définis.

34. Le *chapitre 5* décrit les concepts et les indicateurs qui peuvent être utilisés pour mesurer et comprendre la relation entre les formes d'emploi et la situation personnelle.

35. Le *chapitre 6* présente un examen des concepts fondamentaux liés à la protection sociale et décrit la manière dont la protection sociale devrait être mesurée en fonction des formes d'emploi.

36. Le *chapitre 7* souligne le lien entre le cadre conceptuel relatif aux formes d'emploi et la qualité de l'emploi.

37. Le *chapitre 8* présente une description des sources de données envisageables et contient des recommandations sur les indicateurs à utiliser en priorité pour mesurer statistiquement les formes d'emploi.

38. L'*annexe A* traite des relations conceptuelles et statistiques entre les formes d'emploi et le Système de comptabilité nationale (SCN).

39. L'*annexe B* présente une vue d'ensemble des formes d'emploi émergentes dans les pays de la Conférence des statisticiens européens en s'appuyant sur les recherches de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), complétées par les résultats d'une enquête réalisée en 2021 par l'Équipe spéciale des formes d'emploi.

40. L'*annexe C* présente une analyse conceptuelle plus détaillée de la relation entre les relations de travail et les modalités de travail.

F. Sujets et éléments à prendre en considération pour la suite des travaux

41. Le Manuel témoigne du consensus auquel sont parvenus les membres de l'Équipe spéciale sur un large éventail de questions, notamment un cadre général permettant de classer et de comprendre les formes d'emploi, des définitions de concepts fondamentaux tels que les relations et les modalités de travail, ainsi qu'une liste d'indicateurs clefs qui peuvent aider les organismes nationaux de statistique à suivre l'évolution des formes d'emploi dans le temps et à en comprendre les conséquences. Il ne dresse pas de liste de toutes les formes d'emploi et ne cherche pas non plus à répertorier toutes les combinaisons possibles de modalités et de relations de travail. Il présente plutôt des principes généraux et des lignes directrices qui pourront aider les organismes nationaux de statistique et les chercheurs à classer et à mesurer les diverses formes d'emploi qui correspondent à leur contexte national. Étant donné que le Manuel se concentre sur les concepts et les définitions statistiques, il n'y figure dans la plupart des cas aucune directive précise en matière de mesure (comme des exemples de questions à inclure dans les enquêtes auprès des ménages) ni aucune recommandation sur la fréquence des mesures. Par conséquent, il faudrait envisager, dans le cadre des travaux futurs sur les formes d'emploi, de définir des orientations pratiques en matière de collecte de données et de résolution des problèmes de mesure. Il serait également utile que les pays partagent leurs données d'expérience et leurs bonnes pratiques dans le domaine de la mesure des formes d'emploi nouvelles et émergentes.

II. Indicateurs

42. La section 8.2.1 du Manuel (sect. A ci-dessous) propose un ensemble d'indicateurs essentiels qui tiennent compte des recommandations formulées par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (OIT, 2018b) aux fins de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-18). Des indicateurs supplémentaires se rapportant à d'autres éléments du cadre conceptuel relatif aux formes d'emploi sont présentés dans la section 8.2.2 du Manuel (sect. B ci-dessous).

A. Mesure statistique des travailleurs sur la base de la CISP-18

43. La CISP-18 classe les emplois selon deux hiérarchies : le type d'autorité (CISP-18-A) et le type de risque économique (CISP-18-R). Les deux hiérarchies doivent bénéficier d'une même priorité lors de la production de statistiques. Les statistiques fondées sur des enquêtes sur la population active et d'autres sources doivent être établies régulièrement en fonction des deux hiérarchies.

44. Les pays doivent sélectionner des indicateurs adaptés à leur contexte national et conformes à la périodicité des sources de données utilisées pour établir des statistiques sur l'emploi, telles que l'enquête sur la population active. Pour rendre compte de la situation du marché du travail dans un pays, il convient de sélectionner des indicateurs qui permettent de suivre 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 (OIT, 2020a, par. 379). Dans les paragraphes qui suivent sont présentés des indicateurs fondés sur la CISP-18 :

a) **Catégories d'emploi de la CISP-18.** Pour les catégories de travailleurs des 1^{er}, 2^e et 3^e niveaux d'agrégation de la CISP-18-A et de la CISP-18-R : nombre de travailleurs, nombre moyen d'heures habituellement travaillées et effectivement travaillées par semaine dans l'emploi principal et rapport entre le nombre de travailleurs et le nombre total de personnes salariées. Les catégories de la CISP-18 sont présentées et expliquées en détail dans l'encadré 2.1 du chapitre 2 du Manuel ;

b) **Cumul de postes.** Décompte de toutes les personnes occupant plus d'un poste de travail et rapport au nombre total de personnes ayant un emploi ;

c) **Contractants dépendants.** Rapports des contractants dépendants dont c'est l'activité principale aux employés, aux travailleurs indépendants sans employés et aux travailleurs dépendants ;

d) **Sous-catégories d'employés.** Sous-catégories d'employés (41-44 dans l'encadré 2.1 du Manuel) en pourcentage de l'ensemble des employés ;

e) **Durée de l'accord de travail.** Durée de l'accord de travail conclu avec les employés à durée déterminée, les employés à court terme et les employés occasionnels ;

f) **Durée de l'emploi.** Durée de l'emploi dans l'entité économique actuelle en ce qui concerne toutes les situations dans la profession (voir la section 4.5.1 du chapitre 4 du Manuel pour plus de détails) ;

g) **Protection sociale des employés.** Employés bénéficiant d'une protection sociale liée au poste de travail en pourcentage de l'ensemble des employés.

45. Les indicateurs doivent être calculés pour la population active dans son ensemble – ou pour tout autre groupe cible pertinent – et ventilés par sexe, groupe d'âge (y compris des catégories distinctes pour les jeunes), niveau d'instruction, région géographique, zones urbaines et rurales et autres caractéristiques pertinentes à prendre en considération pour assurer la qualité et la précision des données (OIT, 2020a, par. 378).

46. Étant donné la nature diverse des activités économiques recouvrant diverses formes d'emploi, il est également recommandé de présenter les données relatives aux formes d'emploi par groupe professionnel (selon la Classification internationale type des professions) et par type d'activité de l'entité économique (selon la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) ou la Nomenclature des activités économiques (NACE)).

B. Mesure statistique des formes d'emploi ne reposant pas sur la CISP-18

47. Pour établir des statistiques complètes sur les formes d'emploi et les relations de travail, il faut disposer d'informations sur les caractéristiques des postes et des activités de travail qui ne sont pas mesurées dans le cadre de la CISP-18 (autrement dit, les phénomènes qui ne sont pas des relations de travail selon le type de risque économique et le type d'autorité). Pour tenir compte de la diversité des formes d'emploi, il convient d'examiner les modalités de travail (pour plus d'explications, voir les chapitres 2 et 3 du Manuel). Pour présenter une image complète des formes d'emploi, il faut aussi disposer d'informations sur le niveau de permanence et de stabilité, le système de protection sociale, la situation des personnes et les aspects qualitatifs de l'emploi.

48. Le tableau 1 présente les indicateurs recommandés pour mesurer les formes d'emploi autres que celles que prévoit la CISP-18 que les services statistiques peuvent envisager de compiler.

Tableau 1
Liste d'indicateurs recommandés

<i>Catégorie/sous-catégorie</i>	<i>Indicateur/sous-indicateur</i>	<i>Description</i>	<i>Source</i>	
Relations multipartites	4a6 Travailleurs ayant un emploi par le biais d'agences de travail intérimaire	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE	
	Travailleurs ayant un horaire de travail réduit (généralement moins de 30 heures par semaine, selon les définitions nationales)	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi		
Durée du temps de travail	Travailleurs à temps partiel autodéclarés	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi		
	Employés à temps partiel qui partagent un poste de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés à temps partiel		
	3a4 Emploi pendant des tranches horaires basées sur des horaires habituels et réels	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE	
	3b1, 3b2, 3b3 Travail de nuit et travail effectué le soir ou en fin de semaine	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE	
Horaire de travail journalier	Employés qui travaillent en horaires fractionnés	Nombre et pourcentage (%) d'employés		
	Employés dont les horaires sont fixés par l'employeur sans possibilité de changement	Nombre et pourcentage (%) d'employés		
Temps de travail et aménagement du temps de travail	Employés qui peuvent choisir entre plusieurs horaires de travail fixes déterminés par l'entreprise ou l'organisation ou dont l'horaire est négocié avec l'employeur	Nombre et pourcentage (%) d'employés		
	Souplesse dans l'horaire de travail (employés seulement)	Employés qui déterminent eux-mêmes entièrement leur horaire de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés	
	3b4 Employés qui peuvent varier l'horaire de début et de fin de leur journée de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE	
	Employés qui peuvent prendre des congés pour raisons personnelles	Nombre et pourcentage (%) d'employés		
	Employés qui bénéficient d'un système de crédit-épargne temps ou d'horaire flexible	Nombre et pourcentage (%) d'employés		
	Variabilité du temps de travail	Travailleurs dont le nombre total d'heures varie d'une semaine à l'autre, par catégorie de la CISP-18 (nombre d'heures variable)	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	
		Travailleurs dont les jours ou les horaires de travail varient d'une semaine à l'autre, par catégorie de la CISP-18 (horaire variable)	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	
Travailleurs dépendants ayant un horaire variable		Travailleurs dépendants qui déterminent eux-mêmes leur horaire variable	Nombre et pourcentage (%) de travailleurs dépendants	

<i>Catégorie/sous-catégorie</i>	<i>Indicateur/sous-indicateur</i>	<i>Description</i>	<i>Source</i>
	Travailleurs dépendants dont l'horaire variable est déterminé par l'employeur	Nombre et pourcentage (%) de travailleurs dépendants	
Autres indicateurs relatifs aux travailleurs dépendants	Travailleurs dépendants qui sont appelés au travail dans un court délai plus d'une fois par mois	Nombre et pourcentage (%) de travailleurs dépendants	
	Employés ayant des responsabilités familiales par souplesse dans l'horaire de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés ayant des responsabilités familiales	
Lieu de travail	Travailleurs par lieu de travail principal	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
	3c2 Possibilité de travailler à domicile	Pourcentage (%) de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	Travailleurs à domicile	Pourcentage (%) de personnes en emploi	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
	Travailleurs à domicile occasionnels	Pourcentage (%) de personnes en emploi	
	Employés qui télétravaillent habituellement ou occasionnellement	Nombre et pourcentage (%) d'employés	
	Employés qui sont des travailleurs hybrides	Nombre et pourcentage (%) d'employés	
	Employés qui sont des télétravailleurs à haute mobilité	Nombre et pourcentage (%) d'employés	
Répartition et supervision électroniques des tâches	Travailleurs ayant exercé un emploi sur une plateforme numérique au cours des douze ou des six derniers mois/dernières semaines	Par poste de travail principal ou autre Par tâche effectuée en présentiel ou en ligne Par services/biens	Nombre et pourcentage (%) de la population et des personnes en emploi
	Travailleurs dont l'horaire de travail est déterminé par un algorithme ou un logiciel		Pourcentage (%) de travailleurs dépendants
	Travailleurs auxquels des tâches sont assignées sur la base d'un algorithme ou d'un logiciel		Pourcentage (%) de travailleurs dépendants
	Travailleurs dont les résultats sont contrôlés par un algorithme ou un logiciel		Pourcentage (%) de travailleurs dépendants

<i>Catégorie/sous-catégorie</i>	<i>Indicateur/sous-indicateur</i>	<i>Description</i>	<i>Source</i>
Formes de rémunération et de paiement	Formes principales de rémunération : - au temps travaillé (y compris le salaire) - à la pièce, à la commission ou par les pourboires - paiement pour service fourni - rémunération non salariale (profit/pertes)	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
	Employés bénéficiant d'un système de rémunération variable	Pourcentage (%) d'employés	
Informalité	Emploi informel	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	Lignes directrices de la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail
	Employés ayant une forme écrite de contrat de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
Permanence	Travailleurs présentant des caractéristiques de faible permanence, par catégorie de la CISP-18 (voir la section 4.5 du chapitre 4 du Manuel pour la mise en pratique)	Pourcentage (%) de personnes en emploi	
	Travailleurs qui, pour des raisons économiques, ne prévoient pas de continuer à occuper le même poste de travail au cours des douze mois suivants	Pourcentage (%) de personnes en emploi	
Stabilité	Travailleurs ayant trois ans d'ancienneté ou plus	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	
	Travailleurs qui exercent leur activité pendant la majeure partie de l'année	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	
	Salariés ayant un emploi occasionnel (auxquels aucun minimum d'heures de travail par semaine n'est garanti)	Nombre et pourcentage (%) d'employés	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
	Employés ayant une forme écrite de contrat de travail	Nombre et pourcentage (%) d'employés	
Travailleurs à la tâche	Travailleurs qui accomplissent des travaux à la tâche (dans leur emploi principal/secondaire)	Nombre et pourcentage (%) de personnes en emploi	
	Personnes qui ont effectué des travaux à la tâche au cours des douze mois précédents	Nombre et pourcentage (%) de la population et des personnes en emploi	

<i>Catégorie/sous-catégorie</i>	<i>Indicateur/sous-indicateur</i>	<i>Description</i>	<i>Source</i>
	Principales raisons de l'emploi à temps partiel	Nombre et pourcentage (%) de travailleurs à temps partiel	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
Indicateurs relatifs à la personne	3a3 Taux de travail à temps partiel involontaire	Pourcentage (%) de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	Employés non permanents qui souhaitent un emploi permanent	Pourcentage (%) d'employés non permanents	Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
	1a3 Personnes en emploi dont la santé physique est exposée à des facteurs de risque au travail	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
1a : Sécurité au travail	1a4 Personnes en emploi dont la santé mentale est exposée à des facteurs de risque au travail	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
2a : Revenus du travail	2a1 Revenu nominal mensuel/horaire des employés (monnaie locale)	Moyenne	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	2b1 Employés ayant droit à un congé annuel payé	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
2b : Avantages pécuniaires non salariaux	2b4 Employés ayant droit à un congé de maladie payé	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
Incidence des formes d'emploi sur la qualité de l'emploi	3a1 Heures hebdomadaires habituellement travaillées par personne employée	Moyenne	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
3a : Heures de travail	3a2 Personnes en emploi travaillant habituellement 49 heures ou plus par semaine	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	4a2 Ancienneté dans l'emploi	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
4a : Sécurité de l'emploi	4a5 Personnes en emploi qui pourraient perdre leur emploi au cours des six mois suivants	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	4b1 Personnes en emploi qui cotisent activement à un régime de retraite	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
4b : Protection sociale	4b2 Employés qui cotisent activement à un régime d'assurance chômage	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE

<i>Catégorie/sous-catégorie</i>	<i>Indicateur/sous-indicateur</i>	<i>Description</i>	<i>Source</i>
	4b3 Personnes en emploi qui cotisent activement à un régime d'assurance médicale lié à leur emploi	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
6 : Développement des compétences et formation	6.1 Personnes en emploi ayant reçu un enseignement non formel et une formation liés à leur poste de travail au cours des douze mois précédents	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	6.4 Personnes en emploi dont le poste de travail comporte une amélioration des compétences	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
7a : Relations liées à l'emploi	7a1 Personnes en emploi qui ont de bonnes relations avec leurs collègues	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
7b : Motivation professionnelle	7b1 Autonomie professionnelle	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	7b5 Personnes en emploi qui sont en mesure de choisir leurs méthodes de travail ou d'influer sur leur rythme de travail	Pourcentage (%)	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
Autres indicateurs relatifs au salaire	Travailleurs touchant un faible salaire (basé sur l'indicateur 2a2 de la CEE (Salariés dont le salaire est faible) ou sur une autre définition nationale)	Pourcentage (%) d'employés ou de personnes en emploi	Indicateur de qualité de l'emploi de la CEE
	Salaire mensuel minimum	Rapport du salaire minimum au revenu mensuel moyen	
	Employés recevant un salaire minimum	Pourcentage (%) d'employés	
	Revenu nominal mensuel/hebdomadaire des travailleurs indépendants et des contractants dépendants (monnaie locale)*	Moyenne	

* En raison de leur exposition au risque économique, les revenus des travailleurs indépendants et des contractants dépendants peuvent être négatifs.

III. Recommandations relatives à la fréquence

49. Dans la mesure du possible, la collecte des données destinées à la CISP-18 doit suivre la même fréquence que la mesure de l'emploi. Une exception concerne le statut dans le deuxième emploi. La mesure étant plus complexe dans le cadre de la CISP-18 que dans celui de la CISP-93, une version simplifiée de la CISP peut être appliquée pour les seconds emplois afin de réduire la charge de travail que représente la communication des données. En général, le niveau de détail peut varier en fonction de la source statistique et des besoins descriptifs et analytiques.

50. Si une catégorie située à n'importe quel niveau de la CISP-18 n'est pas assez courante dans un pays et qu'il est impossible d'obtenir des estimations statistiquement significatives en raison de la petite taille de l'échantillon, ou si une méthode opérationnelle stable de mesure n'a pas été établie au niveau régional ou national, il peut s'avérer inapproprié de collecter ou de compiler régulièrement des données sur cette catégorie au moyen d'enquêtes traditionnelles telles que l'enquête sur la population active. Néanmoins, ces phénomènes peuvent être intéressants soit parce qu'ils sont considérés comme des phénomènes émergents qui deviendront plus importants à l'avenir et qui doivent être analysés dès leur apparition,

soit parce qu'ils représentent une préoccupation d'ordre politique au sujet des conditions de travail. Dans ce cas, les organismes nationaux de statistique doivent envisager de réaliser une enquête ad hoc pour étudier les tendances émergentes. Il en va de même pour l'étude des nouvelles formes d'emploi telles que l'emploi sur les plateformes numériques. Dans tous les cas, la décision de ne pas établir de statistiques sur un groupe particulier doit être empirique : la preuve que le groupe est trop petit pour être statistiquement significatif dans le cadre d'une grande enquête doit être fournie et confirmée périodiquement.

51. Pour ce qui est des autres indicateurs recommandés, il est bon que les données soient collectées et diffusées avec une certaine régularité pour suivre l'évolution des formes d'emploi et de la qualité de l'emploi dans le temps. En général, une politique de fréquence de collecte des données doit être établie et communiquée aux utilisateurs, en fonction de la pertinence du phénomène, de son évolution dans le temps (les données relatives aux phénomènes dont le rythme d'évolution est lent peuvent être collectées moins fréquemment) et des besoins d'information des responsables politiques. Un autre aspect à prendre en compte est la corrélation entre les indicateurs : les principaux indicateurs peuvent exiger une collecte plus fréquente et d'autres faire l'objet d'une collecte plus espacée mais être estimés et publiés plus fréquemment sur la base d'une ventilation temporelle (au moyen d'une corrélation entre les indicateurs calculés plus fréquemment).
