

KILM 2. Le taux d'emploi

Introduction

Le taux d'emploi¹ est le pourcentage de la population en âge de travailler qui est dans l'emploi. Un taux élevé signifie qu'une proportion importante de la population d'un pays est dans l'emploi, alors qu'un taux faible signifie qu'une grande partie de la population ne participe pas directement aux activités liées au marché, soit parce qu'elle est sans emploi, soit (c'est le cas le plus probable) parce qu'elle est hors de la main d'œuvre.

Tous les pays du monde qui recueillent des informations sur la situation par rapport au marché du travail devraient théoriquement disposer des informations nécessaires pour calculer les taux d'emploi, c'est-à-dire des données sur la population en âge de travailler et celles relatives à l'emploi total. Ces deux éléments ne sont toutefois pas toujours publiés, et il n'est pas toujours possible non plus d'avoir une répartition de la population en fonction des tranches d'âge ; dans ces cas, on dispose des données sur l'emploi sans pouvoir calculer le taux d'emploi. Le tableau 2 des KILM montre les taux d'emploi de 215 économies, désagrégés autant que possible en fonction du sexe et des tranches d'âge (total, jeunes et adultes).

Le KILM 2 contient également des estimations des taux d'emploi élaborées par le BIT qui peuvent contribuer à compléter les informations manquantes. Cette série (le tableau 2a) est harmonisée pour tenir compte des différences entre les données nationales, la portée de la couverture, les méthodologies de collecte et de tabulation, et des facteurs spécifiques au pays, comme le service militaire obligatoire.² Cette série comprend des

¹ Dans ce texte, nous raccourcissons parfois cette expression en « taux d'emploi »

² Pour avoir plus d'informations sur la méthodologie utilisée pour harmoniser les estimations, voir à l'annexe 4 la « Note sur les estimations régionales et mondiales » dans BIT, *Tendances mondiales de l'emploi 2011* (Genève, 2011).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_e

données provenant de rapports nationaux et des données imputées, elle ne contient que des estimations nationales, c'est-à-dire sans limitation de couverture géographique. Cette série d'estimations harmonisées sert de base aux agrégats mondiaux et régionaux du BIT du taux d'emploi présentés dans la série des *Tendances mondiales de l'emploi* et diffusés dans le tableau R2 de la 9^e édition électronique des KILM. Le tableau 2b se fonde sur les estimations nationales disponibles des taux d'emploi.

Utilisation de cet indicateur

Le taux d'emploi fournit des informations sur la capacité d'une économie à créer des emplois ; dans de nombreux pays, cet indicateur est souvent plus révélateur que le taux de chômage. Même si l'on considère habituellement qu'un ratio élevé est positif, cet indicateur ne permet pas à lui seul d'évaluer le niveau de travail décent ni les déficits de travail décent.³ Il est nécessaire d'avoir d'autres indicateurs pour évaluer des éléments comme les gains, les heures de travail, l'emploi dans le secteur informel, le sous-emploi et les conditions de travail. En réalité, ce ratio peut être élevé pour des raisons qui ne sont pas nécessairement positives – par exemple lorsque les opportunités d'éducation sont limitées, les jeunes ont tendance à prendre le premier travail venu au lieu de rester à l'école pour développer leur capital humain. Pour ces raisons, il est fortement conseillé d'examiner l'ensemble des

[mp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150441.pdf](http://www.ilo.org/emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150441.pdf)

³ Depuis la publication du BIT : *Travail décent*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, 1999 (Genève, 1999), l'objectif du « travail décent » est devenu le mandat principal de l'OIT, et rassemble les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social pour l'élaboration de politiques et de programmes destinés à « obtenir un travail décent pour les femmes et les hommes du monde entier ». Pour plus d'informations, voir à l'adresse : <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

indicateurs avant toute évaluation des politiques du marché du travail spécifiques au pays.

Le cadre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) avait reconnu avec fermeté le concept selon lequel l'emploi – et plus précisément l'accès à un travail décent – est essentiel pour réduire la pauvreté, en adoptant une cible axée sur l'emploi dans le cadre de l'objectif de réduire de moitié la proportion de la population qui vit dans l'extrême pauvreté. Le taux d'emploi a été adopté et fait partie des quatre indicateurs permettant de mesurer les progrès pour atteindre la cible 1b « assurer le plein emploi productif et le travail décent pour chacun, y compris les femmes et les jeunes ». ⁴ Les objectifs du millénaire pour le développement se sont terminés en 2015, et le rôle essentiel du travail décent pour réduire la pauvreté a été renforcé dans les objectifs qui leur ont succédé, les Objectifs de développement durable (ODD). En fait, le huitième objectif de développement durable consiste à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, l'emploi et le travail décent pour tous ». ⁵

Les taux d'emploi servent de plus en plus souvent de base pour comparer les marchés du travail d'un pays à l'autre ou d'un groupe de pays à un autre. Les chiffres de l'emploi à eux seuls ne sont pas appropriés pour cette comparaison, ils doivent être exprimés en pourcentage de la population qui pourrait travailler. On pourrait supposer qu'un pays qui emploie 30 millions de personnes est plus riche qu'un pays qui n'en emploie que 3 millions, alors que l'ajout de l'élément de la population en âge de travailler peut changer cette impression ; s'il y a dans le pays A trois millions de personnes dans l'emploi sur 5 millions de personnes qui

⁴ Le premier objectif du Millénaire pour le développement comprenait trois cibles et neuf indicateurs, voir la liste officielle à l'adresse : <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm> Les autres indicateurs relatifs à la cible du travail décent étaient le taux de croissance du PIB par personne occupée (la croissance de la productivité du travail ; KILM 17), la proportion de travailleurs pauvres (KILM 18) et le taux d'emploi vulnérable (KILM 3).

⁵ La liste officielle des Objectifs de développement durable ainsi que les cibles correspondantes (y compris le huitième objectif) se trouvent à l'adresse :

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

pourraient l'être (taux d'emploi de 60 pour cent), et dans le pays B trente millions de personnes dans l'emploi sur 70 millions qui pourraient l'être (taux d'emploi de 43 pour cent), la capacité du pays A à générer de l'emploi est supérieure à celle du pays B. L'utilisation du taux permet de déterminer la part de la population d'un pays – ou d'un groupe de pays - qui contribue à la production de biens et de services.

Les taux d'emploi sont particulièrement intéressants quand ils sont ventilés en fonction du sexe, car les taux des hommes et ceux des femmes donnent des informations sur les différences de niveau d'activité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail d'un pays. Il convient toutefois de souligner que cet indicateur est sujet à des préjugés sexistes, dans la mesure où il existe une tendance à sous-évaluer les femmes qui ne considèrent pas leur travail comme « un emploi » ou ne sont pas perçues par les autres comme « au travail ». Les femmes sont souvent celles qui s'occupent principalement des enfants et sont responsables des tâches domestiques qui peuvent les empêcher de rechercher un emploi rémunéré, surtout si elles ne sont pas encouragées par les attitudes socioculturelles et/ou les politiques familiales et des programmes facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Définitions et sources

Le taux d'emploi est le pourcentage de la population en âge de travailler d'un pays qui a un emploi. Les taux d'emploi des jeunes et des adultes sont le pourcentage de la population des jeunes – généralement de 15 à 24 ans - et celui des adultes – de 25 ans et plus - qui ont un emploi.

L'emploi est défini dans la résolution adoptée par la 19^e conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (CIST) : il s'agit des personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit, qu'elles soient au travail durant la période de référence (c'est-à-dire qu'elles ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail) ou pas au travail en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'un

aménagement du temps de travail.⁶ (Voir l'encadré 2).

Dans la plupart des pays, la population en âge de travailler est composée des personnes âgées de 15 ans ou plus, même si cet âge peut varier d'un pays à l'autre. Pour de nombreux pays, cet âge correspond directement aux normes sociétales pour l'éducation et l'éligibilité pour travailler. Dans d'autres pays cependant, notamment dans les pays en développement, il est souvent approprié d'inclure les travailleurs plus jeunes car dans bien des cas, l'âge de travailler peut commencer plus tôt. Dans ces circonstances, certains pays utilisent une limite officielle d'âge plus basse et incluent les travailleurs plus jeunes dans leurs mesures. De même, certains pays ont une limite supérieure pour l'éligibilité, 65 ou 70 ans, même si cette exigence est assez rare. Les variations des limites d'âge ont également une incidence sur les cohortes de jeunes et d'adultes.

En dehors des questions d'âge, la population de base utilisée pour les taux d'emploi peut varier d'un pays à l'autre. La plupart du temps, on utilise la population non institutionnelle résidente en âge de travailler qui vit dans un ménage privé, à l'exclusion des membres des forces armées et des personnes qui résident dans des établissements psychiatriques, pénitentiaires ou autres. Cependant, de nombreux pays incluent les forces armées dans la population de base utilisée pour les taux d'emploi alors qu'elles ne sont pas incluses pas dans leurs chiffres de l'emploi. Pour cet indicateur, l'information est généralement dérivée des enquêtes auprès des ménages, y compris les enquêtes sur la main d'œuvre. D'autres pays utilisent cependant des « estimations officielles » ou des recensements de la population comme source pour leurs chiffres de l'emploi.

⁶ Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, Genève 2013 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm

Limites de la comparabilité

Ce sont les variations dans les définitions utilisées pour obtenir les chiffres de l'emploi et de la population qui ont la plus forte incidence sur la comparabilité des ratios de l'emploi d'un pays à l'autre. Les plus grandes différences proviennent peut-être des différences de couverture liées à l'âge, en raison des limites inférieures et supérieures qui encadrent l'activité de la main d'œuvre. Il est probable que les estimations de l'emploi et de la population varient en fonction de l'inclusion ou non des membres des forces armées.

Un autre domaine pouvant induire des différences de mesure est le traitement national particulier réservé à certains groupes de travailleurs. La définition internationale impose d'inclure toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure durant la période de référence.⁷ Le travailleur peut être dans un emploi rémunéré ou à son propre compte, et la résolution inclut des formes de travail moins évidentes dont certaines sont traitées en détail, comme le travail non rémunéré de collaboration à l'entreprise familiale, l'apprentissage ou la production non destinée au marché. La majorité des exceptions à la couverture de toutes les personnes dans l'emploi dans une enquête sur la main d'œuvre est imputable aux petites variations nationales par rapport aux recommandations internationales applicables aux

⁷ L'application de la limite d'une heure pour définir l'emploi dans le cadre international relatif à la main d'œuvre a ses détracteurs. Leur principal argument est que le fait de classer dans l'emploi les personnes qui sont engagées dans une activité économique pendant une heure par semaine seulement, aux côtés de personnes qui travaillent 50 heures par semaine, aboutit à une surestimation flagrante de l'utilité du travail. Les lecteurs qui souhaitent en savoir plus sur la question de la mesure de la sous-utilisation de la main d'œuvre peuvent se référer à : BIT « Beyond unemployment : Measurement of other forms of labour underutilization », document de séance 13, 18^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, Groupe de travail sur la sous-utilisation de la main d'œuvre, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008 ; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100652/lang--en/index.htm.

différentes situations dans l'emploi. Par exemple, certains pays mesurent uniquement les personnes ayant un emploi rémunéré, d'autres mesurent seulement « toutes les personnes engagées », c'est-à-dire les salariés plus les propriétaires d'entreprises qui travaillent et reçoivent une rémunération en fonction de leurs actions dans des entreprises. Il existe d'autres divergences par rapport aux « normes » relatives à la mesure de l'emploi total, comme les limites d'heures (plus d'une heure) établies pour inclure les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.⁸

Dans la plupart des cas, ce sont des enquêtes sur la main d'œuvre auprès des ménages qui sont utilisés, car elles fournissent des estimations cohérentes avec les normes du BIT en matière de définitions et de collecte. Un petit nombre de pays utilisent d'autres sources, comme les recensements de la population, les estimations officielles, ou des enquêtes spécialisées sur le niveau de vie, ce qui peut être source de problèmes pour la comparabilité au niveau international.

Les comparaisons peuvent également être problématiques lorsque la fréquence de la collecte des données diffère beaucoup. La période de collecte d'information peut aller de 1 à 12 mois par an. Comme il existe indubitablement des types de saisonnalité différents d'un pays à l'autre, les taux d'emploi peuvent varier rien que pour cette raison. Le niveau de l'emploi peut également changer tout au long de l'année, mais ce phénomène peut passer inaperçu lorsqu'on ne dispose que de quelques observations. On peut supposer que dans les pays où les taux d'emploi se fondent sur des périodes d'enquête inférieures à une année complète, ces taux ne seront pas directement comparables à ceux des pays qui font une collecte par mois tout au long de l'année. Une moyenne annuelle fondée sur 12 mois d'observations par exemple, sera probablement différente d'une moyenne annuelle fondée sur quatre observations (trimestrielles).

⁸ Ces exceptions sont indiquées dans la case « limites de la couverture » de tous les tableaux KILM sur l'emploi. Le nombre minimum d'heures plus élevé appliqué aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale provient d'une ancienne norme internationale adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail en 1954. D'après la CIST de 1954, on demandait aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale d'avoir travaillé au moins un tiers de la durée normale de travail pour être inclus parmi les personnes dans l'emploi. Ce traitement spécial a été abandonné à la CIST de 1982.

Encadré 2. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, octobre 2013 [paragraphe pertinents]

Concepts et définitions

Emploi (paragraphe 27 à 31)

27. Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elles comprennent:

a) les personnes en emploi «au travail», c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail;

b) les personnes en emploi qui n'étaient «pas au travail» en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).

28. «En échange d'une rémunération ou d'un profit» fait référence au travail effectué dans le cadre d'une transaction en échange d'une rémunération payable sous forme de salaire ou de traitement au titre des heures effectuées ou du travail accompli, ou sous la forme de profits dérivés des biens et des services produits par le biais de transactions marchandes, spécifiée dans les normes statistiques internationales les plus récentes sur le revenu lié à l'emploi:

a) cela inclut la rémunération en espèces ou en nature, réellement perçue ou pas et peut aussi inclure les composantes supplémentaires du revenu en espèces ou en nature;

b) cette rémunération peut être payable directement à la personne qui a réalisé le travail ou indirectement à un membre de son ménage ou de sa famille.

29. Les personnes en emploi en «absence temporaire» durant la courte période de référence sont les personnes qui ont déjà travaillé dans leur poste de travail actuel, qui n'étaient «pas au travail» pendant une courte durée mais gardaient un lien avec le poste de travail durant leur absence. Pour ces cas:

a) Le «lien avec le poste de travail» est établi sur la base du motif de l'absence et, pour certains motifs, de la perception continue d'une rémunération, et/ou de la durée totale de l'absence auto-déclarée ou inscrite, en fonction de la source statistique;

b) Parmi les motifs d'absences qui, par leur nature, sont habituellement de courte durée et pour lesquels le «lien avec le poste de travail» est maintenu, figurent: le congé de maladie en raison d'une maladie ou d'une lésion (y compris professionnelles); les jours fériés, les vacances ou le congé annuel; et les périodes de congé de maternité ou de paternité déterminées par la législation.

c) Les motifs d'absence pour lesquels le «lien avec le poste de travail» nécessite davantage de tests comprennent, entre autres: le congé parental, le congé éducation, le congé pour s'occuper d'autres personnes, les autres congés personnels, les grèves ou les lock-out, la mauvaise conjoncture économique (par exemple la mise à pied temporaire et la pénurie de travail), la désorganisation ou la suspension du travail (par exemple, en raison des conditions météorologiques défavorables, d'incidents mécaniques ou électriques ou de pannes de la communication, de problèmes liés à la technologie de l'information et de la communication, de pénurie de matières premières ou de combustibles):

i) pour ces motifs, il conviendrait de tester la perception continue d'une rémunération et/ou utiliser un seuil de durée. Le seuil ne devrait généralement pas dépasser trois mois et tenir compte de la durée des droits aux congés inscrits dans la législation ou habituellement pratiqués, et/ou la durée de la saison d'emploi pour permettre de suivre les tendances saisonnières. Quand le retour à l'emploi dans la même unité économique est garanti, ce seuil peut être supérieur à trois mois;

ii) à des fins opérationnelles, lorsque la durée totale de l'absence n'est pas connue, il est possible d'utiliser la durée écoulée.

30. *Sont inclus* dans l'emploi:

a) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit au cours des activités de formation ou de développement des compétences requises pour leur poste de travail ou pour un autre poste de travail dans la même unité économique, et qui sont considérées comme en emploi «au travail» conformément aux normes statistiques internationales sur le temps de travail;

b) les apprentis, stagiaires et personnes en formation qui travaillent en échange d'une rémunération en espèces ou en nature;

c) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi;

d) les personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens principalement destinés à la vente ou au troc, même si une partie de leur production est consommée par leur ménage ou leur famille;

e) les personnes ayant un travail saisonnier durant la basse saison, si elles continuent à accomplir certaines tâches et fonctions de ce poste de travail, à l'exception des obligations légales ou administratives (par exemple le règlement des impôts), indépendamment de la perception ou non d'une rémunération;

f) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable au ménage ou à la famille:

i) dans des unités du marché exploitées par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou un autre ménage; ou

ii) qui accomplissent des tâches ou des fonctions correspondant à un poste de travail de salarié détenu par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou dans un autre ménage;

g) les membres réguliers des forces armées, les conscrits, et les personnes effectuant le service civil alternatif s'ils réalisent ce travail en échange d'une rémunération en espèces ou en nature.

31. *Sont exclus* de l'emploi:

a) les apprentis, stagiaires, et personnes en formation qui travaillent sans rémunération en espèce ou en nature;

b) les participants à des dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi, lorsqu'ils ne sont pas engagés dans le processus de production d'une unité économique;

c) les personnes qui sont obligées d'effectuer un travail pour continuer à bénéficier des prestations sociales du gouvernement comme les indemnités de chômage;

d) les personnes qui reçoivent des transferts sociaux en espèces ou en nature, non liés à l'emploi;

e) les personnes qui ont un poste de travail saisonnier durant la basse saison, si elles ont cessé d'accomplir les tâches et les fonctions de ce poste de travail;

f) les personnes qui conservent un droit de retourner dans la même unité économique mais qui en étaient absentes pour les motifs énoncés au paragraphe 29 c), lorsque la durée totale de l'absence est supérieure au seuil spécifié et/ou si le test de la perception continue d'une rémunération n'est pas rempli. A des fins d'analyse, il peut être utile de collecter des informations sur la durée totale de l'absence, ses motifs, les prestations perçues, etc.;

g) les personnes mises à pied pour une durée indéterminée qui n'ont pas l'assurance de retourner en emploi dans la même unité économique.