

**Rapport d'étude :**  
**« Le développement d'un cadre d'indicateurs relatifs à des transitions positives et à la flexicurité dans le contexte des relations individuelles de travail »**

**Etude réalisée par Audrey Levêque**  
**Sous la direction des Professeurs**  
**Jean-François Orienne (ISHS) et François Pichault (LENTIC)**  
**de l'Université de Liège**

**Pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

**Juin 2010**



## Sommaire

<b>A. Objectifs de l'étude</b> .....	6
1. Les indicateurs de flexicurité de l'EMCO.....	6
2. Nos objectifs.....	7
a. Un travail définitionnel inductif et participatif.....	7
b. La prise en compte des contextes institutionnels.....	8
c. Le renforcement de la perspective longitudinale.....	8
d. L'introduction des dimensions subjective et délibérative.....	9
3. Notre méthodologie.....	9
<b>B. La flexicurité</b> .....	10
1. Le concept de flexicurité.....	10
2. La flexicurité comme politique de transitions positives et de qualité dans un contexte institutionnel donné.....	11
<b>C. La segmentation - déssegmentation et ses indicateurs</b> .....	12
1. Segmentation et déssegmentation du marché du travail.....	12
2. Les indicateurs de segmentation - déssegmentation.....	16
3. Schémas synthétiques illustratifs.....	18
<b>D. La qualité du job et ses indicateurs</b> .....	21
1. La qualité du travail et de l'emploi.....	21
a. Davoine : <i>La qualité de l'emploi, une perspective européenne, 2007</i> .....	22
b. Muñoz de Bustillo <i>et al.</i> : <i>Indicators of Quality du job in the European Union, 2009</i> 25	
2. Les indicateurs de qualité du job.....	29
<b>E. La qualité du processus de transition et ses indicateurs</b> .....	31
1. Des transitions de qualité.....	31
2. Indicateurs de transitions de qualité.....	32
<b>F. Le contexte institutionnel et ses indicateurs</b> .....	38
1. L'apprentissage tout au long de la vie (LLL).....	38
a. Définition.....	39
b. Historique des indicateurs existants.....	40
c. Les indicateurs de LLL de l'EMCO.....	41
Point de départ : les indicateurs d'apprentissage tout au long de la vie de l'EMCO.....	42
Input.....	42
Processus.....	42
Output.....	42
2. Le marché du travail.....	44
3. La protection sociale.....	44

4.	Le dialogue social.....	44
5.	Les indicateurs de contexte institutionnel .....	45
<b>G.</b>	<b>Les indicateurs de synthèse et le scoring</b> .....	<b>52</b>
1.	Les indicateurs de synthèse .....	52
a.	L'activation.....	52
b.	La démarchandisation .....	54
c.	La défamilialisation .....	55
d.	La déssegmentation du marché du travail .....	55
2.	La méthode de calcul de scores .....	57
a.	La méthode .....	57
b.	Illustration fictive.....	58
<b>H.</b>	<b>Les radars de flexicurité</b> .....	<b>59</b>
<b>I.</b>	<b>Recommandations politiques</b> .....	<b>60</b>
1.	Vers une politique européenne d'indicateurs de flexicurité.....	60
a.	Renforcer la récolte de données longitudinales .....	60
b.	Intégrer le contexte institutionnel dans les comparaisons d'indicateurs.....	60
c.	Systématiser le recours aux pratiques délibératives .....	61
2.	Vers une valorisation des transitions positives et de qualité.....	62
<b>J.</b>	<b>Conclusions</b> .....	<b>63</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>66</b>
	Annexe 1 : Liens vers les enquêtes + questions précises .....	70
	Questions relatives aux indicateurs de la qualité du job : .....	71
	Questions relatives aux indicateurs de la qualité du processus de transition :.....	84
	Questions relatives aux indicateurs de LLL : .....	90
	Annexe 2 : dimensions et indicateurs Laeken 2001 .....	91
	Annexe 3 : indicateurs de la SEE .....	94
	Annexe 4 : historique des indicateurs de LLL .....	103
	Annexe 5 : indicateurs de protection sociale du Social Protection Committee .....	107

## **GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS**

---

AES	Adult Education Survey
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
EFT	Enquête sur les forces de travail
EMCO	Employment Committee
EPC-AWG	Economic Policy Committee - Working Group on Ageing Populations and Sustainability
ESES	European Structure of Earnings Survey
ESS	European Social Survey
ESSPROSS	European System of integrated Social Protection Statistics
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions
EWCS	European Working Conditions Survey
ISSP	International Social Survey Programme
LFS	Labour Force Survey
LLL	Lifelong learning
LMP	Labour Market Policies
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PIB	Produit Intérieur Brut
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UE	Union Européenne
UOE	Unesco OECD Eurostat

## A. Objectifs de l'étude

### 1. Les indicateurs de flexicurité de l'EMCO

Les indicateurs de flexicurité de l'EMCO constituent le point de départ de cette étude sur « les indicateurs de transitions positives dans un contexte de flexicurité ».

Ces indicateurs européens sont classés en trois types : indicateurs d'input, de processus et d'output et se concentrent autour de quatre composantes principales de la flexicurité : souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, formation tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail et systèmes modernes de sécurité sociale. Nous pouvons les représenter par le tableau suivant :

	<i>Indicateurs d'input</i>	<i>Indicateurs de process</i>	<i>Indicateurs d'output</i>
<i>Composante 1 :</i> « souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles »	<ul style="list-style-type: none"> <li>accès à un temps de travail flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>travailleurs avec des contrats atypiques</li> <li>travailleurs réalisant des heures supplémentaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mobilité par type de contrat</li> <li>heures supplémentaires</li> </ul>
<i>Composante 2 :</i> « formation tout au long de la vie »	<ul style="list-style-type: none"> <li>dépenses publiques d'éducation</li> <li>dépenses des entreprises en formation continue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux de participation de la population à la formation continue</li> <li>taux de participation des salariés à la formation continue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>transitions entre statuts d'emploi</li> <li>niveau d'éducation des adultes</li> <li>compétences des adultes en usage de l'informatique</li> </ul>
<i>Composante 3 :</i> « Politiques actives du marché du travail »	<ul style="list-style-type: none"> <li>dépenses en politiques de l'emploi par demandeur d'emploi</li> <li>dépenses en politique de l'emploi en % du PIB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux d'activation des demandeurs d'emploi</li> <li>taux de « non-activation » des jeunes chômeurs et des chômeurs adultes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux de retour à l'emploi des participants aux PMT</li> <li>taux de retour à l'emploi des participants aux formations</li> </ul>
<i>Composante 4 :</i> « systèmes modernes de sécurité sociale »	<ul style="list-style-type: none"> <li>dépenses d'indemnisation par DE</li> <li>dépenses d'indemnisation du chômage en % PIB</li> <li>pièges du chômage</li> <li>pièges des bas salaires</li> <li>taux de garde d'enfants de moins de 3 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux d'indemnisation des DE</li> <li>taux d'emploi des personnes ayant des enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux de pauvreté des DE</li> <li>manque de gardes d'enfants ou de personnes âgées dépendantes</li> </ul>

(Source : EMCO, juin 2009)

Chacune des composantes se décline selon les trois types d'indicateurs. Ainsi, les indicateurs d'input concernent principalement les dépenses, les indicateurs de processus indiquent plutôt le nombre de personnes concernées par un aspect spécifique (contrats atypiques, participation à de la formation ou à des mesures d'activation ou indemnisation en tant que chômeur par exemple) et enfin, les indicateurs d'output renvoient aux résultats, notamment en terme de transitions, de politiques particulières liées à la flexicurité.

Face aux nouveaux défis relatifs au marché du travail, les Etats membres ont défini des principes communs dont le fait que la flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée les quatre composantes que nous retrouvons comme base des indicateurs de l'EMCO.

Chaque Etat membre doit se doter d'une stratégie de flexicurité. Les indicateurs de flexicurité permettent ainsi d'évaluer ces stratégies dans le cadre global de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

## ***2. Nos objectifs***

L'objectif général de cette étude consiste à améliorer et compléter ces indicateurs existants en mettant l'accent sur quatre thèmes principaux :

- la déségmentation du marché du travail ;
- la qualité de l'emploi ;
- la qualité des transitions ;
- l'apprentissage tout au long de la vie.

Ainsi, nous proposons des indicateurs précis relatifs à chacun de ces thèmes, que nous détaillerons par la suite dans des tableaux de bord. Trois tableaux de bord d'indicateurs relatifs aux trois premiers thèmes sont construits ainsi qu'un quatrième concernant le contexte institutionnel, dont l'apprentissage tout au long de la vie fait partie intégrante. Ces ensembles d'indicateurs, fruits de choix méthodologiques de notre part, ne sont nullement figés : ils doivent faire l'objet de débats et demandent à être amendés au fil du temps.

Nous proposons également une méthode permettant de rassembler nos différents indicateurs en huit catégories (indicateurs de synthèse) qui permettent d'obtenir une vision simple et claire de la situation de la flexicurité au sein d'un Etat membre particulier.

Dans le cadre direct de la construction de ces indicateurs, nous nous donnons quatre objectifs spécifiques :

- réaliser tout d'abord un travail définitionnel inductif et participatif ;
- prendre en compte les contextes institutionnels ;
- renforcer la perspective longitudinale ;
- introduire des dimensions subjective et délibérative.

### **a. Un travail définitionnel inductif et participatif**

Préalablement à la déclinaison de la notion de transition positive en indicateurs, nous avons réalisé un travail de clarification des notions et du périmètre considéré. Nous avons mobilisé pour ce faire les travaux sur les marchés transitionnels du travail (MTT) réalisés par Schmid et Gazier (2002), et plus largement la littérature sur la notion de transition.

Nous avons ensuite décliné les différentes dimensions relatives au concept de transition, et plus particulièrement de transition de qualité, grâce à un travail participatif réalisé en focus group avec les parties prenantes du marché du travail. Ainsi, nous avons tenté d'éclairer ce concept par la méthodologie particulière du focus group :

- il diffère d'une interview collective car l'interaction elle-même permet de générer des données inductives, dynamiques et évolutives ;
- il permet de :
  - collecter les opinions, les croyances, les représentations ;
  - appréhender la polysémie des notions, la diversité des positionnements et des mondes de références respectifs ;
  - débattre des normes et valeurs qui sous-tendent les positions ;
  - élargir notre propre perception par la confrontation avec d'autres experts.

Le focus group permet donc un travail réflexif collectif autour du sens des termes.

Cette méthode nous a permis de définir les dimensions du concept de manière tout à fait inductive et participative au sein du groupe.

## **b. La prise en compte des contextes institutionnels**

Le panel d'indicateurs que nous proposerons au terme de cette étude intègre une dimension institutionnelle. En nous appuyant sur une série de travaux visant à mesurer les États-providence (Esping-Andersen, 1999, 2001) ou à qualifier les formes contemporaines de capitalisme (Hall, Soskice, 2001 ; Amable, 2005), nous proposons une série de nouveaux indicateurs permettant de caractériser les contextes institutionnels à l'intérieur desquels des transitions sont aménagées et négociées.

Cette perspective « institutionnaliste » améliore l'interprétation des indicateurs standards de flexicurité, et en accroît la pertinence. La prise en compte des formes institutionnelles aide à moduler l'exploitation des données relatives aux indicateurs de transitions positives, en tenant compte des spécificités institutionnelles.

## **c. Le renforcement de la perspective longitudinale**

Notre travail d'affinement et de construction d'indicateurs repose sur la volonté d'octroyer à ces derniers, dans la mesure du possible, une dimension longitudinale renforcée. Les matrices existantes ont pour principale limite de passer sous silence ce qu'il se passe entre T et T+n. Nous tentons de proposer des indicateurs permettant d'affiner l'analyse et l'évaluation des transitions. Pour ce faire, nous déclinons le processus même des transitions à l'aide d'indicateurs spécifiques. Nous mettons l'accent sur la qualité de ce processus que nous considérons indépendamment de T et de T+n. Il nous paraît essentiel de prendre en considération le processus lui-même, de ne pas envisager la transition uniquement en comparant le point de départ (input) et celui d'arrivée (output). Dans le cadre de cette étude sur la flexicurité, il nous semble de plus important de ne pas se focaliser uniquement sur l'output. Cet output n'est d'ailleurs pas nécessairement un emploi de qualité, même si la

stratégie européenne de l'emploi entend s'inscrire dans cette perspective. Ainsi, proposer des indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi et à celle du processus de transition en tant que tel nous apparaît nécessaire pour disposer d'une appréciation analytique et évaluative du phénomène des transitions sur le marché du travail.

#### **d. L'introduction des dimensions subjective et délibérative**

Nous tentons d'éviter toute dérive autoréférentielle et instrumentaliste (Salais, 2004) en introduisant dans le panel d'indicateurs la dimension subjective du rapport au travail et à la transition. Ainsi, nous nous situons à un niveau très micro (Pichault et Xhaufclair, 2007) pour appréhender les transitions en proposant des indicateurs reflétant directement les perceptions subjectives des répondants aux enquêtes.

Nous avons introduit l'aspect délibératif au sein de notre démarche de construction des indicateurs en organisant des focus groups à deux moments-clés de l'étude : définition des dimensions relatives aux transitions pour pouvoir construire des indicateurs dans un premier temps ; réactions aux propositions concrètes d'indicateurs concernant les quatre thèmes de l'étude dans un second temps.

Ayant développé nos objectifs pour cette étude, nous allons maintenant préciser notre méthodologie.

### **3. Notre méthodologie**

Nous avons établi une revue de la littérature concernant les quatre thèmes abordés dans l'étude : segmentation du marché du travail, qualité du travail, qualité des transitions et apprentissage tout au long de la vie.

Nous avons ensuite procédé à un travail définitionnel participatif comme nous l'annoncions plus haut, en organisant un focus group qui a permis de déterminer les principales dimensions relatives au concept de la qualité des transitions. Les autres thèmes n'ont pas été abordés lors du focus group car la revue de la littérature nous fournit une base de travail suffisante pour définir les dimensions de la qualité de l'emploi, de la segmentation et de l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous établissons ensuite des indicateurs relatifs à chacune des dimensions de chacun des quatre thèmes de l'étude. Certains sont directement issus de la littérature ou de listes d'indicateurs existants, notamment ceux de l'EMCO. D'autres font l'objet d'un véritable travail de construction spécifique.

Nous menons ensuite un travail de recherche au sein des enquêtes existantes (EU-SILC, EFT, AES, CVTS, etc.) pour repérer les questions relatives aux indicateurs définis préalablement. Nous précisons alors la source exacte pour chaque indicateur. Dans certains cas, nous proposons nous-mêmes de nouvelles questions.

Nous obtenons ainsi pour chacun des quatre thèmes de l'étude ainsi que pour le contexte institutionnel un tableau de bord précisant les dimensions, les sous-dimensions, les indicateurs et les sources.

Après avoir précisé nos objectifs et notre méthodologie, évoquons brièvement le concept de flexicurité et notre manière de l'envisager, qui dessine le fil conducteur de ce rapport.

## B. La flexicurité

### 1. Le concept de flexicurité

Revenons tout d'abord brièvement sur le concept de flexicurité.

Reconnu comme l'un des auteurs « pionniers » de ce concept, Wilthagen définit la Flexicurité comme une politique stratégique qui tente, de façon synchronique et délibérée, d'une part d'accroître la flexibilité du marché de l'emploi, de l'organisation du travail et des relations collectives de travail, et d'autre part d'accroître la sécurité d'emploi et la protection sociale, en particulier pour les groupes fragilisés à l'intérieur et à l'extérieur du marché de l'emploi (Wilthagen et Rogowski, 2002).

La flexicurité implique une démarche proactive et synchronique de la part des divers acteurs politiques et sociaux. Elle nécessite en effet d'être mise en œuvre de façon coordonnée et délibérée. Il ne s'agit donc pas de trouver *a posteriori* des ripostes protectionnistes à un marché du travail devenu de plus en plus souple. Au contraire, il s'agit d'anticiper ces contraintes de flexibilité en les compensant par une forme adaptée et complémentaire de sécurisation du travailleur. Cette politique stratégique vise prioritairement les groupes de travailleurs fragilisés, y compris ceux exclus du marché du travail.

Le concept de *flexicurité* repose sur une approche « gagnant-gagnant » de la flexibilité, et requiert des échanges et compromis entre toutes les parties prenantes. Il entend sortir d'une approche manichéenne attribuant les souhaits de flexibilité aux seuls employeurs, et les souhaits de sécurité aux seuls travailleurs. Dans la perspective de la flexicurité, les deux parties sont en recherche tant de flexibilité que de sécurité.

Enfin, la flexibilité et la sécurité étant des réalités multidimensionnelles, leur articulation au travers de la mise en œuvre de pratiques de *flexicurité* suppose une cohérence nécessaire entre formes de flexibilité et dispositifs de sécurité. Des arbitrages doivent être opérés dans le choix des formes de flexibilité et de sécurité à promouvoir, de façon à assurer la correspondance entre celles-ci.

Selon Boyer (2006), la flexicurité rassemble trois domaines complémentaires : le droit du travail, le régime d'indemnisation des chômeurs et la politique de l'emploi. Des indemnités de chômage élevées permettent aux employeurs une certaine souplesse dans la gestion de leurs emplois et ceci, en lien direct avec une politique active de l'emploi (« *système d'incitations et de contraintes* » (Boyer, p. 39)) favorisant la formation et la qualification des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'une **complémentarité institutionnelle** selon Boyer puisque la conjonction de ces trois dispositifs régit les relations de trois acteurs clés : les entreprises, les salariés et l'Etat.

La flexicurité se situe dans un « **modèle d'économie apprenante** » (*Ibid.*, p. 34), mettant en avant la formation des chômeurs en vue de répondre au mieux aux qualifications des emplois vacants.

La flexicurité ajoute à la seule flexibilité l'élimination de l'insécurité, traditionnellement associée aux périodes de chômage, en proposant des allocations généreuses.

L'important n'est pas la protection des postes de travail ni la stabilité de l'emploi mais bien **l'encouragement à la mobilité** encadrée par des mesures de sécurisation du revenu et de l'organisation des trajectoires individuelles de retour à l'emploi.

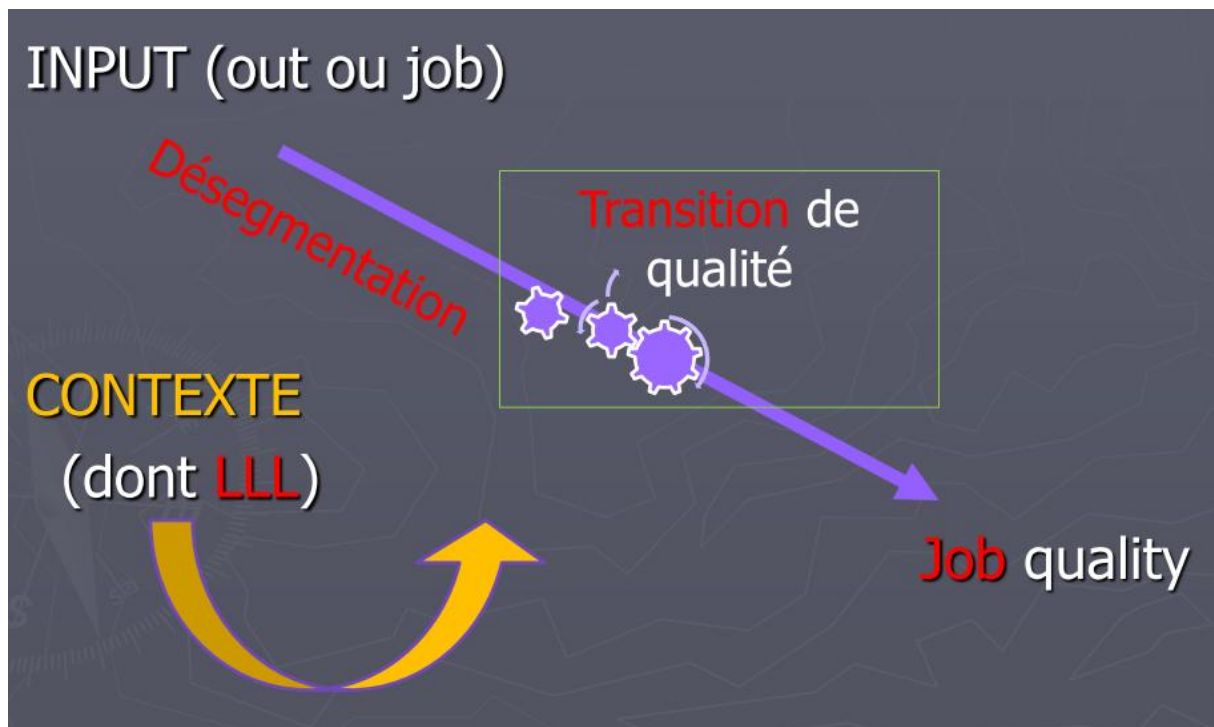
Cette mobilité renvoie directement aux transitions et plus particulièrement aux transitions positives, socle de base de notre manière de voir la flexicurité.

## ***2. La flexicurité comme politique de transitions positives et de qualité dans un contexte institutionnel donné***

Nous considérons qu'une politique de flexicurité met en avant les transitions positives, c'est-à-dire les transitions progressives : inactivité ou chômage vers l'emploi ou emploi vers un emploi de meilleure qualité. Il nous semble également important que le processus de transition en lui-même soit de qualité. Nous parlons ainsi de transitions positives et de qualité. Nous verrons plus loin comment définir cette qualité du processus de transition et comment elle se décline en indicateurs concrets.

L'aspect contextuel est également très important à nos yeux comme nous l'avons déjà souligné. En effet, ces politiques de transition sont déclinées dans des contextes institutionnels variés qu'il est bon de prendre en compte pour comprendre les données chiffrées et les relativiser au regard de ce contexte. Nous proposerons donc une série d'indicateurs permettant de caractériser les contextes institutionnels.

Voici une représentation graphique de la manière dont nous voyons la flexicurité :



Ainsi, nous considérons comme flexicurité toute politique qui stimule les transitions positives et de qualité dans un contexte institutionnel donné. Les **transitions positives** sont représentées ici par un mouvement entre l'input et le **job** (synthèse de travail et emploi). L'input peut consister en une situation de non emploi (out) ou une situation d'emploi. Ainsi,

la transition constitue un mouvement d'entrée sur le marché du travail ou un mouvement vers un job de meilleure qualité. Le rectangle « transition **de qualité** » met l'accent sur le processus de transition en soi. Les engrenages représentent ce processus. Nous isolons donc l'output de la transition et son processus afin de construire des indicateurs de la qualité du processus, d'une part, et des indicateurs de la qualité du job, d'autre part. La **désegmentation du marché du travail** consiste pour nous en la somme des transitions positives et est représentée par la flèche mauve, chaque transition positive participant au mouvement général de déségmentation. Et enfin, le contexte institutionnel influençant la transition positive est représenté par la flèche jaune. Le **lifelong learning** (LLL) constitue une des dimensions de ce contexte institutionnel particulier. Nous retrouvons donc les quatre thèmes de flexicurité (en rouge dans le schéma) pour lesquels nous allons présenter des indicateurs concrets : la qualité de l'emploi, la qualité des transitions, la déségmentation du marché du travail et la formation tout au long de la vie (LLL).

Entrons à présent dans le vif du sujet en abordant tour à tour les indicateurs relatifs à ces *transitions* ((dé)segmentation du marché du travail) *positives* (qualité du job) et *de qualité* (qualité du processus de transition) *dans un contexte institutionnel donné* (dont l'apprentissage tout au long de la vie).

Commençons par les transitions ou la segmentation – déségmentation du marché du travail.

## **C. La segmentation - déségmentation et ses indicateurs**

Nous envisageons la déségmentation d'une manière particulière que nous détaillerons plus loin. Selon nous, la déségmentation est un mouvement représenté par la somme des transitions positives sur le marché du travail. Les transitions positives sont :

- des transitions qui mènent à l'emploi pour les personnes inactives ou au chômage, d'une part ;
- des transitions qui mènent à un emploi de meilleure qualité pour les personnes déjà en emploi, d'autre part.

Le fait pour une personne d'effectuer une transition positive l'inscrit dans un mouvement vers un emploi au sein du segment primaire du marché du travail. Ces considérations nous conduisent à revenir quelque peu sur les théories classiques de la segmentation du marché du travail.

### ***1. Segmentation et déségmentation du marché du travail***

Depuis les travaux de Doeringer et Piore (1971), la segmentation du marché du travail fait état de deux types de marché : primaire et secondaire. Le marché du travail primaire regroupe les « bons » emplois : hauts salaires, haute sécurité et possibilité de promotions. Le marché secondaire renvoie plutôt aux « mauvais » emplois : bas salaires, faible sécurité et peu de possibilités de promotions.

Si certains auteurs réfléchissent aux causes simples ou multiples de la segmentation même du marché du travail (Reich, Gordon et Edwards (1973), Maurice, Sellier et Sylvestre (1986), Rubery (1992), Michon (1992), Boyer (1990), Salais (1992)), les théories plus récentes veulent dépasser le dualisme et insiste ainsi sur le caractère multiple de la segmentation des marchés du travail aujourd'hui (Peck, 1996).

Les auteurs de la segmentation mettent particulièrement en exergue l'importance des conditions de la relation d'emploi en elle-même à travers quatre dimensions principales :

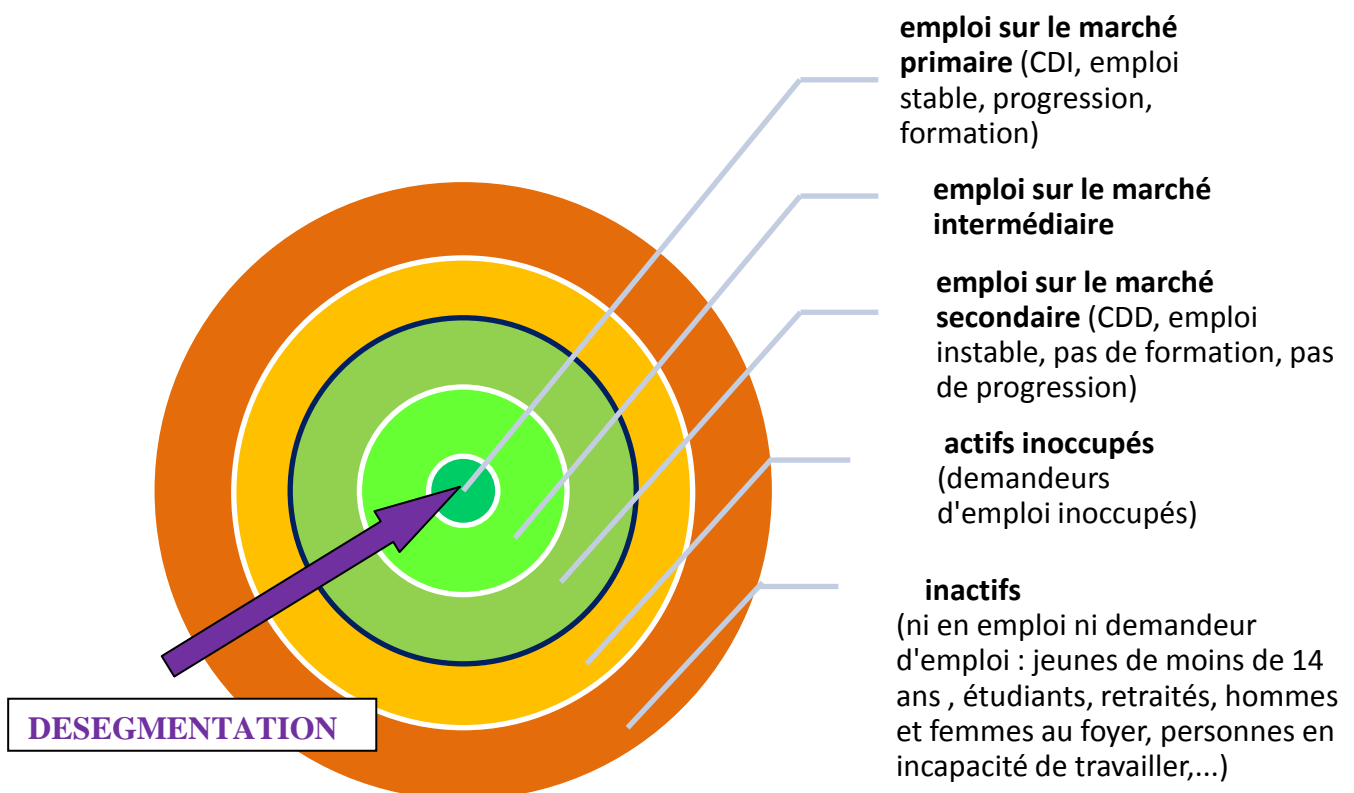
- le statut contractuel ;
- la stabilité d'emploi ;
- les opportunités de développer ses compétences (formation) ;
- la progression de la carrière (salaire).

Nous retiendrons particulièrement ces quatre dimensions pour construire les indicateurs de déségmentation du marché du travail.

La fragilisation du rapport salarial aujourd'hui a tendance à renforcer la segmentation du marché du travail. Les contrats de travail temporaires se développent et créent une zone d'emplois atypiques croissante. « *En outre, au cours de la dernière décennie, les transitions entre ces emplois et l'emploi « standard » - i.e., à durée indéterminée - ont vu leur intensité diminuer (Galtier, Gautié, 2003). Cette précarisation touche plus particulièrement les jeunes et les moins qualifiés* » (Gautié, 2003, p. 10).

Gautié met ici l'accent sur les transitions entre les strates du marché du travail segmenté. Notre approche de la déségmentation rejoint tout à fait cette perspective puisque nous tentons de mettre en évidence les transitions qui permettent de passer d'une strate à l'autre, de progresser et s'approcher du centre, correspondant à l'emploi typique : CDI, à temps plein, avec des possibilités de formation et une progression salariale.

Ainsi, nous représentons la déségmentation par ce schéma :



L'emploi est représenté par les 3 strates vertes. L'emploi sur le marché primaire se trouve au centre de ce graphique et représente donc les emplois de qualité. Si nous reprenons les quatre dimensions de la segmentation du marché du travail (cf. supra), nous pouvons dire que le marché primaire est représenté par quatre « + », l'emploi sur le marché secondaire par quatre « - » et l'emploi sur le marché intermédiaire par toutes les positions possibles entre ces deux extrêmes :

	Statut contractuel	Stabilité de l'emploi	Accès à la formation	Progression salariale
<b>Marché primaire</b>	+	+	+	+
<b>Marché intermédiaire 1</b>	-	+	+	+
	+	-	+	+
	+	+	-	+
	+	+	+	-
<b>Marché intermédiaire 2</b>	+	+	-	-
	-	+	+	-
	-	-	+	+
	+	-	-	+
<b>Marché intermédiaire 3</b>	+	-	-	-
	-	+	-	-
	-	-	+	-
	-	-	-	+
<b>Marché secondaire</b>	-	-	-	-

Les théories classiques de la segmentation du marché du travail ne prennent en compte que les zones vertes du schéma. Toutefois, nous avons décidé d'y inclure les personnes hors emploi car il nous semble important de les considérer à part entière dans cette segmentation et a fortiori dans l'approche de la déssegmentation du marché du travail.

Les strates oranges regroupent les personnes hors emploi, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi inoccupés et les inactifs. La ligne foncée entre les strates oranges et les strates vertes représente la frontière entre emploi et non-emploi. Notons ici la porosité grandissante de celle-ci et la création de ce que certains auteurs nomment une « zone intermédiaire » entre emploi et non-emploi (Conter, Gilson et Vanheerswyngheles, 2004). Diverses mesures d'activation permettent par exemple à des chômeurs de bénéficier d'un complément à leur indemnité en contrepartie d'une activité.

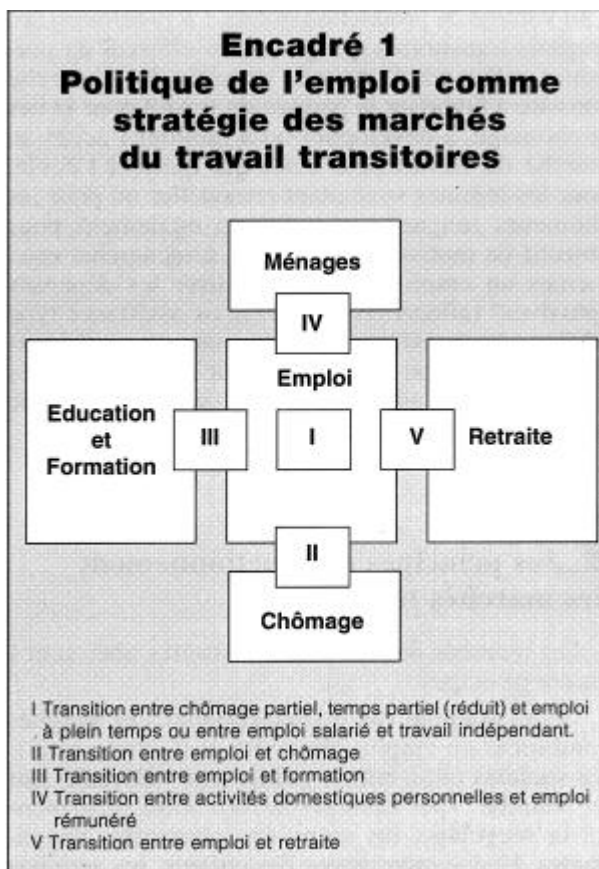
La flèche mauve représente le mouvement de déssegmentation, c'est-à-dire de progression vers le centre du cercle. Ainsi, pour ceux qui sont dans les strates oranges (hors emploi), la progression consiste à entrer en emploi. Tandis que pour ceux déjà en emploi (vert), il s'agit plutôt de se diriger vers des jobs de meilleure qualité, vers les quatre « + ». Ce **mouvement de progression** représente selon nous la **déssegmentation du marché du travail** (flèche mauve) puisque l'idée consiste, pour le plus grand nombre de travailleurs à atteindre le centre, à obtenir un job de bonne qualité. Nous rejoignons en cela la théorie des Marchés Transitionnels de Travail (MTT), développée par Gazier : « *Les MTT organisent la recherche*

de nouveaux espaces et de nouvelles modalités de confrontations de l'offre et de la demande, à propos de nouveaux objets de négociation : les positions temporaires d'activité. La démarche est d'abord positive pour ensuite affirmer son ambition normative. Il s'agit d'identifier les « transitions » sur le marché du travail et autour de celui-ci, afin de repérer celles qui sont favorables à l'initiative et aux revenus des travailleurs (les « bonnes » transitions), pour les promouvoir et décourager les « mauvaises », celles qui conduisent à l'exclusion ou l'appauvrissement » (Gazier, 2008, p. 118).

La segmentation est appréhendée par la stagnation d'un individu dans sa strate (sauf ceux déjà dans le marché primaire) ou par des transitions régressives, vers une strate plus éloignée du centre.

Rappelons ici brièvement les cinq principaux champs de transition définis par Schmid dès 1995 :

- Formation (initiale ou continue) ;
- Emploi (salarie ou non, à temps plein ou à temps partiel) ;
- Retraite (progressive ou totale) et inactivité ;
- Chômage ;
- activités sociales utiles non rémunérées (tâches domestiques et familiales, bénévolat, militantisme).



Source : Schmid, 1995, p. 8.

Beaucoup de transitions sont possibles entre ces cinq champs. Même si la politique de flexicurité se concentre principalement sur les transitions positives : II, III ou IV vers I ou au

sein de I, vers un meilleur emploi, il nous semble intéressant de disposer d'indicateurs permettant de saisir toutes les transitions, y compris les régressives, ainsi que de pouvoir saisir la stagnation d'un individu au sein de ce marché du travail segmenté. Nous pouvons alors avoir un aperçu à la fois de la déssegmentation à travers les transitions positives et de la segmentation à travers les transitions régressives ou le statu quo d'un individu ne se situant pas dans le marché primaire. Ceci nous indique effectivement la segmentation du marché du travail.

## 2. Les indicateurs de segmentation - déssegmentation

Pour mesurer toutes ces transitions, nous proposons une analyse de flux sur le marché du travail. Ainsi, nous souhaitons obtenir les probabilités pour une personne d'effectuer une transition de tel ou tel type. Pour ce faire, l'idéal serait que la même personne puisse répondre aux questions relatives à son statut, ses possibilités de formation et sa progression salariale à trois moments : après 6 mois, après 1 an et après 2 ans, ce qui permettrait de faire une analyse longitudinale par individu interrogé. Cette technique n'est malheureusement pas tout à fait réalisable aujourd'hui. Nous pouvons néanmoins nous baser actuellement sur l'enquête EU-SILC qui fournit des données intéressantes à ce propos<sup>1</sup>. Toutefois, elle présente une limite importante puisque l'échantillon devient rapidement trop petit quand on démultiplie les variables (statut selon l'âge ou le sexe par exemple). Nous proposons donc concrètement de développer l'enquête EFT en panel ou, à tout le moins, d'y inclure une question biographique permettant à la personne interrogée de faire état de son parcours sur les cinq dernières années par exemple.

Voici le tableau de bord<sup>2</sup> relatif à la segmentation – déssegmentation, c'est-à-dire aux transitions, qu'elles soient positives ou régressives :

DIMENSIONS	INDICATEURS	SOURCES <sup>3</sup>
STATUT ET STABILITÉ D'EMPLOI	Statut contractuel	EFT biographique ou en panel
PROGRESSION SALARIALE	Salaire	EFT biographique ou en panel
OPPORTUNITÉS DE FORMATION	Possibilité de se former	EFT biographique ou en panel

Si nous sommes dans une enquête en panel, nous demandons simplement à la personne de nous donner son statut contractuel et son salaire ainsi que d'indiquer si elle a accès ou non à de la formation. Nous établissons alors une matrice de transitions de l'individu lors de l'analyse des données en comparant celles en T et celles en T+n, comme suit :

<sup>1</sup> Les indicateurs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi 17.A4, 21.M1 et 18.A8 permettent aujourd'hui, dans une certaine mesure, de saisir les mobilités respectivement selon l'activité, le contrat et le salaire.

<sup>2</sup> Les différents tableaux de bord que nous proposerons pour les quatre thèmes de la flexicurité et les indicateurs de contexte se présenteront sous cette forme : dimensions liées au concept, sous-dimensions quand cela est pertinent, indicateurs concrets et sources : enquête et numéro des questions relatives aux nouveaux indicateurs uniquement. Nous ne mentionnerons que la source pour les indicateurs existants.

<sup>3</sup> Liens vers les questionnaires en annexe 1.

T \ T+ n	Meilleur statut	Statut égal	Statut moindre	Accès a la formation	Pas d'accès à la formation	Meilleurs revenus	Revenus égaux ou moindres
<b>Statut :</b> <input type="checkbox"/> Inactivité <input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI							
<b>Accès à la formation</b>							
<b>Pas d'accès à la formation</b>							
<b>Revenus (salaire ou allocations) :</b>  ..... Euros brut							

Le but est donc bien de voir si la personne, en T+n, présente des différences au niveau du statut, de l'accès à la formation et des revenus et si elle a maintenu son emploi au cas où elle était déjà en emploi. Ces quatre variables représentent les principales dimensions de la segmentation du marché du travail (cf. supra).

Le fait de connaître l'évolution de la personne permet de saisir le nombre de personnes ayant réalisé une transition sur le laps de temps étudié et ensuite, de calculer par une analyse de régression la **probabilité pour un individu en situation S au temps T d'avoir effectué une transition au temps T+n** (6 mois, 1 an ou 2 ans).

La situation de la personne au départ comprend également des données sur son âge, son sexe et son niveau de qualification. Nous prenons ces variables en compte car elles nous permettent d'établir des probabilités plus précises et de mettre en évidence, par exemple, les difficultés rencontrées par certaines populations pour effectuer des transitions positives.

Nous envisageons donc une analyse probabiliste pour appréhender les transitions et par là même la segmentation - déssegmentation du marché du travail.

### ***3. Schémas synthétiques illustratifs***

Pour illustrer notre démarche, voici deux séries de schémas au sein desquels les différentes possibilités de transitions pour un individu dans une situation de départ S au temps T. La bulle représente le temps T et les flèches les transitions possibles pour l'individu. L'idée consiste donc alors à obtenir pour cet individu la probabilité relative à chaque flèche, à chaque situation possible en T+n :

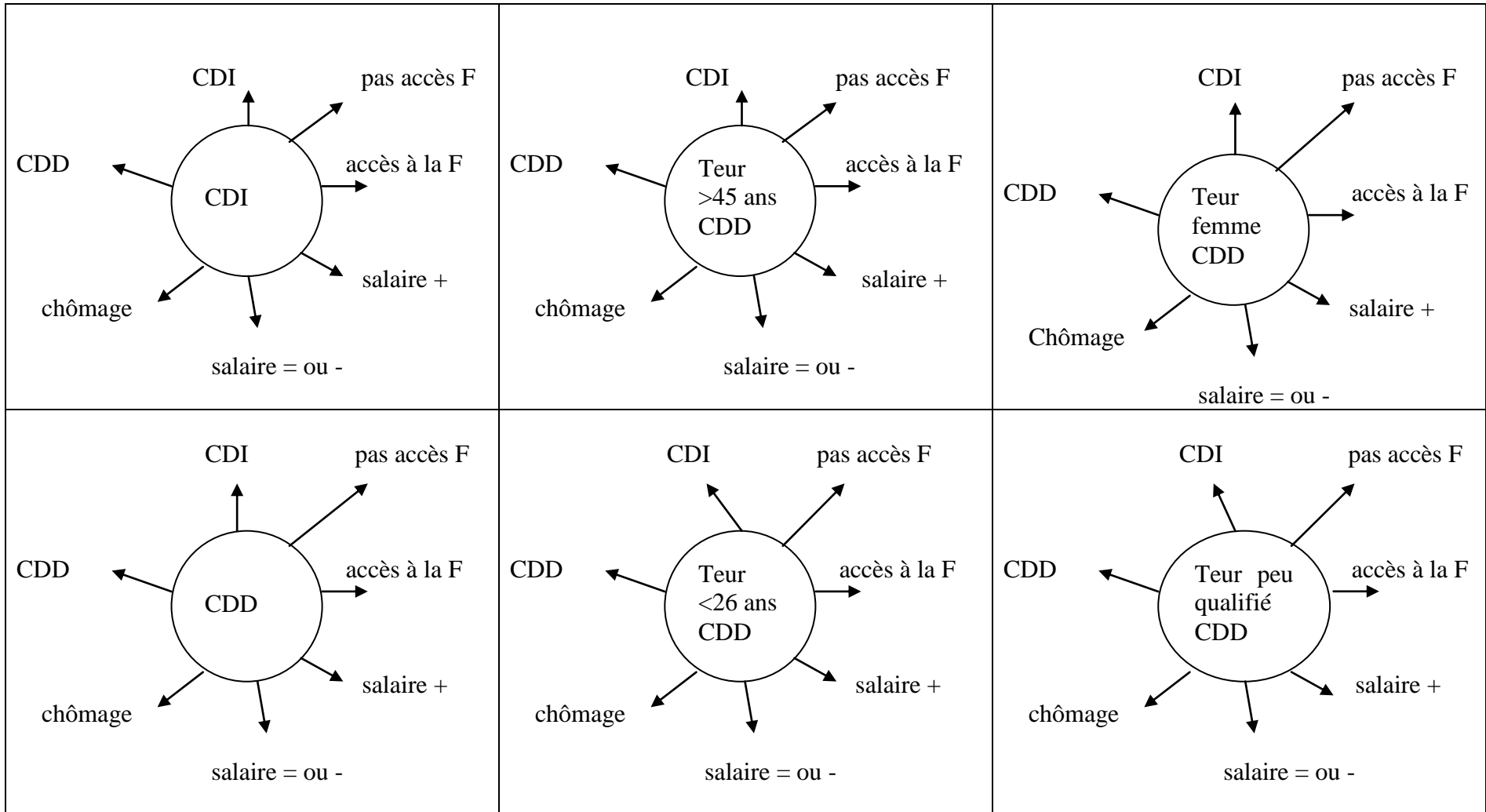
- un statut moindre, égal ou supérieur ;
- un accès à la formation ou pas ;
- des revenus (salaire pour les travailleurs, indemnités ou salaire pour les chômeurs), moindres, égaux ou supérieurs.

La première série de schémas concerne les travailleurs, les personnes en emploi au temps T. La deuxième représente les chômeurs.

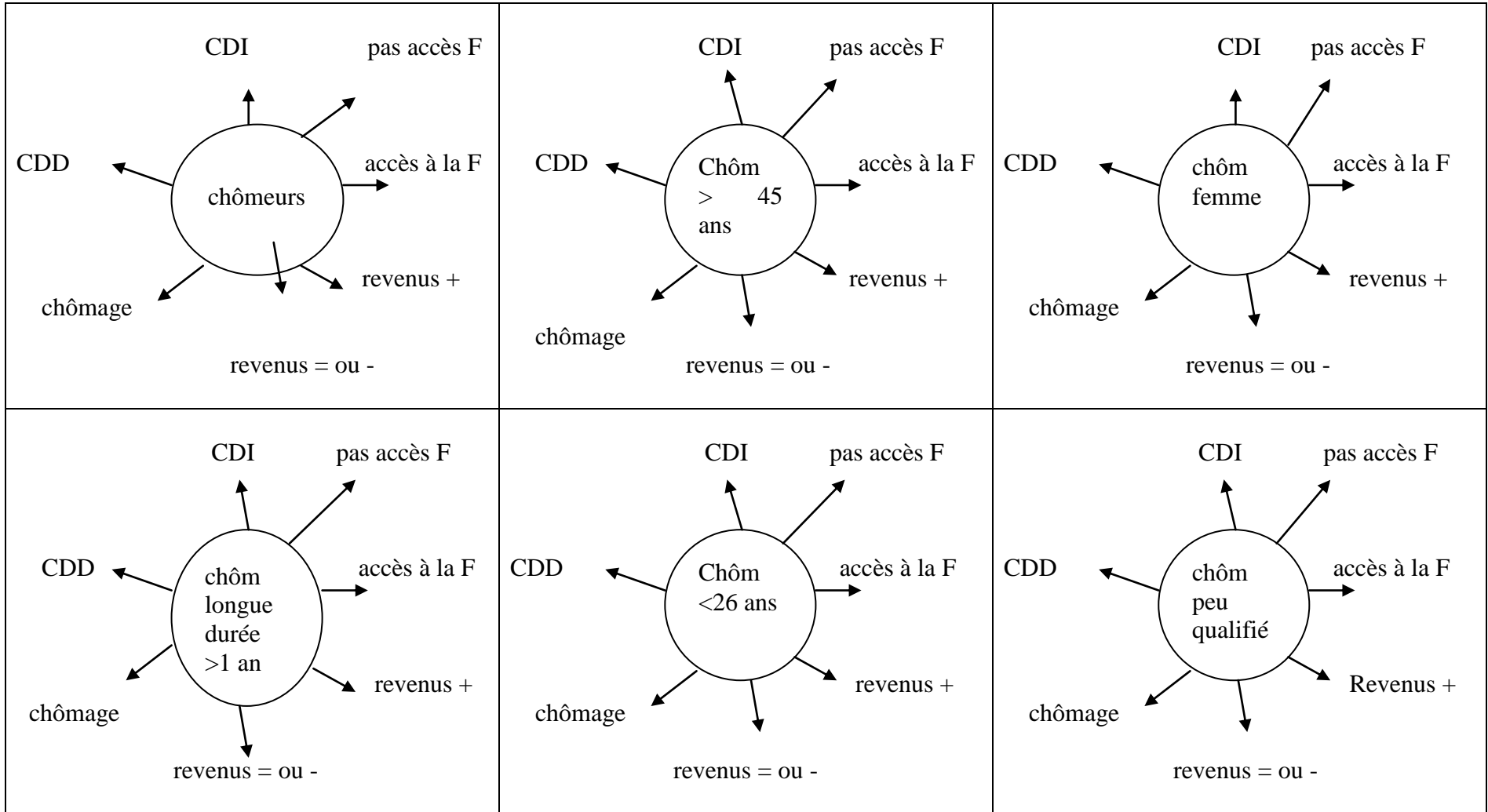
Concernant les travailleurs, il nous semble intéressant de mettre en évidence les travailleurs jeunes (moins de 26 ans), les travailleurs âgés (plus de 45 ans), les femmes et les peu qualifiés. Concernant les chômeurs, nous avons également mis en évidence les jeunes, les âgés, les femmes, les peu qualifiés mais aussi les chômeurs de longue durée (plus d'un an).

Toutefois, ces schémas servent uniquement à illustrer la démarche. Il semble important de tenir compte de toutes les situations relatives au sexe, à l'âge, au niveau de qualification, au statut, à l'accès à la formation et au salaire pour voir a posteriori si certaines populations se distinguent dans un sens ou dans un autre (transitions positives ou régressives).

# TRAVAILLEURS



# CHOMEURS



## D. La qualité du job et ses indicateurs

### 1. La qualité du travail et de l'emploi

Si la société reconnaît le droit au travail, quelles qualités minimales requiert l'emploi pour que ce droit puisse s'exercer dans des conditions acceptables ?

Notons ici une distinction importante entre les concepts de travail et d'emploi. Le travail consiste en les modalités d'utilisation de la force de travail tandis que l'emploi est un quasi-statut, doté d'éléments de stabilité et de standardisation par les normes juridiques (Gaudu, 1987).

Travail décent, emploi convenable, droit au travail, travail de qualité, etc., la littérature foisonne de termes pour parler de la qualité de l'emploi ou du travail.

L'OIT introduit le terme d'emploi convenable dans ses conventions 44 et 168.

Freyssinet considère que la notion d'emploi convenable intervient en lieu et place de celles de « plein emploi » ou de « droit au travail ». Ainsi, « *c'est la notion d' "emploi convenable" qui devient la pierre de touche pour apprécier la nature des objectifs que se donne la politique de l'emploi* » (Freyssinet, 2000, p. 28). Méda (2000) et Concialdi (2000) parlent aujourd'hui de *plein emploi élargi*. Ce concept draine avec lui certaines exigences :

- des garanties sur des trajectoires professionnelles tout au long de la vie active ;
- un mode d'organisation sociale qui assure dans le travail et hors travail le « caractère pluriel du développement humain » (Méda, 2000) ;
- chômage mais de courte durée (Pisani-Ferry, 2000) ;
- croissance durable et création d'emplois.

Aujourd'hui, le simple fait d'occuper un emploi ne garantit plus la satisfaction des besoins des travailleurs ni leur intégration sociale. Vu la diversité des trajectoires d'emploi, une catégorie plus vaste se dessine, celle de « l'actif » ou de « l'état professionnel ». L'emploi sert de référence à divers droits connexes : formation, congés, conversion professionnelle, etc.

Le droit à l'emploi ne suffit donc plus: les garanties minimales et les qualités que doit représenter l'emploi pour être socialement acceptable doivent être précisées.

Le rapport du BIT de 1999, *Un travail décent*, élargit la notion en insistant sur le fait que « *chaque femme, chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* » (BIT, 1999, p.3).

Pour Freyssinet, les termes « emploi convenable » et « travail décent » sont « *non-significativement différents* » (Freyssinet, 2000, p. 36). Ils permettent de traduire les exigences qualitatives qui seules donnent un contenu socialement acceptable aux objectifs de plein emploi et au droit du travail.

Il n'existe pas de définition universelle et permanente de l'emploi convenable, sauf en des termes très abstraits. Il fluctue selon la situation du marché du travail, les politiques d'emploi, les salariés, les chômeurs, etc.

Travail décent ? Emploi convenable ? Il s'agit pour nous d'aller au-delà du terme pour décliner concrètement des indicateurs de qualité de ce travail ou de cet emploi. Deux travaux scientifiques récents (Davoine, 2007 et Muñoz, 2009) nous ont inspirés dans cette voie. Leur intérêt tient dans le fait qu'ils nous permettent de tenir compte des limites de tous les indicateurs existants en la matière tout en nous basant sur des travaux approfondis et récents sur la question de la qualité du travail et de l'emploi.

#### **a. Davoine : *La qualité de l'emploi, une perspective européenne, 2007***

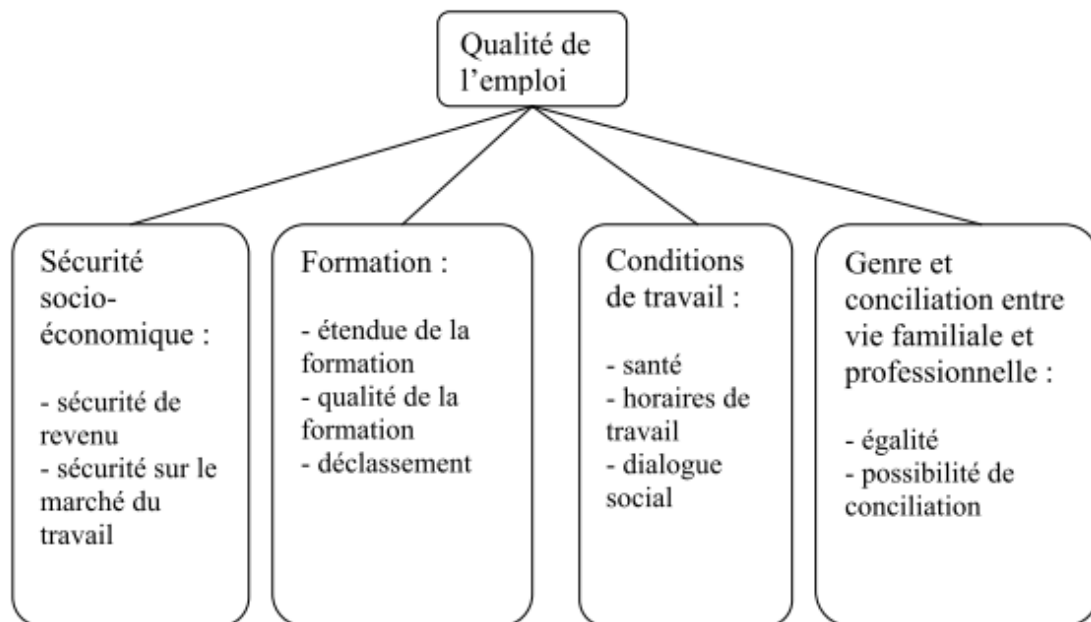
Lucie Davoine a réalisé sa thèse de doctorat en économie sur le thème précis de la qualité de l'emploi. Elle prend comme point de départ les indicateurs de Laeken de 2001 de la qualité de l'emploi (annexe 2). Les dix dimensions de la qualité de l'emploi retenues au Sommet de Laeken sont les suivantes :

- Qualité intrinsèque de l'emploi ;
- Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière ;
- Egalité entre les femmes et les hommes ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Flexibilité et sécurité ;
- Insertion et accès au marché du travail ;
- Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Dialogue social et participation des travailleurs ;
- Diversité et non-discrimination ;
- Performances économiques générales et productivité.

Une bonne partie du travail de Davoine tourne autour de la satisfaction des travailleurs vue par l'économie du travail et l'économie du bonheur qu'elle entrecroise. Elle conclut la première partie par ces mots : « *Nous avons pu démontrer que les deux critères retenus dans la littérature, le salaire et la satisfaction, ne sauraient suffire pour rendre compte de tous les enjeux que sous-tend la notion de qualité de l'emploi. En effet, le salaire ne récompense pas systématiquement les efforts de formation, et il ne compense pas toutes les pénibilités ou risques liés au travail. En définitive, il convient de reconnaître le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi et de replacer cette dernière dans un système ouvert, encastré et dynamique, à la manière des marchés transitionnels* ». Nous la suivons tout à fait dans son raisonnement.

La deuxième partie de son travail consiste à analyser les préférences des travailleurs en Europe au travers de quatre enquêtes : ECHP, ISSP, EVS, ESS<sup>4</sup>. Elle considère ainsi que : « *les déterminants de la satisfaction au travail et les préférences à l'égard de l'emploi restent hétérogènes en Europe, mais des rapprochements sont perceptibles entre les groupes de pays habituellement distingués dans la littérature institutionnaliste et culturaliste* ». Nous voyons ici l'importance accordée au contexte institutionnel, ce qui rejoint tout à fait notre démarche dans laquelle nous déterminons des indicateurs de contexte permettant de relativiser l'hétérogénéité des données. Cette partie permet de mettre en évidence ce que pourrait être un emploi de qualité pour les travailleurs européens et fait le lien avec une troisième partie qui nous intéresse tout particulièrement puisqu'elle y amène les indicateurs concrets existants et propose alors sa propre grille d'indicateurs :

**Schéma 7.1 – Notre grille d'analyse de la qualité de l'emploi**



Source : Davoine (2007), p.390

Pour dresser sa liste d'indicateurs, Davoine s'est inspirée de nombreux travaux et listes d'indicateurs existants : Anker, BIT, Thal, Green, Brown *et al.*, Auer et Gazier, Atkinson, etc. Elle prend donc en compte la diversité des indicateurs existants dans son analyse pour ne garder, arguments à l'appui, que ceux qu'elle juge pertinents et proposer ainsi sa propre grille d'indicateurs.

<sup>4</sup> ECHP : European Community Household Panel, ISSP : International Social Survey Programme, EVS : European Values Survey, ESS : European Social Survey.

### **Sécurité socio-économique :**

- Taux de chômage de longue durée
- Part des contrats de travail temporaires (CDD)
- Part de travailleurs pauvres (segmentation)
- Transition CDD -> CDI
- Transition vers le non-emploi
- Transition non-emploi -> emploi
- Salaire médian
- Revenu minimum
- Mobilité salariale ascendante
- Taux de remplacement du revenu en cas de chômage

### **Formation :**

- Coût de la formation continue par participant
- Nombre d'heures de formation continue par participant
- Formation payée par l'employeur
- Dépenses de formation pour les chômeurs en % du PIB
- Dépenses pour l'éducation en % du PIB
- Part de la population de niveau Bac
- Accord entre le poste et les compétences
- Utilisation d'ordinateurs
- Participation à des mesures de formation et d'éducation
- Participation des moins éduqués à la formation
- Formation ou apprentissage informels
- Transition du non emploi à la formation

### **Conditions de travail :**

- Possibilité d'influer les horaires de travail
- Pas de travail de nuit / le samedi / le dimanche
- Jamais plus de 10h par jour
- Contrôle sur les pauses
- Accidents de travail
- Santé en danger au travail (exposition à des vibrations, à des radiations, au bruit, à des basses ou des hautes températures, à des substances dangereuses ; port de charges lourdes ; positions fatigantes ou pénibles ; tâches répétitives)
- Tâches monotones
- Contrôle sur l'ordre des tâches, sur les méthodes de travail, sur la vitesse de travail
- Délais courts et stricts / Cadences de travail élevées
- Discussions sur les conditions de travail
- Densité syndicale
- Couverture des accords collectifs

## **Genre et conciliation entre vie familiale et professionnelle :**

- Horaires de travail satisfaisants pour la vie familiale
- Impact de la maternité sur l'emploi
- Services à la petite enfance (moins de 3 ans)
- Temps partiel involontaire des femmes
- Ségrégation sectorielle
- Ségrégation professionnelle
- Écart de salaire entre hommes et femmes
- Écart de taux de chômage entre hommes et femmes
- Écart de taux d'emploi entre hommes et femmes

Davoine mêle les indicateurs de niveau micro et macro. Ainsi, ceux relatifs aux conditions de travail concernent directement le travailleur à son poste de travail, tandis que les écarts de salaires ou de taux de chômage sont des indicateurs plus globaux de la qualité de l'emploi.

### **b. Muñoz de Bustillo *et al.* : *Indicators of Quality du job in the European Union, 2009***

Une autre recherche intéressante a été menée par Muñoz de Bustillo et son équipe, pour le compte du Comité pour l'emploi et les affaires sociales du Parlement Européen sur la question de la qualité du job. Ces chercheurs se penchent sur différentes approches pour aboutir finalement à une grille d'indicateurs de la qualité du job. Nous la prendrons comme base et nous la compléterons légèrement, notamment par des indicateurs issus du travail de Davoine, pour établir notre tableau de bord d'indicateurs de ce que nous appellerons la qualité du job également.

L'étude de Muñoz questionne tout d'abord la satisfaction au travail comme indicateur et en présente les limites. « *Summing up, although job satisfaction might be related to qualité du job, there are many other variables not related with job quality (dissonance, relative thinking, adaptable expectation, etc) affecting the level of job satisfaction. From this perspective, this variable is ill-suited as an output or "catch-all variable" of job quality* » (Muñoz, p. 36).

Elle tente ensuite une approche un peu moins subjective : demander aux travailleurs de définir les critères d'un bon emploi. « *In short, the valuation of job attributes varies according to the workers' basic socio-demographic characteristics and, in addition, between one country and another. The non-negligible divergences found across the different national cases suggest that building a job quality indicator for each country would be quite tedious and would reduce transparency* » (p. 44).

Non contents de ces approches subjectives, Muñoz et son équipe se tournent vers la tradition sociologique et économique et construisent la synthèse suivante :

**Table 7. Dimensions of job quality suggested by the different traditions**

The orthodox economic approach: compensating differentials	The radical economic approach:	Behavioural economic approaches	The traditional sociological approach: alienation and intrinsic quality of work	The institutional approach: segmentation and employment quality	Occupational medicine and health and safety literature: risks and impact of work on health	Work-life balance studies
Labour compensation (1): wages	Power relations: (2) Industrial democracy as a compensating power	(3) Participation	Objective strand: (4) skills; (5) autonomy Subjective strand: (6) powerlessness (7) meaninglessness; (8) social isolation; (9) self-estrangement	(10) Contractual status and stability of employment; (11) Opportunities for skills development and career progression	Conditions: (12) Physical risks; (13) Psychosocial risks; Outcomes: (14) Perceived impact of work on health; (15) Absenteeism	Working time: (16) Duration (17) Scheduling (18) Flexibility (19) Regularity (20) Clear boundaries Intensity: (21) Pace of work and workload (22) Stress and exhaustion

Source : Muñoz, 2009, p. 51

Les auteurs considèrent à la fin de cette partie que la qualité du job est un concept multidimensionnel et qu'il semble pertinent de mixer une approche subjective demandant aux individus quels critères retenir et une approche plus scientifique s'inspirant des différents courants des sciences sociales.

L'étude fait ensuite le point sur les dimensions à prendre en compte pour mesurer la qualité du job. Il est intéressant de noter ici que Muñoz considère la qualité du job comme une caractéristique statique du job. Il ne prend donc pas en compte les transitions d'un emploi à l'autre. L'idée est bien d'avoir une idée de la qualité de l'emploi et du travail à un moment précis dans un lieu donné quel que soit le turnover ou le mouvement global des personnes entre les emplois. Il considère le job indépendamment de la personne qui l'occupe et tente de le caractériser comme tel. Nous rejoignons cette idée. Il nous paraît important de distinguer les transitions entre emplois et les emplois eux-mêmes.

Une autre dimension prise en compte par Muñoz met en avant le caractère individuel et micro du niveau de collecte des données. « *Job quality refers to the impact of the attributes of existing jobs on the well-being of workers. Therefore, in one way or another, every measure of qualité du job will necessarily be based on information collected at the level of individual workers* » (p. 53). « *Again, as job quality happens at the individual level, it is only at the individual level that these interactions can be studied, so by constructing the indicator at the aggregate level we would be losing some very important information* » (p. 55).

Cette façon d'envisager les indicateurs nous paraît tout à fait pertinente et intéressante, principalement en vue de proposer d'autres indicateurs que ceux actuellement pris en compte au niveau de l'EMCO.

Enfin, ces auteurs considèrent le problème de la périodicité de la mise à jour des indicateurs et concluent en mettant en avant la difficulté liée aux bases de données elles-mêmes. En ce qui concerne la qualité du job, deux enquêtes permettent de fournir les données : LFS pour les

aspects concernant l'emploi et EWCS<sup>5</sup> pour ce qui est des conditions de travail. Pour respecter le fait que l'on se situe à un niveau plus micro et pour permettre des liens entre les données, Muñoz prône l'utilisation d'**une même source de données**, idée que nous rejoignons entièrement. « A single source with two modules would be the best solution » (p. 59).

Après avoir passé en revue les enquêtes disponibles relatives à la qualité du job : LFS, EWCS, EU-SILC, ESES, ISSP<sup>6</sup>, les auteurs dressent les limites des différents indicateurs existants :

**Table 22. List of acronyms, complete names, sources and databases of the indices of job quality reviewed**

Acronym	Complete name	Scope	Source	Databases
Laeken	Laeken indicators of job quality	European Union	European Commission (2008)	ECHP, ELFS, SILC
EJQI	The European Job Quality Index	European Union	Leschke, Watt & Finn (2008)	ELFS, EWCS, SILC, AMECO, ICTWSS
EWCS	European Working Conditions Survey	European Union	Parent-Thirion <i>et al.</i> (2007)	Itself a data source
GJI	Good Jobs Index	Middle-income and developing countries	Avirgan, Bivens & Gammage (2005)	ILO databases
DWI-1	Decent Work Index-1	Developed and developing countries	Ghai (2003)	ILO databases
DWI-2	Decent Work Index-2	Developed and developing countries	Bonnet, Figueiredo & Standing (2003)	ILO databases
DWI-3	Decent Work Index-3	Developed and developing countries	Anker <i>et al.</i> (2003)	ILO databases
DWI-4	Decent Work Index-4	Developed and developing countries	Bescond, Châtaignier & Mehran (2003)	ILO databases
QEI	Quality of Employment Indicators	Canada, U.S. and Europe	Brisbois (2003)	EWCS, ERNAIS
IJQ	Indicators of Job Quality	Canada	Jackson & Kumar (1998)	GSS, SWA
SQWLI	Subjective Quality of Working Life Index	Czech Republic	Vinopal (2009)	<i>Ad hoc</i> survey
DGBI	DGB Good Work Index	Germany	Mußmann (2009)	<i>Ad hoc</i> survey
WCI	Austrian Work Climate Index	Austria	Preinfalk, Michenthaler & Wasserbacher (2006), Michenthaler (2006)	IFES omnibus survey (dedicated module)
IQL	Indicators of Quality of the Labour Market	Spain	Caprile & Potrony (2006), Toharia, Caprile & Potrony (2008)	NSI, MLI
QWF	Quality of Work in Flanders	Flanders (Belgium)	Flanders Social and Economic Council (2009)	<i>Ad hoc</i> survey
Tangian	Tangian's proposal	European Union	Tangian (2007, 2009)	EWCS
GBJI	Good and Bad Jobs Index	Middle-income countries	Ritter and Anker (2002)	IPSS
ICQE	Index of the characteristics related to the quality of employment	Chile	Sehnbruch (2004)	<i>Ad hoc</i> survey

**Notes:** ECHP = European Community Household Panel; ELFS = European Labour Force Survey; SILC = Statistics on Income and Living Conditions; EWCS = European Working Conditions Survey; AMECO = Annual Macroeconomic Database of the European Commission; ERNAIS = Ekos Rethinking North American Integration Survey; GSS = General Social Survey; SWA = Survey of Work Arrangements; IFES = Institut für empirische Sozialforschung; NSI = National Statistics Institute; MLI = Ministry of Labour and Immigration; IPSS = ILO People's Security Surveys  
**Source:** Authors' analysis.

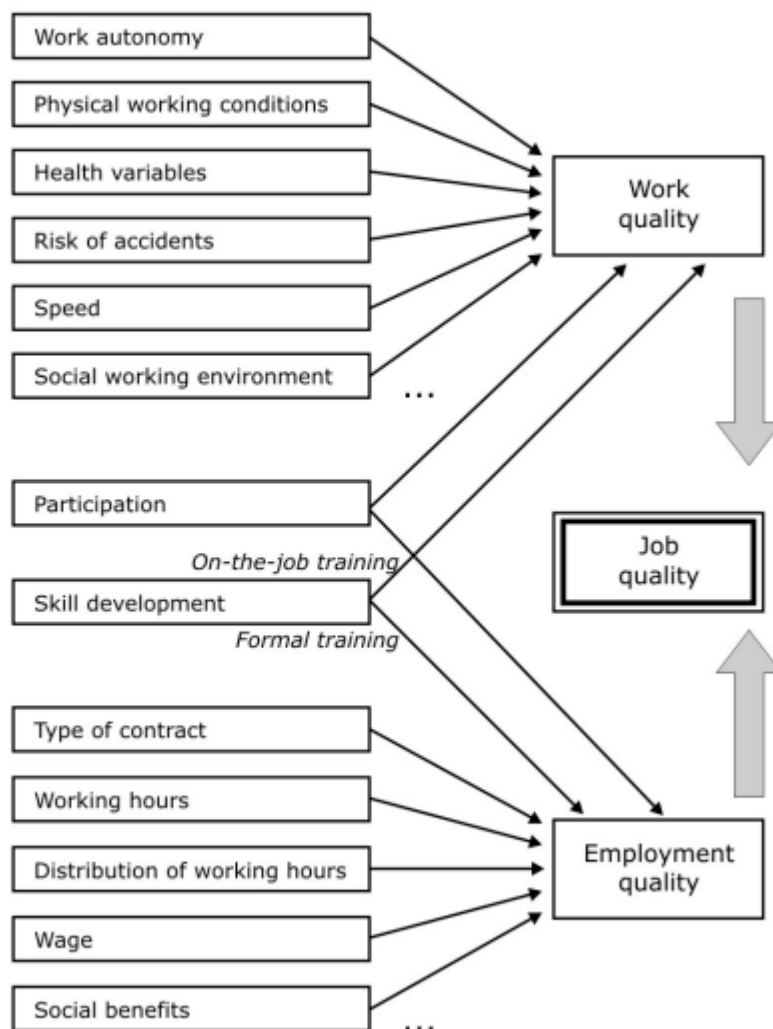
*Source : Muñoz et al., 2009, p. 117*

<sup>5</sup> LFS = Labour Force Survey (= EFT en français) ; EWCS : European Working Conditions Survey.

<sup>6</sup> EU-SILC : European Survey on Income and Living Conditions ; ESES : European Structure of Earnings Survey ; ISSP : International Social Survey Program.

Suite à l'exploitation de ces différents indicateurs, l'équipe de Muñoz propose un modèle de la qualité du job auquel ils associent leur propre grille d'indicateurs pour couvrir toutes les dimensions de la qualité du job qu'ils considèrent indispensables.

**Figure 24. Sketching a general model of job quality**



Source: Authors' elaboration.

Source : Muñoz et al., 2009, p. 122

Nous pouvons noter ici que le terme « job » synthétise donc deux notions : celles de travail et d'emploi. Nous parlerons ainsi de la qualité du job pour inclure ces deux dimensions. Ce modèle offre un point de vue original que nous souhaitons maintenir dans les indicateurs que nous proposerons. Le tableau de bord que nous avons construit (cf. infra) permet de se situer à un **niveau individuel de collecte** de données et d'appréhender la situation de travail et d'emploi d'un individu particulier. Nous prenons les indicateurs de Muñoz comme base de départ à laquelle nous ajoutons des indicateurs issus du travail de Davoine ou des indicateurs existants de l'EMCO qui relèvent du niveau micro. Par contre, nous ne prenons pas en compte les indicateurs de Davoine qui relèvent d'un niveau plus méso- ou macro-social : ceux-ci se retrouveront davantage dans le tableau de bord relatif aux indicateurs de contexte que nous exposerons plus loin.

Ci-dessous, la grille d'indicateurs finale développée par Muñoz et son équipe ainsi que les sources procurant les données nécessaires.

**Table 28. Outline for the development of an European Job Quality Indicator**

Dimension	Area	Existing source
Work	Work autonomy	EWCS
	Physical working conditions	EWCS
	Health implications of work (physical and psychological)	EWCS
	Risks	EWCS
	Pace of work and workload	EWCS
	Social working environment	EWCS
	Meaningfulness	EWCS
	On-the-job training	EWCS / LFS
Work and employment	Participation	EWCS
	Opportunities for advancement	EWCS
Employment	Formal training	EWCS / LFS
	Type of contract, stability	LFS
	Working hours	LFS / EWCS
	Distribution of working hours (unsocial hours, clear boundaries and flexibility)	LFS / EWCS
	Wage	ESES
	Social benefits	ESES / EWCS

Source : Muñoz et al., 2009, p. 157

## 2. Les indicateurs de qualité du job

Pour définir nos indicateurs de qualité du job, nous prenons donc cette grille comme base. En effet, l'étude Muñoz met en évidence la qualité du travail et de l'emploi à niveau micro et permet, de plus, de tenir compte des aspects liés à la fois à l'activité de travail en elle-même et à la relation d'emploi.

On ne peut manquer d'observer qu'une série d'indicateurs proposés par Davoine se retrouvent dans cette grille. Nous souhaitons cependant la compléter avec quelques indicateurs se situant toujours à un niveau individuel et qui nous paraissent pertinents pour approfondir la qualité de l'emploi, tels que la conciliation vie privée et vie professionnelle, les aspects involontaires de l'emploi ou encore le temps de trajet domicile – lieu de travail.

Nous n'ajoutons pas d'indicateurs relatifs à la formation puisque nous les retrouverons dans les indicateurs de lifelong Learning. Quant aux indicateurs relatifs aux transitions, nous ne les considérons pas davantage ici puisque nous proposons d'en faire un thème à part entière, distinct de la qualité du job.

Les indicateurs que nous avons ajoutés à la grille de Muñoz sont marqués en *italique gras*. Il nous paraît important de tenir compte de ces indicateurs complémentaires tout en sachant que, comme Muñoz le propose, il serait préférable de disposer d'une seule source de données pour pouvoir opérer des croisements autour d'un même individu.

DIMENSIONS	INDICATEURS	SOURCES (cf. annexe 1)
TRAVAIL	Autonomie	EWCS Q23 Q24 Q25
	Conditions physiques de travail	EWCS Q10
	Implications du travail pour la santé (physique et psychologique)	EWCS Q 11, Q32, Q 33
	Risques physiques et psychologiques	EWCS Q 10
	Rythme et charge de travail	EWCS Q 20 A, B et Q 21
	Environnement social du travail	EWCS Q 29, Q37
	Sens au travail	EWCS Q 25 K + OCDE <sup>7</sup>
	Apprentissage sur le tas	EWCS Q 28 + <b>EFT<sup>8</sup> Q 76, 87</b>
	<i>Accord entre le poste et les compétences<sup>9</sup></i>	EWCS Q 25 H, Q 27
TRAVAIL et EMPLOI	Participation	EWCS Q12, Q17A, Q30
	Opportunités d'avancement	EWCS Q 37 C
EMPLOI	Apprentissage formel	EWCS Q 28 + <b>EFT Q 76, 87</b>
	Type de contrat, stabilité	EWCS Q3B + <b>EFT Q 15b. et 16a.</b>
	<i>Temps partiel involontaire</i>	EMCO 21.M2 <sup>10</sup> , <b>EFT 19a.</b>
	<i>Travail temporaire involontaire</i>	EMCO 21.M2, <b>EFT 16b.</b>
	Horaires de travail	EWCS Q 8, Q16 A B + <b>EFT Q 26</b>
	Distribution des heures de travail (heures inconfortables, frontières claires, flexibilité)	EWCS Q 14 EWCS Q 16 EWCS Q 17B + <b>EFT Q 36</b>
	<i>Conciliation vie privée / vie professionnelle</i>	EWCS Q 18 + ESS Card 30 D 26 + <b>EFT module ad hoc 2010</b>
	Salaire	ESES + EWCS EF 5
	Bénéfices sociaux	ESES + EWCS EF 6
	<i>Temps de déplacement domicile / lieu de travail</i>	Cf. emplois verts <sup>11</sup>

<sup>7</sup> [http://www.oecd.org/document/56/0,3343,fr\\_2649\\_34637\\_31857720\\_1\\_1\\_1\\_37419,00.html#data](http://www.oecd.org/document/56/0,3343,fr_2649_34637_31857720_1_1_1_37419,00.html#data) (indicateurs de cohésion sociale)

<sup>8</sup> EFT est mis en évidence en gras pour montrer que nous privilégions cette source dès qu'elle est disponible.

<sup>9</sup> Les ajouts sont en *italique gras*. Notons ici que nous procédons de la sorte pour permettre une visualisation aisée de ce que nous ajoutons à une liste existante et uniquement dans ce cas.

<sup>10</sup> Numéro issu des indicateurs de la SEE (cf. annexe 3)

<sup>11</sup> En ce qui concerne le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, des travaux sur les emplois verts sont actuellement en cours et permettront d'en déterminer un indicateur.

L'intérêt de ce tableau de bord tient dans le fait qu'il distingue les notions de travail et d'emploi et qu'il se situe globalement au niveau individuel (micro) de collecte de données. Il permet ainsi de compléter les indicateurs de Flexicurité de l'EMCO davantage situés au niveau macro et centrés sur l'emploi.

L'enquête EWCS n'est pas statistiquement satisfaisante au niveau de la taille de l'échantillon notamment, c'est pourquoi nous proposons d'ajouter dans l'enquête EFT les questions relatives à la dimension « travail ».

Nous voyons à présent plus clair en ce qui concerne les transitions (segmentation - déssegmentation) positives (vers un emploi de qualité). Mais que signifie une transition positive et *de qualité* ?

## E. La qualité du processus de transition et ses indicateurs

En abordant la segmentation - déssegmentation, nous avons d'emblée traité des transitions, du passage effectif d'une situation à une autre. Nous proposons ici de développer des indicateurs relatifs au processus de transition lui-même. Nous isolons donc le *processus* de l'input et de l'output pour saisir la réalité vécue par le travailleur entre le temps T et le temps T+n.

Comment saisir la qualité du processus de transition ?

### 1. Des transitions de qualité

La plupart des auteurs qui abordent la question des transitions ne traitent pas de leur qualité intrinsèque. Ils considèrent comme étant de qualité une transition aboutissant à une situation meilleure pour l'individu, en mettant ainsi l'accent sur l'output de la transition et non sur le processus de transition lui-même. Le seul auteur qui a pu nous inspirer est Gazier (2008). Il propose, à la suite de Schmid (2008), quatre principes pour définir de « bonnes transitions » :

- « Accroître la **liberté** individuelle (ou l'autonomie), en donnant aux personnes plus de pouvoir, non seulement en termes financiers via des transferts mais aussi en termes de participation aux décisions d'emploi qui les concernent. En échange de quoi les participants au marché du travail pourront accepter d'assumer plus de risques, plus de devoirs et d'obligations.
- Promouvoir la **solidarité** dans la gestion des risques sociaux et des risques associés du marché du travail. Ceci implique l'inclusion, dans les programmes de redistribution, des travailleurs les plus favorisés, qui courent moins de risques ou sont mieux à même de les assurer.
- Rechercher l'**efficacité** des mesures accompagnant les transitions, à travers un processus de spécialisation, coordination et coopération. Celui-ci prend le plus souvent la forme d'un mélange de contributions publiques et privées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques correspondantes, et suppose des modalités négociées de prise de décision.
- Mobiliser l'arsenal des techniques de gestion des risques : contrôle, évaluation et autorégulation, par le biais d'une démarche largement **décentralisée** ou par le

management par objectifs. Ce principe requiert la recherche d'une meilleure codétermination des acteurs concernés, que ce soit au niveau de la firme, au niveau local ou au niveau régional » (Gazier, 2008, p. 118).

Le premier principe, la liberté, renvoie directement aux travaux de Sen (1993, 1997, 2000), au développement et à la promotion des libertés qui guident son œuvre. L'approche de cet auteur permettra de mettre en lumière les indicateurs de qualité des transitions que nous proposons de développer.

## ***2. Indicateurs de transitions de qualité***

Faiblement documentée au sein de la littérature, la qualité des transitions a été abordée au sein d'un groupe de travail réuni pour l'occasion<sup>12</sup>. Cette réunion de travail a permis de mettre en évidence des dimensions de qualité, applicables à tous les processus de transition, indépendamment de la situation de départ en T et de celle d'arrivée en T+n, Pour qu'une transition soit de qualité, il faut donc :

- qu'elle soit le résultat d'un choix mais si toutefois elle est subie, qu'il soit possible de l'anticiper ;
- qu'elle bénéficie d'un accompagnement et que celui-ci réponde à différents critères de qualité (rapidité de mise en place, efficacité, décentralisation, cohérence, fréquence de suivi, non discrimination) ;
- qu'une certaine sécurité soit assurée pendant la transition ;
- que la transition ouvre la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.

Avant de livrer le tableau de bord précis de ces indicateurs, notons que celui-ci comporte davantage de colonnes que les autres. La première renvoie aux concepts de Sen et aux quatre principes de Gazier en lien avec les dimensions définies. La dernière contient de nouvelles questions que nous proposons. En effet, peu d'indicateurs trouvent ici leur source dans des enquêtes existantes. C'est pourquoi nous proposons une série de questions qui pourraient constituer un module ad hoc à l'enquête EFT, voire être ajoutées dans le questionnaire de base.

Les concepts de Sen en lien avec les dimensions développées sont issus de son approche par les capacités. L'approche par les capacités (AC) est une contribution majeure aux théories de la justice contemporaine. Elle permet de dépasser les principaux courants de la philosophie sociale et politique, en particulier, les théories utilitaristes du bien-être et les approches « libertariennes » centrées sur l'égalité des droits ou sur les moyens de la liberté. Selon nous, cette approche offre de nouvelles perspectives pour traiter la question délicate de l'effectivité d'une politique publique. Elle peut également fournir un support à l'action publique, notamment dans le domaine de l'emploi ou de la formation.

Rappelons brièvement quelques concepts de base sur lesquels repose l'AC : le concept de « capability » (capacité ou capabilité) désignant l'ensemble des opportunités dont

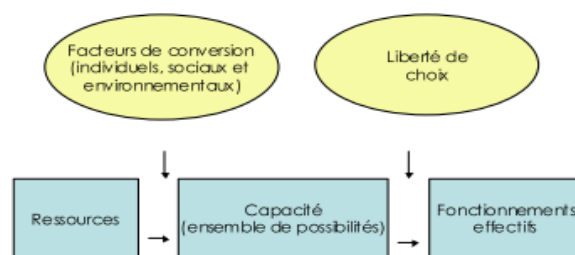
---

<sup>12</sup> . En respectant l'équilibre francophones – néerlandophones, nous avons invité à participer à ce focus group un représentant de l'Observatoire social européen, du Conseil central de l'économie, du Conseil national du travail, de l'Office nationale de l'emploi, du Conseil supérieur de l'emploi, de la Confédération européenne des syndicats, de la CSC, de la FGTB, de la FEB et de Federgon. Le CES et la FEB n'ont malheureusement pas pu participer.

dispose un individu pour réaliser ses choix d'existence (Lefèvre, 1997, p. 12) et celui de « functioning » (fonctionnement, réalisation ou accomplissement que cet individu réalise). Soulignant l'insuffisance des approches par les droits ou par les ressources, Sen propose d'évaluer les situations à l'aune d'un double critère :

- D'une part, il s'agit de prendre en compte les « résultats », les « fonctionnings » (i.e. ce qu'un individu réalise effectivement) ou, plus largement, de considérer les « cours de vie » (ensemble de fonctionnements qui constituent une vie) effectivement réalisés par cet individu.
- D'autre part, la prise en compte de ces réalisations n'a de sens qu'associée à une prise en considération de l'étendue de la « liberté réelle » de cet individu, à savoir de l'ensemble des alternatives sur lesquelles cet individu peut effectivement se prononcer. C'est cet espace des choix « réellement possibles » (i.e. l'ensemble des accomplissements et des cours de vie qu'un individu a la possibilité réelle d'atteindre parmi ceux auxquels il accorde de la valeur) que Sen va appeler la « capacité » d'un individu. Notons que l'irréductible diversité humaine permet de comprendre que, face à un même ensemble de « ressources », de moyens, des individus différents n'atteindront pas la même « capacité ».


Pour Sen, la complexité vient de la conversion. On peut identifier dans son œuvre différents types de « facteurs de conversion », de nature diverse (Bonvin et Farvaque, 2008, p. 49): des facteurs strictement personnels (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs sociaux (normes sociales et religieuses, rôles et statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes et environnementaux (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles). Une des dimensions essentielles de la capacité que nous retrouvons dans le processus de transition renvoie à la « capability for voice », entendue comme la capacité d'exprimer son opinion et ses pensées en les incluant dans le processus de débat public. Les conditions de cette capacité sont l'égalité d'accès au processus de délibération, la publicité de celui-ci et la liberté d'expression de chacun.



**Figure** : Dimensions constitutives de l'AC

(Source : Verhoeven, Oriane, Dupriez, 2007)

Dans la construction des indicateurs relatifs à la qualité du processus de transition, nous avons directement pu établir des liens entre les dimensions développées et les concepts de cette approche par les capacités qui permet donc d'interroger le caractère « capacitant » des transitions sur le marché du travail et des dispositifs publics censés les favoriser.

SEN & GAZIER	DIMENSIONS		SOUS-DIMENSIONS	INDICATEURS	SOURCES (cf. annexe 1)	NOUVELLES QUESTIONS (essentiellement perceptions subjectives)
« Freedom of choice »  1. Liberté	RESULTAT D'UN CHOIX  			Raisons et motifs de choix  Variables : âge, sexe et niveau de qualification	EFT : Q16, 19, 22, 23, 40, 42, 47 + SILC : I 32, I 36 + AES : C28, 29 ; D 2, 3, 4	
« Capability for voice » + conditions de celle-ci	Oui	Non :  AVEC POSSIBILITE D'ANTICIPATION DE LA TRANSITION SUBIE (emploi vers chômage, régression au sein de l'emploi ou délocalisation)				Si vous avez changé de statut pendant la période de référence, combien de temps avant ce changement avez-vous été informé ? (laps de temps entre le moment où la personne est informée et le début concret du changement)
« Ressources »  2. Solidarité 3. Efficacité 4. Décentralisation	AVEC UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITE		Existence de l'accompagnement <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si non, voir la dimension suivante</li> <li>• Si oui, continuez</li> </ul>			Si vous avez changé de statut professionnel pendant la période de référence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• avez-vous eu droit à un accompagnement ?</li> <li>• en avez-vous bénéficié ?</li> <li>• avez-vous participé à une formation ?</li> </ul>

		Rapidité de sa mise en place	Délai maximum de la première convocation par les services de l'emploi (en cas de chômage seulement => nouvelle question)	Données à collecter auprès des Etats membres	Si vous avez changé de statut professionnel pendant la période de référence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans quel délai l'accompagnement a-t-il été mis en place après que vous ayez été informé de ce changement ?</li> </ul>
		Efficacité	Indicateur 19.A4 de la SEE : politique active du marché du travail : situation après sortie	Eurostat, LMP	Connaissez-vous vos droits pendant la période de référence (awareness) en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé parental</li> <li>• Crédit-temps</li> <li>• Stage d'attentes</li> <li>• Dispositifs de pré-retraite</li> <li>• Prêts chômeurs</li> <li>• Formation</li> </ul>
		Décentralisation	Niveau de décentralisation du service de l'emploi		Avez-vous le sentiment que le service de l'emploi est proche de vous ?
		Cohérence	Cohérence institutionnelle : Existe-t-il des accords de coopération entre les différents niveaux de pouvoir en charge de l'accompagnement ?	Données à collecter auprès des Etats membres	Lors de votre accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avez-vous dû donner plusieurs fois les mêmes informations (redondance) ?</li> <li>• Avez-vous reçu des indications</li> </ul>

				contradictoire dans la gestion de votre accompagnement par les différents organismes impliqués (informations contraires selon la personne à qui on pose la question, injonctions opposées du type « vous devez être libre et vous devez vous former »), etc.) ?	
		Fréquence du suivi		Donnés à collecter auprès des Etats membres	Avez-vous bénéficié d'un suivi régulier lors de cet accompagnement ?
		Non discrimination (sexe, âge, ethnie, handicap, etc.)	Répartition des participants inscrits dans les mesures actives du marché du travail (sexe, âge, etc.)	LMP	Perception subjective : Avez-vous ressenti une discrimination à votre égard lors de cet accompagnement ?
« Facteurs de conversion »	AVEC UNE CERTAINE SECURITE PENDANT LA TRANSITION		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de pauvreté des personnes qui ont effectué une transition</li> <li>• Risque de pauvreté</li> </ul>	SILC	Perception subjective : Pendant la transition, avez-vous ressenti des craintes <ul style="list-style-type: none"> <li>- quant à vos revenus (régularité, montant)</li> <li>- quant à vos droits sociaux</li> </ul>

			des personnes n'ayant pas effectué de transition		(droits pour la pension, accès aux soins de santé) ?
« Functionnings »	AVEC POSSIBILITES D'ACQUISITION de nouvelles compétences – expérience				Si vous avez changé de statut professionnel pendant la période de référence, <ul style="list-style-type: none"> <li>avez-vous eu le sentiment d'acquérir de nouvelles compétences au cours de cette transition ? (savoirs, savoir-faire, savoir-être)</li> </ul>

Les données à collecter auprès des Etats membres existent mais ne font pas l'objet d'une collecte spécifique pour le moment. Nous proposons donc que celle-ci soit mise en place, comme c'est le cas pour les données relatives à LMP par exemple.

Rappelons ici que vu le peu d'indicateurs existants sur ce thème, nous proposons de construire un module ad hoc dans l'enquête EFT sur « la qualité du processus de transition ». Nous pourrions aussi concevoir un Eurobaromètre afin de tester les questions que nous proposons.

Nous nous situons ici aussi au niveau de l'individu lui-même, les questions renvoyant souvent à des perceptions subjectives. Nous restons ainsi à un niveau micro de collecte des données pour caractériser la qualité des processus de transitions.

## F. Le contexte institutionnel et ses indicateurs

Considérant la flexicurité comme une politique de développement des transitions positives (qualité du job et déségmentation) et de qualité (processus de transition) *dans un contexte institutionnel donné*, il apparaît indispensable de traiter des indicateurs de contexte afin de pouvoir le caractériser.

Avant d'entrer en détail dans les indicateurs eux-mêmes, voici un aperçu des principales dimensions et sous-dimensions relatives aux indicateurs de contexte :

DIMENSIONS	SOUS-DIMENSIONS
<b>Lifelong Learning (LLL)</b>	input
	processus
	output
<b>Marché du travail</b>	chômage, emploi et salaires
	coûts de la main d'œuvre
	politiques du marché du travail
<b>Protection sociale</b>	dépenses sociales
	inclusion sociale et pensions
	protection de l'emploi
	conciliation vie privée / professionnelle
	croissance
<b>Dialogue social</b>	

Les indicateurs de lifelong learning sont principalement basés sur ceux de l'EMCO tandis que les autres font l'objet d'une construction de notre part. Ainsi, concernant le LLL, nous avons principalement fait des ajouts par rapport à la liste de l'EMCO. Les indicateurs que nous proposons d'ajouter seront en *gras et italique* dans le tableau de bord des indicateurs. Rappelons ici que nous procédons de la sorte pour permettre une visualisation aisée des ajouts lorsque nous prenons une liste de base existante et uniquement dans ce cas. Ainsi, les indicateurs que nous construisons ne sont jamais en italique gras.

Passons en revue chacune des dimensions avant de découvrir le tableau de bord final des indicateurs de contexte.

### 1. *L'apprentissage tout au long de la vie (LLL)*

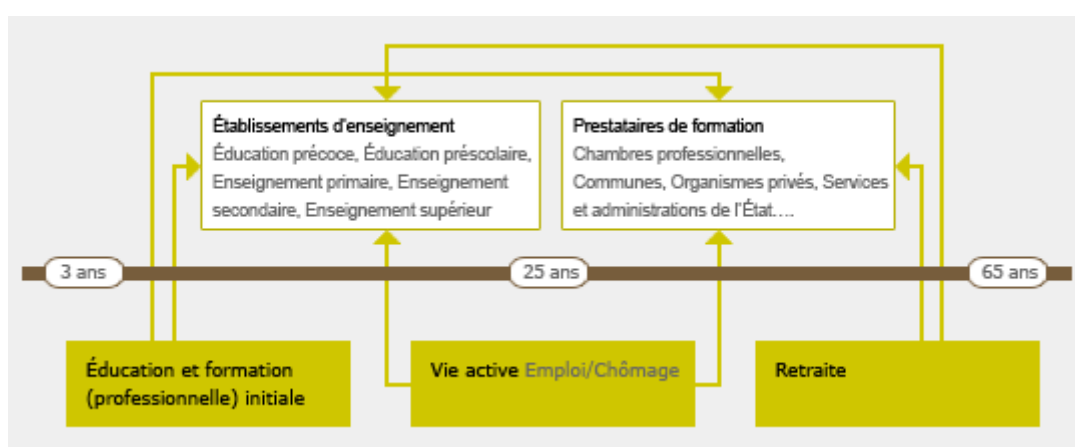
La première dimension de ces indicateurs de contexte est le lifelong learning (LLL). Nous avons décidé de le placer dans les indicateurs de contexte car les indicateurs de LLL permettent de caractériser un contexte global au sein de chaque Etat membre plutôt que des transitions sur le marché du travail. Ainsi, les dépenses globales en formation, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ou encore l'ampleur du décrochage scolaire par exemple nous renseignent sur le contexte d'apprentissage tout au long de la vie au niveau macro.

La formation au niveau individuel est abordée, quant à elle, à travers les indicateurs de qualité du job (formation continue), de déségmentation (accès à la formation) et de qualité du processus de transition (acquisition de compétences).

Quatrième thème de l'étude, l'apprentissage tout au long de la vie mérite que nous nous y attardions quelque peu.

### a. Définition

La formation tout au long de la vie reprend toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale et/ou d'emploi<sup>13</sup>. Ces activités ont lieu à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des systèmes d'éducation et de formation.



#### Éducation et formation initiale

Tout commence par la scolarité à l'école (éducation précoce, préscolaire et enseignement primaire). Puis, vient le temps de l'orientation, du choix d'un métier et de la formation qui y mène. On devient ainsi élève de l'enseignement secondaire, apprenti ou étudiant.

#### Vie active

Dès l'entrée dans la vie active, de nouvelles formations s'avèrent indispensables pour acquérir de nouvelles compétences liées à son activité, faciliter son accès ou son retour à l'emploi, évoluer au sein de son entreprise ou en dehors, donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel, obtenir une qualification...

#### Retraite

Vient enfin le moment de la retraite, qui constitue une rupture avec l'activité professionnelle tout en poursuivant son épanouissement personnel. Le retraité continue à stimuler son esprit et peut explorer les nombreuses occasions qui s'offrent à lui pour continuer à apprendre.

Source : [http://www.lifelong-learning.lu/pages/SearchTemplate.aspx?view=template&id=FPC\\_DETAIL](http://www.lifelong-learning.lu/pages/SearchTemplate.aspx?view=template&id=FPC_DETAIL)

<sup>13</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11092\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11092_fr.htm)

Toutes ces étapes marquent de leur empreinte l'éducation et la formation tout au long de la vie.

## **b. Historique des indicateurs existants**

Les indicateurs de LLL au niveau européen ont beaucoup évolué ces dernières années pour arriver au nombre de 16 aujourd'hui (cf. annexe 4).

En 2002, la Commission Européenne détermine des critères de référence européens pour l'éducation et la formation : jeunes quittant prématurément l'école ; diplômés en mathématiques, sciences et technologie ; population ayant terminé les études secondaires supérieures et participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie (concerne la population adulte -25 à 64 ans - en âge de travailler) (*source : EFT*).

En 2003<sup>14</sup>, une première liste de 29 indicateurs est établie pour accompagner la mise en œuvre des objectifs du programme « Éducation & Formation 2010 » [*sources : UOE, EFT, CVTS (Continuing Vocational Training Survey), INES, PISA (programme international de l'OCDE pour le suivi de l'acquis des élèves), IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievements) et Eurydice*].

Le 21 février 2007, une communication de la Commission propose un « Cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence pour le suivi des progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation »<sup>15</sup>. Cette nouvelle proposition se fonde sur les travaux de l'unité européenne d'Eurydice, du Cedefop et du centre de recherche pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CRELL) du centre commun de recherche d'Ispra<sup>16</sup>, ainsi que sur les avis du groupe permanent sur les indicateurs et les critères de référence. Une liste de 20 indicateurs fondamentaux est alors dressée.

Le cadre d'indicateurs et de critères de référence comprend des indicateurs fondamentaux qui ont un caractère général et des indicateurs contextuels qui permettent de gagner en précision.

Les indicateurs et les critères de référence sont articulés autour de huit domaines d'intervention principaux définis dans la stratégie « Éducation et formation 2010 ». Ces domaines sont les suivants :

- améliorer l'équité dans l'éducation et la formation ;
- promouvoir l'efficacité dans l'éducation et la formation ;
- faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une réalité ;
- compétences clés pour les jeunes ;

---

<sup>14</sup> Document d'appui pour le rapport intermédiaire conjoint sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe COM (2003) 685 final, p. 39

<sup>15</sup> Plusieurs sources sont utilisées pour produire des données sur l'éducation et la formation au sein du SSE et définir les indicateurs. Elles peuvent se répartir en deux groupes. Le premier groupe englobe la collecte annuelle de données [UNESCO / OCDE / Eurostat](#) (UOE) sur les systèmes d'éducation formelle dans les États membres, l'enquête quinquennale sur la formation professionnelle continue (CVTS) qui sert à recueillir des informations sur la formation à l'échelon des entreprises et l'enquête quinquennale sur l'éducation des adultes (AES) pour mieux connaître les habitudes d'apprentissage des adultes. Le second groupe comprend des sources générales d'information telles que l'enquête sur les forces de travail (EFT) et l'enquête communautaire sur les revenus et les conditions de vie (SILC). Il existe également d'autres sources spécifiques (enquêtes sur l'utilisation des TIC dans les ménages et les entreprises).

<sup>16</sup> Centre de recherche pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – sur la base d'indicateurs et de critères de référence (Ispra, I), centre commun de recherche.

- moderniser l'enseignement scolaire ;
- moderniser l'enseignement et la formation professionnels (processus de Copenhague) ;
- moderniser l'enseignement supérieur (processus de Bologne) ;
- « employabilité ».

Enfin, le 25 mai 2007, le Conseil de l'Union Européenne invite la Commission à utiliser et perfectionner les 16 indicateurs fondamentaux suivants et toujours d'actualité aujourd'hui<sup>17</sup> :

1. participation à l'enseignement préscolaire,
2. jeunes ayant quitté prématurément l'école,
3. connaissances de base en lecture, mathématiques et sciences,
4. taux d'achèvement du second cycle de l'enseignement secondaire chez les jeunes,
5. diplômés de l'enseignement supérieur,
6. participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie,
7. mobilité transnationale des étudiants de l'enseignement supérieur,
8. niveau d'éducation atteint par la population,
9. éducation répondant à des besoins spéciaux,
10. maîtrise des TIC,
11. investissement dans l'éducation et la formation,
12. les compétences civiques,
13. les compétences des adultes,
14. le développement professionnel des enseignants et des formateurs,
15. les connaissances linguistiques,
16. l'apprentissage de l'acquisition de compétences.

### **c. Les indicateurs de LLL de l'EMCO**

Pour ce quatrième thème de l'étude, nous avons décidé de partir des indicateurs existants et repris au sein des indicateurs de flexicurité de l'EMCO pour les modifier à l'aune des 16 indicateurs ci-dessus mais aussi de ceux que Davoine (2007) propose :

- coût de la formation continue par participant
- nombre d'heures de formation continue par participant
- formation payée par l'employeur
- dépenses de formation pour les chômeurs en % du PIB
- dépenses pour l'éducation en % du PIB
- part de la population de niveau secondaire supérieur
- accord entre le poste et les compétences
- utilisation d'ordinateurs
- participation à des mesures de formation et d'éducation
- participation des moins éduqués à la formation

---

<sup>17</sup> Les cinq derniers sont toujours en cours d'élaboration. Certains d'entre eux vont faire l'objet de nouvelles enquêtes.

- formation ou apprentissage informels
- transition du non emploi à la formation.

### Point de départ : les indicateurs d'apprentissage tout au long de la vie de l'EMCO

#### Input

23.M1 <sup>18</sup>	Dépenses publiques totales en éducation
23.A1	Formation dans les entreprises (dépenses)

#### Processus

23.M4	Taux de participation à la formation de la population au cours du mois de référence + selon l'âge Taux de participation à la formation des travailleurs au cours du mois de référence + selon l'âge Taux de participation à la formation des chômeurs au cours du mois de référence
23.A2	Formation dans les entreprises (participation)

#### Output

17.A4	Mobilité par statut d'activité
18.A8	Trajectoire par niveau de salaire Trajectoire par décile - Données administratives
23.A3	Répartition des adultes selon le niveau de qualification et le statut professionnel
24.A2	Computer skills <ul style="list-style-type: none"> <li>• par région et par sexe</li> <li>• par statut professionnel</li> <li>• par niveau de qualification</li> </ul> Internet skills <ul style="list-style-type: none"> <li>• par région et par sexe</li> <li>• par statut professionnel</li> <li>• par niveau de qualification</li> </ul>

Nous gardons les 3 catégories : input-processus-output des indicateurs EMCO Flexicurité mais les modifions quelque peu. Les indicateurs que nous ajoutons sont en *italique gras* dans le tableau de bord final (cf. infra). Pour nos ajouts, nous nous sommes davantage concentrés

<sup>18</sup> Indicateurs SEE, cf. annexe 3.

sur la formation des adultes vu la pertinence de cette population en regard des problématiques de flexicurité. Par conséquent, nous n'abordons que très peu les questions relatives à l'éducation initiale.

Ainsi, nous ajoutons de nouveaux indicateurs d'**input** pour préciser davantage les dépenses en formation.

Nous ajoutons aux indicateurs de **processus** le « nombre d'heures de formation par participant » ainsi que des variables supplémentaires pour caractériser la participation à la formation. Nous faisons l'hypothèse qu'une formation plus longue sera probablement plus certifiante. Nous ajoutons le sexe, le niveau de qualification et le statut d'emploi parce que nous considérons que ces variables sont tout aussi discriminantes que l'âge pour l'accès à la formation.

Concernant les **outputs**, nous supprimons la « mobilité par statut d'activité » et la « trajectoire par niveau de salaire » (17.A4 et 18.A8). Nous considérons en effet que ces indicateurs ne sont pas directement attribuables à la participation à des mesures de formation et ne peuvent donc à ce titre être considérés comme output de la formation. De plus, nous considérons ces indicateurs davantage comme des indicateurs de segmentation - déssegmentation du marché du travail (cf. supra).

Pour compléter et préciser davantage l'indicateur de « répartition des adultes selon le niveau de qualification et le statut professionnel » (23.A3), nous ajoutons le « pourcentage de la population de 20 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire supérieur » (23.M2), le « pourcentage de la population de 18 à 24 ans, qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire supérieur et qui n'est plus dans l'éducation » (23.M3), « les diplômés de l'enseignement supérieur », parce que c'est un niveau clé de qualification pour l'entrée sur le marché du travail ainsi que le « taux d'emploi, par plus haut niveau d'enseignement ou de formation atteint » et le « taux de chômage de la population âgée 25-64 par niveau d'études ». Ces indicateurs permettent d'apprécier le lien entre niveau de formation et emploi ou chômage, ce qui constitue un output des politiques d'apprentissage tout au long de la vie. Nous ajoutons également le niveau moyen de formation des jeunes NEET (not in education, employment or training) dans le but de cerner davantage cette population en termes d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Ensuite, en complément des compétences TIC, nous ajoutons les « compétences linguistiques », « l'apprentissage de l'acquisition de compétences » ainsi que « les compétences des adultes ». Pour évaluer les outputs de l'apprentissage tout au long de la vie, il nous semble tout à fait opportun de considérer ces trois indicateurs, directement issus des 16 indicateurs fondamentaux de lifelong learning de la Commission (cf. supra). Nous nous sommes inspiré de cette liste pour compléter les indicateurs EMCO parce qu'il nous apparaît intéressant de prendre en compte les travaux de la Commission réalisés dans le cadre de la DG Education. Ceux-ci s'effectuent au sein d'un groupe de travail sur les indicateurs et font l'objet d'un suivi régulier.

Concernant « l'acquisition des compétences » et les « compétences des adultes », ces indicateurs sont toujours en cours de développement. L'indicateur « acquisition de compétences » renvoie à trois dimensions (cognitive, métacognitive et affective) et fait actuellement l'objet d'une enquête pilote. L'indicateur « compétences des adultes » est un indicateur toujours en cours d'élaboration au sein de l'OCDE. Une nouvelle enquête est en

cours d'élaboration, il s'agit du PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Celle-ci va mettre en évidence les intérêts, attitude et habilités d'une personne à s'approprier les outils socioculturels, en ce compris les nouvelles technologies, pour accéder, gérer, intégrer et évaluer de l'information, construire de nouvelles connaissances et communiquer avec les autres (Commission européenne, 2008). Ces indicateurs ne sont donc pas encore disponibles à l'heure actuelle.

Enfin, nous ajoutons également trois indicateurs : « taux de placement », « taux de certification » et « taux d'abandon de formation », pour tenter de cerner autrement les outputs de la formation. Le premier se trouve dans la base de données LMP tandis que les deux autres sont à construire pour ensuite collecter les données au sein de chaque Etat membre. Il est important de réfléchir à la définition du concept de certification ainsi qu'à celui d'abandon de formation. Nous encourageons vivement l'EMCO à considérer ces éléments.

## ***2. Le marché du travail***

Les indicateurs concernant le marché du travail sont classés selon trois sous-dimensions principales. La première « chômage, emploi et salaire » ainsi que la seconde « coûts de la main d'œuvre » sont directement issus des indicateurs « Marché du travail » de la base de données Eurostat. La dernière sous-dimension « Politiques actives du marché du travail » prend comme base les 6 indicateurs « politique du marché du travail » de l'EMCO (19.A3, 19.A4, 19.A5, 19.A6, 19.M2, 19.M3) auxquels nous ajoutons certains indicateurs issus de la base de données Eurostat.

## ***3. La protection sociale***

En ce qui concerne la protection sociale, nous avons intégré les indicateurs EMCO « Sécurité sociale » ne se trouvant pas déjà dans la dimension « Marché du travail » (19.M6, 19.M7)<sup>19</sup> ainsi que ceux relatifs à la « Conciliation travail et vie privée » (18.A5, 18.A6, 18.M3) à des indicateurs issus de la base de données « Protection sociale » d'Eurostat. Ces derniers sont directement inspirés des indicateurs de protection sociale du Social Protection Committee (cf. annexe 5). Ainsi, nous avons repris des indicateurs relatifs aux dépenses sociales, à l'inclusion sociale et aux pensions, à la protection de l'emploi, à la conciliation vie privée et professionnelle ainsi qu'à la croissance. Nous avons sélectionné ceux qui nous paraissent à la fois les plus globaux et les plus pertinents pour caractériser le contexte relatif à la flexicurité des Etats membres.

## ***4. Le dialogue social***

Enfin, il nous semble important d'envisager les indicateurs de contexte relatifs à la syndicalisation et à la concertation sociale. Nous nous basons pour ce faire principalement sur les travaux de l'International Labour Office (2005). « *Le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions*

---

<sup>19</sup> Concernant le risque de pauvreté (19.A8), nous l'avons détaillé davantage.

*présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale »*  
([http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/topics/Socialdialogue/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Socialdialogue/lang--fr/index.htm)).

Il nous paraît important d'appréhender à un niveau macro le fait que les travailleurs puissent exprimer leurs préoccupations concernant les diverses questions liées au travail et participer à la prise des décisions qui influent sur leurs conditions de travail. La capacité des travailleurs à s'organiser librement pour défendre collectivement leurs intérêts dans les négociations avec l'employeur est également un indicateur de contexte important.

Le recours à la grève et au lock-out est l'une des mesures de l'échec du dialogue social. C'est pourquoi il peut lui aussi constituer un indicateur intéressant.

### ***5. Les indicateurs de contexte institutionnel***

Voici donc le tableau de bord regroupant tous les indicateurs de contexte. En ce qui concerne les sources, nous mentionnons parfois « sources nationales ». Cela signifie soit que ces données existent mais qu'elles ne font pas l'objet d'une collecte systématique au niveau européen aujourd'hui, soit qu'elles n'existent pas encore et que nous proposons alors de construire ces indicateurs. L'idée sous-jacente est donc la constitution et la systématisation de la collecte de ces données auprès de chaque Etat membre, principalement au niveau des ministères de l'emploi.

DIMENSIONS	SOUS-DIMENSIONS	INDICATEURS	SOURCES
APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE (LLL)	INPUT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépenses publiques totales en éducation</li> <li>• Formation dans les entreprises (dépenses)</li> <li>• <i>Dépenses de formation pour les chômeurs (au regard de l'emploi)</i></li> <li>• <i>Coût de la formation continue par participant</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMCO<sup>20</sup>, UOE</li> <li>• EMCO, CVTS</li> <li>• <i>Eurostat</i><sup>21</sup>, AES</li> <li>• CVTS</li> </ul>
	PROCESSUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de participation à la formation de la population au cours du mois de référence <ul style="list-style-type: none"> <li>○ selon l'âge et le sexe</li> <li>○ <i>selon le niveau de qualification</i></li> <li>○ <i>selon le type de contrat</i></li> </ul> </li> <li>• Taux de participation à la formation des travailleurs au cours du mois de référence <ul style="list-style-type: none"> <li>○ selon l'âge et le sexe</li> <li>○ <i>Idem selon le niveau d'éducation</i></li> <li>○ <i>Idem selon le type de contrat</i></li> </ul> </li> <li>• Taux de participation à la formation des chômeurs au cours du mois de référence</li> <li>• <i>Nombre d'heures de formation par participant</i></li> <li>• <i>Nombre d'heures de formation par chômeur</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMCO, EFT + <i>EFT</i></li> <li>• EMCO, EFT + <i>EFT</i></li> <li>• EMCO, EFT</li> <li>• CVTS</li> <li>• <i>EFT</i></li> </ul>
	OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Taux d'emploi, par plus haut niveau d'enseignement ou de formation atteint</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Eurostat, EFT</i></li> </ul>

<sup>20</sup> <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=25994> (indicateurs de flexicurité de l'EMCO)

<sup>21</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) (base de données - indicateurs Eurostat)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Taux de chômage de la population âgée 25-64 par niveau d'études</i></li> <li>• <i>Pourcentage de la population de 20 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire supérieur</i></li> <li>• <i>Pourcentage de la population de 18 à 24 ans qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire supérieur et qui n'est plus dans l'éducation</i></li> <li>• <i>Niveau moyen de formation de la population de 18 à 24 ans NEET (not in education, employment or training)</i></li> <li>• <i>Diplômés de l'enseignement supérieur</i></li> <li>• Répartition des adultes selon le niveau de qualification et le statut professionnel</li> <li>• <i>Taux de risque de pauvreté au travail par niveau d'éducation</i></li> <li>• Computer skills <ul style="list-style-type: none"> <li>○ par région et par sexe</li> <li>○ par statut professionnel</li> <li>○ par niveau de qualification</li> </ul> </li> <li>• Internet skills <ul style="list-style-type: none"> <li>○ par région et par sexe</li> <li>○ par statut professionnel</li> <li>○ par niveau de qualification</li> </ul> </li> <li>• <i>Compétences linguistiques</i></li> <li>• <i>Compétences d'apprentissage (learning to learn)</i></li> <li>• <i>Compétences des adultes</i></li> <li>• <i>Taux de placement</i></li> <li>• <i>Taux de certification</i></li> <li>• <i>Taux d'abandon de formation (indicateur à construire)</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>EMCO, EFT</i></li> <li>• <i>EMCO, EFT</i></li> <li>• <i>EMCO, EFT</i></li> <li>• <i>EFT</i></li> <li>• <i>Eurostat, UOE</i></li> <li>• <i>EMCO, EFT</i></li> <li>• <i>Eurostat, SILC</i></li> <li>• <i>EMCO, ICT household survey</i></li> <li>• <i>EMCO, ICT household survey</i></li> <li>• <i>AES<sup>22</sup> : H1, H3</i></li> <li>• <i>Enquête pilote (2008)</i></li> <li>• <i>PIAAC (2013)</i></li> <li>• <i>LMP</i></li> <li>• <i>AES : C 20</i></li> <li>• <i>Source nationale</i></li> </ul>
--	--	--	--

<sup>22</sup> Cf. annexe 1

<b>MARCHE DU TRAVAIL</b>	Chômage, emploi et salaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'emploi par sexe</li> <li>• Chômage harmonisé par sexe - total</li> <li>• Taux de chômage de longue durée par sexe</li> <li>• Âge moyen de sortie du marché du travail par sexe</li> <li>• Chômage harmonisé - classe d'âge 25-74</li> <li>• Personnes ayant un deuxième emploi</li> <li>• Statistiques trimestrielles sur les vacances d'emploi et les taux de vacances d'emploi, ensemble de la NACE_Rév2 (sections B à S)</li> <li>• Salaires annuels bruts moyens dans l'industrie et les services, par sexe</li> <li>• Ecart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté</li> <li>• Poids de la fiscalité sur le coût de la main d'œuvre</li> <li>• Taux de prélèvement sur les bas salaires par les taux marginaux effectifs d'imposition sur les revenus de l'emploi</li> <li>• Salaires minima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• Eurostat, NACE_Rév2</li> <li>• Eurostat, ESS</li> <li>• Eurostat, ESS</li> <li>• Eurostat, OCDE</li> <li>• Eurostat, OCDE</li> <li>• Eurostat, NACE_Rév2</li> </ul>
	Coût de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indice du coût de la main-d'œuvre</li> <li>• Salaires et traitements total</li> <li>• Sécurité sociale payée par l'employeur</li> <li>• Autres coûts de la main d'œuvre</li> <li>• Coût horaire de la main d'œuvre</li> <li>• Coût mensuel de la main d'œuvre</li> </ul>	Eurostat, Labour Cost Index (LCI) collection
	Politiques du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépenses par personne qui souhaite travailler</li> <li>• Dépenses pour la politique du marché du travail en pourcentage du PIB</li> <li>• Dépenses publiques pour les politiques du marché du travail, par type</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMCO, LMP</li> <li>• EMCO, LMP</li> <li>• Eurostat, LMP</li> </ul>

		<p>d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépenses publiques pour les mesures des politiques du marché du travail, par type d'action</li> <li>• Dépenses publiques pour les soutiens des politiques du marché du travail, par type d'action</li> <li>• Activation et soutien au marché du travail</li> <li>• Approche préventive pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée</li> <li>• Nouveau départ pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée</li> <li>• Activation des demandeurs d'emploi inoccupés</li>   <li>• Participants dans les mesures des politiques du marché du travail, par type d'action</li> <li>• Bénéficiaires des soutiens des politiques du marché du travail, par type d'action</li> <li>• Personnes inscrites auprès des services publics d'emploi</li> <li>• Taux de prélèvement sur les bas salaires - Piège des bas salaires</li> <li>• Taux de prélèvement sur les bas salaires - Piège du chômage</li> <li>• Piège de l'inactivité</li> <li>• Evaluation existante des dispositifs d'accompagnement</li> </ul> <p>* The marginal effective tax rate for an “inactive” person (METR it ) can be used as an indicator of the size of the so-called inactivity trap. It aims to measure the short-term financial incentives to move from inactivity, unpaid work or unemployment where no unemployment benefits are received into paid employment and is defined as the rate at which taxes increase and benefits (mainly minimum income or social assistance benefits) decrease as a person takes up a given job (OCDE, 2004, p. 38).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eurostat, LMP</li>   <li>• Eurostat, LMP</li>   <li>• EMCO, LMP</li> <li>• EMCO, LMP</li>   <li>• EMCO, sources nationales</li> <li>• EMCO, sources nationales</li> <li>• EMCO, LMP</li>   <li>• Eurostat, LMP</li>   <li>• Eurostat, LMP</li> <li>• EMCO, OCDE</li> <li>• EMCO, OCDE</li> <li>• OCDE *</li> <li>• Sources nationales, donnée à collecter</li> </ul>
--	--	--	---

<b>PROTECTION SOCIALE</b>	Dépenses sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépenses totales des prestations de protection sociale par type</li> </ul>	Eurostat, ESSPROSS
	Inclusion sociale et pensions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de risque de pauvreté <ul style="list-style-type: none"> <li>○ par groupe d'âge</li> <li>○ par type de ménage</li> <li>○ pour les personnes âgées</li> <li>○ pour les personnes qui travaillent</li> <li>○ par plus haut niveau d'enseignement</li> <li>○ avant transferts sociaux par sexe</li> <li>○ après transferts sociaux par sexe</li> </ul> </li> <li>• Ecart relatif médian au seuil de pauvreté</li> <li>• Inégalité de répartition des revenus</li> <li>• Personnes vivant dans des ménages sans emploi, par groupe d'âge</li> <li>• Taux de dépendance des personnes âgées (Eurostat – SP Committee)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eurostat, SILC</li> <li>• Eurostat, SILC</li> <li>• Eurostat, EFT</li> <li>• EPC- AWG</li> </ul>
	Protection de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence de préavis + durée du préavis</li> <li>• Couverture sociale pendant la durée du préavis</li> <li>• Période d'essai + durée</li> <li>• Taux de compensation des prestations</li> <li>• Nombre de semaines durant lesquelles les indemnités peuvent être maintenues</li> <li>• Nombre de semaines de travail nécessaires pour avoir droit aux prestations</li> <li>• Nombre de jours d'attente avant de toucher les indemnités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OCDE</li> <li>• Sources nationales, données à collecter</li> </ul>
	Conciliation vie privée / vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garde d'enfants</li> <li>• Impact de la parentalité sur le taux d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMCO, SILC</li> <li>• EMCO, EFT</li> </ul>

	Croissance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PIB par habitant en SPA</li> <li>• Taux de croissance du PIB réel</li> </ul>	Eurostat, European system of accounts (ESA)
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de syndicalisation</li> <li>• Taux de couverture de la concertation sociale (% de travailleurs couverts par des organes paritaires)</li> <li>• Taux d'entreprises affiliées à une organisation d'employeurs</li> <li>• Nombre de grèves et lock-out par jours de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OIT<sup>23</sup></li> <li>• OIT</li> <li>• Sources nationales, données à collecter</li> </ul>

<sup>23</sup> [http://www.ilo.org/integration/resources/papers/lang--en/docName--WCMS\\_079175/index.htm](http://www.ilo.org/integration/resources/papers/lang--en/docName--WCMS_079175/index.htm)

## G. Les indicateurs de synthèse et le scoring

### 1. Les indicateurs de synthèse

Nous avons passé en revue les indicateurs relatifs aux quatre thèmes de l'étude : la qualité de l'emploi, la déségmentation du marché du travail, la qualité des transitions et la formation tout au long de la vie, intégrée aux indicateurs de contexte institutionnel. Les quatre tableaux de bord ainsi établis permettent de construire une image relativement complexe et précise de la flexicurité, mais on conviendra qu'ils représentent aussi un très grand nombre d'indicateurs. Nous proposons par conséquent de construire 8 indicateurs de synthèse permettant d'aborder la flexicurité de manière plus simple et sans doute plus claire :

<b>Thèmes de base</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Déségmentation du marché du travail</b></li><li>2. <b>Qualité du job</b></li><li>3. <b>Qualité du processus de transition</b></li></ol>
<b>Contexte</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Développement du <b>LLL</b></li><li>5. Intensité du dialogue social</li><li>6. Activation</li><li>7. Démarchandisation</li><li>8. Défamiliatisation</li></ol>

Nous retrouvons donc les quatre thèmes de l'étude et quatre indicateurs relatifs au contexte. Nous connaissons les cinq premiers. Clarifions les trois suivants.

#### a. L'activation

L'activation de la protection sociale ou des politiques de l'emploi renvoie directement à la dichotomie établie entre politiques « actives » ou « passives » de l'emploi.

*« Les mesures « passives » correspondent aux dépenses d'indemnisation et aux dispositifs qui cherchent à limiter le nombre de candidats à l'emploi (...). A l'opposé, les politiques « actives » cherchent à augmenter le nombre de personnes qui retrouvent un emploi, ou à accélérer ce retour : efforts de placement, subventions à l'embauche, emplois publics, programmes de formation de chômeurs, telles sont les quatre mesures « actives » les plus connues. Toutes ces politiques existent depuis bien longtemps, et sous leur forme actuelle depuis au moins trente ou quarante ans. Ce qui change, c'est l'échelle d'utilisation des différents programmes et leur éventuelle combinaison. » (Gazier, 2003, p. 70).*

Si l'on s'en réfère à la typologie proposée par l'OCDE, on peut identifier cinq grandes catégories de politiques actives d'emploi :

- l'administration et les services publics de l'emploi qui incluent les activités de placement, les programmes d'accompagnement et de guidance professionnelle,

l'administration des allocations de chômage et le renvoi des prospecteurs d'emploi vers des politiques de mise à l'emploi ;

- la formation professionnelle des travailleurs et des chômeurs adultes ;
- les mesures en faveur des jeunes ne couvrant que des programmes de transition de l'école à l'emploi ;
- les mesures d'aides à l'embauche, par subvention ou création directe d'emploi;
- les mesures en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Notons également que les politiques d'activation se doublent d'un aspect de conditionnalité de l'aide. Ainsi, les personnes aidées doivent en contrepartie répondre à certaines conditions, à certaines obligations leur ouvrant les droits à l'aide. Ces personnes ne sont donc plus indemnisées passivement (Vrancken, 2001). La responsabilité de l'individu face à son employabilité est accrue (Bonvin et Conter, 2006). Nous retrouvons les indicateurs d'activation sous la dimension « marché du travail » :

- Chômage harmonisé - classe d'âge 25-74
- Personnes ayant un deuxième emploi
- Statistiques trimestrielles sur les vacances d'emploi et les taux de vacances d'emploi, ensemble de la NACE\_Rév2 (sections B à S)
- Poids de la fiscalité sur le coût de la main d'œuvre
- Taux de prélèvement sur les bas salaires par les taux marginaux effectifs d'imposition sur les revenus de l'emploi
- Salaires minima
  
- Indice du coût de la main-d'œuvre
- Salaires et traitements total
- Sécurité sociale payée par l'employeur
- Autres coûts de la main d'œuvre
- Coût horaire de la main d'œuvre
- Coût mensuel de la main d'œuvre
  
- Dépenses par personne qui souhaite travailler
- Dépenses pour la politique du marché du travail en pourcentage du PIB
- Dépenses publiques pour les politiques du marché du travail, par type d'action
- Dépenses publiques pour les mesures des politiques du marché du travail, par type d'action
- Dépenses publiques pour les soutiens des politiques du marché du travail, par type d'action
- Activation et soutien au marché du travail
- Approche préventive pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée
- Nouveau départ pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée
- Activation des demandeurs d'emploi inoccupés
- Participants dans les mesures des politiques du marché du travail, par type d'action
- Bénéficiaires des soutiens des politiques du marché du travail, par type d'action

- Personnes inscrites auprès des services publics d'emploi
- Taux de prélèvement sur les bas salaires - Piège des bas salaires
- Taux de prélèvement sur les bas salaires - Piège du chômage
- Piège de l'inactivité
- Evaluation existante des dispositifs d'accompagnement (cette donnée n'est pas collectée à l'heure actuelle)

## **b. La démarchandisation**

La démarchandisation est un concept principalement développé par Esping-Andersen (1999) dans son ouvrage sur les trois mondes de l'Etat-providence. Elle correspond à la facilité avec laquelle un individu peut s'extraire d'une dépendance totale par rapport au marché: « *Si le capitalisme équivaut à la transformation de l'homme en marchandise, obligé de trouver un acheteur de sa force de travail s'il veut satisfaire ses besoins élémentaires aussi bien que ceux de sa famille, à l'inverse, l'Etat-providence, c'est le capitalisme à visage humain, un système de marché encadré où l'offre et la demande de travail ne règlent pas toute la vie sociale* » (p. 8).

On peut classer les Etats-providence en fonction de la possibilité qu'ils offrent légalement aux individus de s'extraire plus ou moins fortement du marché tout en prenant en compte leurs besoins. La démarchandisation sera plus forte en cas de conditions d'éligibilité accessibles ou encore d'absence de conditions restrictives pour avoir accès aux droits, de niveaux de revenu de remplacement proches de celui de l'activité et de bénéfices octroyés pour une longue durée.

Esping Andersen distingue la démarchandisation dans trois domaines : les pensions, la santé et le chômage. Nous retrouvons les indicateurs de démarchandisation sous la dimension « protection sociale » :

Indicateurs existants :

- Dépenses totales des prestations de protection sociale par type
- Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux par sexe
- Taux de risque de pauvreté, par groupe d'âge
- Taux de risque de pauvreté, par type de ménage
- Taux de risque de pauvreté pour les personnes âgées
- Taux de risque de pauvreté pour les personnes qui travaillent
- Taux de risque de pauvreté, par plus haut niveau d'enseignement
- Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux par sexe
- Ecart relatif médian au seuil de pauvreté
- Inégalité de répartition des revenus
- Personnes vivant dans des ménages sans emploi, par groupe d'âge
- Taux de dépendance des personnes âgées (Eurostat – SP Committee)

Données à collecter auprès des Etats membres :

- Existence de préavis + durée du préavis

- Couverture sociale pendant la durée du préavis
- Période d'essai + durée
- Taux de compensation des prestations
- Nombre de semaines durant lesquelles les indemnités peuvent être maintenues
- Nombre de semaines de travail nécessaires pour avoir droit aux prestations
- Nombre de jours d'attente avant de toucher les indemnités

### **c. La défamilialisation**

Esping-Andersen définit ce concept comme complément à celui de démarchandisation suite aux critiques féministes qui lui ont été adressées. Il s'agit de la collectivisation du poids et des responsabilités de la charge familiale, condition préalable pour les femmes qui souhaitent harmoniser travail et maternité (1999, p. 278). Ainsi, l'engagement en faveur de l'égalité des sexes, la provision massive de service de soins aux enfants et aux personnes âgées, les allocations familiales, les congés parentaux, etc. sont des exemples de politiques défamilialisantes.

Nous retrouvons les indicateurs de défamilialisation, tous existants, sous les sous-dimensions « conciliation vie privée / vie professionnelle » ainsi que « chômage, emploi et salaire » (indicateurs relatifs aux différences hommes / femmes et ainsi liés à l'égalité des sexes) :

- Garde d'enfants
- Impact de la parentalité sur le taux d'emploi
- Manque de systèmes de garde
- Taux d'emploi par sexe
- Chômage harmonisé par sexe - total
- Taux de chômage de longue durée par sexe
- Âge moyen de sortie du marché du travail par sexe
- Salaires annuels bruts moyens dans l'industrie et les services, par sexe
- Ecart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté

### **d. La déségmentation du marché du travail**

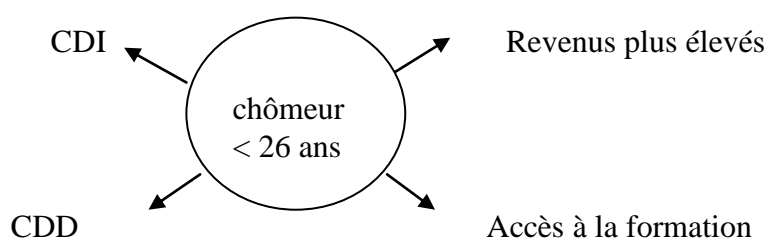
Revenons un instant sur la déségmentation du marché du travail. Nous avons abordé ce point plus haut mais nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que, pour cet indicateur synthétique, nous proposons de simplifier la matrice de transitions pour ne retenir que les transitions positives, dans le cadre précis des politiques de flexicurité. Nous retiendrons ainsi les passerelles entre non emploi et emploi (champ II, III ou IV) ou, au sein de l'emploi, vers un meilleur emploi (I, cf. schéma de Schmid).

Ces transitions positives que les personnes effectuent vers ou au sein du marché du travail représentent donc le mouvement de déségmentation, de progression vers la strate centrale du marché du travail (cf. supra). Il s'agit pour nous de mettre ces transitions en évidence dans une matrice simplifiée qui permettra un calcul de scores plus adaptés à la politique de flexicurité (cf. infra).

<b>T</b> \ <b>T+n</b>	<b>Meilleur statut</b>	<b>Accès a la formation</b>	<b>Meilleurs revenus</b>
<b>Statut :</b> <input type="checkbox"/> <b>inactivité</b> <input type="checkbox"/> <b>chômage</b> <input type="checkbox"/> <b>CDD</b> <input type="checkbox"/> <b>CDI</b>	(non valide pour le CDI)		
<b>Accès à la formation</b>			
<b>Pas d'accès à la formation</b>			
<b>Revenus (salaire ou allocations) :</b> ..... <b>Euros brut</b>			

Nous envisageons donc uniquement les transitions positives, progressives pour obtenir un indicateur synthétique de déségmentation. Nous ne tenons donc plus compte de la stabilité d'emploi puisqu'elle ne représente pas, par définition, un mouvement vers une situation d'emploi meilleure.

Pour prendre un exemple concret, si nous considérons un chômeur de moins de 26 ans au temps T, nous proposons de calculer uniquement sa probabilité d'effectuer une transition positive, progressive, c'est-à-dire de changer de strate et d'aller vers le maximum de « + » au temps T+n (cf. supra) :



Nous ne tenons donc compte que d'une partie des transitions possibles (les transitions positives) au sein de l'indicateur synthétique, qui se veut davantage un outil de monitoring politique. De manière plus générale, nous proposons de conserver les tableaux de bord originaux pour des analyses plus détaillées ou pour répondre à des demandes d'expertise précise mais de nous centrer sur les indicateurs de synthèse pour le monitoring, qui nécessite une image claire, simple et synthétique de la situation.

Notons également ici que pour les personnes en emploi au temps T, nous pourrions imaginer de tenir compte de davantage d'indicateurs de la qualité du job pour évaluer les transitions

positives. Nous nous en tenons aujourd'hui aux trois dimensions principales de la déségmentation : statut contractuel, accès à la formation et salaire. Celles-ci sont relatives à la relation d'emploi et donc, issues directement des indicateurs de la dimension « emploi » de la qualité du job définis plus haut. Nous comparons ces trois variables à deux moments dans le temps pour appréhender les transitions positives. Nous pourrions décider d'ajouter d'autres indicateurs pour évaluer de manière encore plus précise l'aspect progressif de la transition au sein du marché du travail: par exemple, l'amélioration des conditions de travail (cf. dimension « travail » de la qualité du job).

## ***2. La méthode de calcul de scores***

### **a. La méthode**

Pour synthétiser les différents indicateurs définis tout au long de ce travail, nous proposons une méthode de scoring, directement inspirée de celle d'Esping-Andersen dans son ouvrage sur les trois mondes de l'Etat-providence (1999) et qui a montré sa pertinence en sciences sociales. Le calcul de scores pour chacun des indicateurs de synthèse permet de visualiser de manière simple et claire la situation d'un Etat membre au sein de l'Union Européenne.

Le calcul de scores se base sur le calcul des moyennes. Ainsi, la moyenne européenne par indicateur sert de point de référence pour attribuer un score. Nous proposons de prendre les **moyennes européennes 2010 comme année de référence** (base100) pour une période de quelques années.

Si la valeur de l'indicateur dans un Etat membre est supérieure à la moyenne de l'UE, un score de « 3 » sera attribué à cet indicateur ; si elle est égale à la moyenne, il aura un score de « 2 » et si elle est inférieure à la moyenne, il obtiendra un score de « 1 ». Le score sera inversé dans le cas d'un indicateur qui fournit des données opposées au résultat souhaité (ex. : le taux de chômage).

Chaque indicateur synthétique aura pour valeur la somme des scores des indicateurs détaillés qui le composent. Les scores moyens de l'UE seront toujours de « 2 » pour chaque indicateur (représentant la moyenne).

Les questions binaires relatives à des données fournies par les Etats membres seront scorées en « 0 » et « 3 », « 3 » allant à la réponse que l'on souhaite privilégier. Par exemple, si nous prenons la question : « Existe-t-il un préavis dans votre pays ? » : oui = 3, non = 0.

Le calcul des scores pour la déségmentation se fait par comparaison des probabilités au niveau du pays par rapport à la probabilité moyenne de l'UE. Exemple : si la probabilité pour une personne en CDD en T d'obtenir un meilleur salaire en T+n est supérieure à la probabilité moyenne de l'UE, un score de « 3 » sera attribué.

Nous avons bien entendu conscience des limites de la méthode proposée ne ce qu'elle réduit la complexité du phénomène étudié. Son but est d'obtenir une image globale et claire, et donc forcément simplifiée, de la flexicurité au travers de huit scores relatifs à huit indicateurs de synthèse, dans la perspective d'un monitoring politique de la flexicurité. Les tableaux de bord d'indicateurs détaillés permettent quant à eux une analyse plus fine et précise des données.

Les deux outils que nous proposons se voient ainsi attribuer des objectifs différents : l'analyse détaillée et l'expertise, d'un côté; le monitoring politique global, de l'autre.

## b. Illustration fictive

Nous ne disposons pas à l'heure actuelle de toutes les données nous permettant de réaliser un calcul sur bases de chiffres réels : c'est pourquoi nous présentons simplement un exemple fictif en guise d'illustration de la méthode.

Calculons par exemple le score de déségrégation. Si la probabilité moyenne européenne pour un travailleur en CDD d'avoir un meilleur statut au temps T+n est de 43% et que la moyenne belge est de 56%, nous obtenons un score de 3. Envisageons tous les indicateurs de déségrégation :

Indicateurs de déségrégation		Probabilité moyenne UE	Probabilité moyenne Belgique	Score
1	Inactivité vers statut +	40%	32%	1
2	Inactivité vers accès à la formation	19%	23%	3
3	Inactivité vers revenus +	25%	24%	1
4	Chômage vers statut +	38 %	51%	3
5	Chômage vers accès à la formation	61%	60%	2
6	Chômage vers revenus +	51%	45%	1
7	CDD vers statut +	43 %	56 %	3
8	CDD vers accès formation	65%	62%	3
9	CDD vers salaire +	48%	35%	1
10	CDI vers accès à la formation	61%	59%	2
11	CDI vers salaire +	63%	68%	3
<b>SCORE DE DESEGMENTATION</b>				<b>23</b>

Le score de l'indicateur de synthèse dépend directement du nombre d'indicateurs détaillés qu'il compte. Le score théorique de déségrégation le plus bas est de 11 (11 x 1), le plus haut est de 33 (11 x 3). Il n'est pas question ici de comparer les scores des différents indicateurs synthétiques entre eux: cela n'aurait évidemment aucun sens puisque chacun se situe sur une échelle différente. Les scores d'un même indicateur de synthèse sont à comparer dans le temps pour un même pays et dans l'espace, entre plusieurs pays ou entre un pays particulier et l'ensemble de l'UE.

Notons également que dans le cas d'un indicateur ventilé selon des caractéristiques sociodémographiques, nous ne considérons que l'indicateur général. Par exemple, seul « le taux de risque de pauvreté » interviendra dans le score de l'indicateur de synthèse et non le taux de risque de pauvreté par âge ou par type de ménage.

De même, les données qui doivent être fournies par les Etats membres ne sont pas comptabilisées dans le score de l'indicateur de synthèse tant que tous les Etats membres ne sont pas à même de les fournir. Nous encourageons donc vivement les Etats à fournir ces données afin que le plus grand nombre d'indicateurs possibles soit pris en compte dans le calcul.

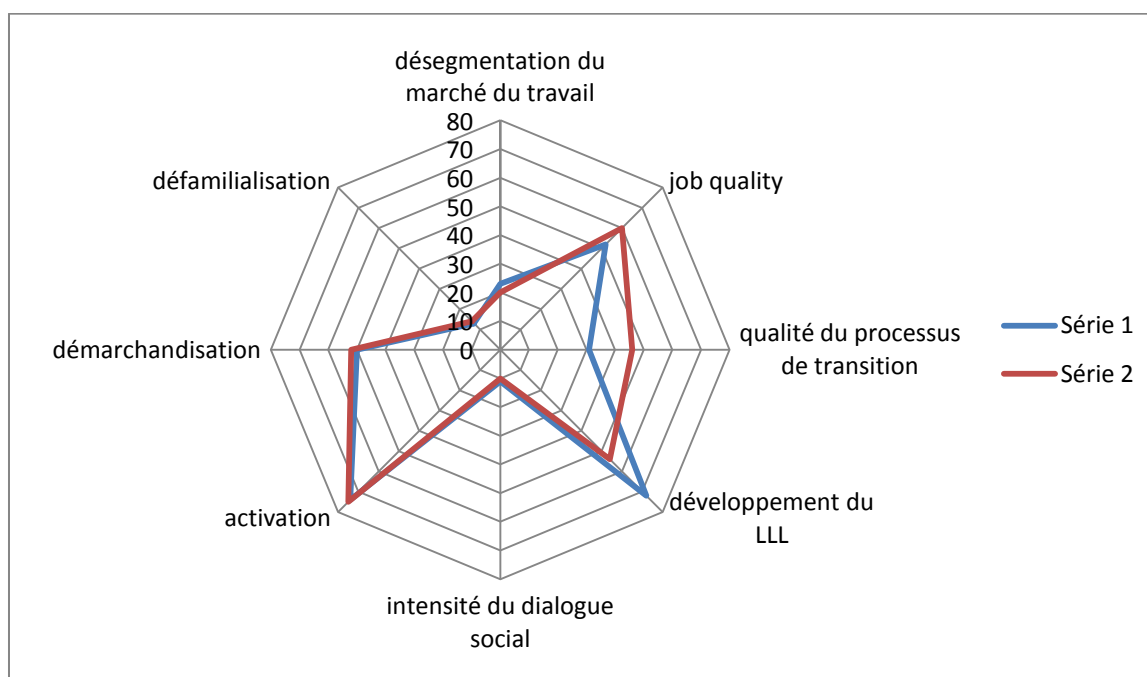
## H. Les radars de flexicurité

La méthode de calcul des scores permet ensuite de représenter graphiquement les 8 indicateurs de synthèse sous la forme d'un radar. Nous obtenons ainsi une vision synthétique, simple et claire de la situation de la flexicurité au sein d'un Etat membre. Il permet une comparaison temporelle au sein d'un même Etat ou une comparaison spatiale entre Etats membres.

Prenons des scores fictifs pour les 8 indicateurs de synthèse pour réaliser un exemple de radar. Prenons les scores belges pour une année et l'année suivante.

Les scores dépendent du nombre d'indicateurs détaillés par indicateur de synthèse et ne sont donc pas comparables entre eux.

SCORES	Belgique année 1	Belgique année 2
Désegmentation	23	20
Qualité du job	52	60
Qualité du processus de transition	31	46
Développement du LLL	72	54
Intensité du dialogue social	11	10
Activation	74	75
Démarchandisation	50	52
Défamilialisation	13	14



Dans ce radar, la série 1 (bleu) représente les scores de la Belgique pour l'année 1 et la série 2 (rouge), ceux de la Belgique pour l'année 2. Cette représentation schématique permet donc de situer en coup d'œil ce pays par rapport à ses scores de l'année précédente, en ce qui concerne les 8 indicateurs de synthèse relatifs à la flexicurité et au contexte institutionnel.

# I. Recommandations politiques

Arrivés au terme de cette étude, nous avons deux types de recommandations à formuler. Les premières renvoient au développement de la politique d'indicateurs au niveau européen tandis que les secondes entendent contribuer directement aux débats sur la flexicurité.

## 1. *Vers une politique européenne d'indicateurs de flexicurité*

### a. Renforcer la récolte de données longitudinales

En ce qui concerne les indicateurs eux-mêmes, nous souhaitons plaider à nouveau en faveur du développement de l'aspect **longitudinal** des données, tout particulièrement pour l'enquête **EFT**. Nous proposons dans cette étude une collecte des données relatives aux indicateurs de déségmentation, de qualité du job et de qualité du processus de transition au niveau individuel. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer soit d'une enquête en panel, soit d'une question biographique permettant de saisir les trajectoires individuelles sur un laps de temps précis. EFT est déjà administrée en panel dans certains pays européens. Nous soutenons cette démarche et recommandons qu'il en soit de même en Belgique et pour tous les pays de l'Union Européenne.

Si nous ne pouvons intégrer d'emblée les questions de qualité du job actuellement posées via l'enquête EWCS au sein du questionnaire EFT, nous recommandons à tout le moins de mettre au point un **module ad hoc** dans l'enquête EFT concernant la qualité du job. Quant à la qualité du processus de transitions et aux nouvelles questions que nous proposons, le même raisonnement s'applique. Dans un premier temps, nous pouvons également envisager un Eurobaromètre sur ce thème pour tester ces nouvelles questions.

Nos recommandations concernent donc globalement l'enquête EFT qui semble la plus pertinente et la plus statistiquement représentative.

### b. Intégrer le contexte institutionnel dans les comparaisons d'indicateurs

Les comparaisons internationales d'indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi, à la qualité des transitions ou à la déségmentation doivent s'effectuer avec la plus grande prudence. Nous savons combien les caractéristiques des contextes institutionnels nationaux, voire régionaux, sont à cet égard déterminantes. Prenons un simple exemple : un score élevé en termes de qualité du processus de transition n'a pas la même signification dans un contexte où les indicateurs de défamilialisation et d'activation sont faibles et dans un contexte où ces indicateurs atteignent des valeurs élevées. La « performance » qualitative du processus de transition peut en effet être considérée comme meilleure dans le premier cas que dans le second, étant donné les handicaps objectifs que représente un environnement institutionnel faiblement porteur. De la même manière, un score faible en matière de qualité du job apparaît d'autant plus alarmant que le contexte institutionnel dans lequel il est enregistré se caractérise par des scores élevés en matière d'intensité du dialogue social, de développement du LLL et

de démarchandisation. Il signifie que la qualité du job ne parvient pas à bénéficier d'un environnement institutionnel porteur.

En d'autres termes, les indicateurs relatifs à la qualité du job, à la qualité des transitions et à la déségmentation ne peuvent figurer en tant que tels dans les comparaisons internationales: ils doivent impérativement être rapportés à leur contexte institutionnel spécifique (marqué par les indicateurs de défamilialisation, de démarchandisation, d'activation, d'intensité du dialogue social et de développement du LLL).

### **c. Systématiser le recours aux pratiques délibératives**

Comme Salais le souligne, « *l'emploi d'indicateurs résulte d'un choix qui doit être qualifié de politique* » (2005, p. 293). Ainsi, il revient au politique de poser des choix quant à ces indicateurs et à leur poids dans l'analyse ou le monitoring des politiques. Les indicateurs et les mesures qui en découlent doivent en effet faire sens pour les politiques menées et à mener dans les Etats membres.

Nous proposons qu'au sein du « groupe indicateurs » de l'EMCO des **pratiques délibératives** soient mises en place notamment autour du poids et du niveau de ventilation des indicateurs. Nous entendons par là de réels échanges avec des experts de terrain, sous la forme de focus groups par exemple, pour répondre à certaines questions de manière participative. Ainsi, le « groupe indicateurs » de l'EMCO peut affiner le calcul des scores des différents indicateurs pris en compte pour calculer le score final de l'indicateur de synthèse. Il s'agit en effet de décider des variables à prendre ou compte, du poids à leur accorder. Des choix en termes de ventilation doivent être posés. Prend-on en compte le sexe ? Le niveau de qualification ? Quelles catégories privilégie-t-on pour le monitoring ? Il peut s'agir aussi de multiplier le score par 2 ou 3 selon l'importance que l'on veut lui accorder au sein de l'indicateur de synthèse. Nous pouvons alors obtenir des scores différenciés en pondérant les indicateurs différemment selon le poids qui leur est accordé au niveau politique.

De tels processus délibératifs autour du poids et du niveau de ventilation des indicateurs peuvent s'envisager au niveau européen mais aussi au niveau de chaque Etat membre, voire de chaque région, pour lui permettre de poser ses propres choix. Au niveau national, on peut ainsi imaginer des délibérations sur l'interprétation à donner aux différents tableaux de bord et sur les choix politiques qui en découlent selon la situation particulière du pays. « Accorde-t-on plus de poids aux jeunes ou aux femmes ? », par exemple.

Un autre élément à clarifier et à déterminer dans ces processus délibératifs est l'année de référence pour les comparaisons des scores des indicateurs de synthèse. Nous proposons de considérer les moyennes européennes de l'année 2010 comme référence mais pendant combien de temps ? Qui va décider d'en changer ? Toutes ces questions méritent d'être débattues.

Nous recommandons également au « groupe indicateurs » de l'EMCO de multiplier les échanges d'informations et les collaborations avec d'autres « groupes indicateurs », notamment ceux du SP Committee et du lifelong learning. Nos tableaux de bord montrent en effet combien il est nécessaire, si l'on veut atteindre une vision intégrée de la flexicurité, de recueillir et de croiser l'information pertinente auprès de sources différentes.

## 2. Vers une valorisation des transitions positives et de qualité

Tout au long de ce rapport, nous avons insisté sur le fait que nous envisageons la flexicurité comme une politique favorisant les transitions positives et de qualité dans un contexte institutionnel donné. Il nous semble donc important d'attirer l'attention sur le côté positif des transitions et la qualité de leur processus. Nous savons que ce dernier aspect est en quelque sorte le « parent pauvre » des débats actuels sur la flexicurité.

Qualité du processus Qualité du job	-	+
-	- -	- +
+	+ -	+ +

Quel poids accorder au processus par rapport à l'output de la transition en elle-même ? Il s'agit donc bien de ne pas se contenter de regarder l'output de la transition positive, c'est-à-dire l'emploi au temps T+n. Nous recommandons de prendre en compte les deux aspects de la transition positive - le processus et l'output - pour en évaluer la qualité. Nous y voyons une possibilité d'évaluation des politiques publiques d'accompagnement, car le processus nous paraît tout aussi important que l'output.

Nous suggérons donc qu'un véritable débat normatif puisse avoir lieu autour du poids à accorder au processus et à l'output, l'idée étant de sortir d'un focus sur l'output seul. Une transition est-elle seulement valable quand elle mène à un emploi de qualité ou l'est-elle déjà quand le processus, et notamment l'accompagnement pendant la transition, sont eux-mêmes de qualité ? Quid des deux situations « -/+ » et « +/ - » ? Une fois encore, ce débat doit avoir lieu en intégrant les spécificités du contexte institutionnel national. Dans un contexte peu porteur, où les scores d'activation, d'intensité du dialogue social et de développement du LLL sont faibles, une situation de type « -/+ » (qualité élevée du processus de transition mais qualité médiocre des jobs) acquiert malgré tout une certaine valeur, qui doit être prise en compte dans l'évaluation des politiques publiques de l'Etat-membre concerné. A l'inverse, un processus de transition qui reste de qualité médiocre malgré un contexte institutionnel plus porteur pose davantage question... même s'il finit par aboutir à des jobs de qualité.

Nous recommandons donc de valoriser, dans les débats sur la flexicurité, chacune des deux composantes de la transition sur le marché du travail : non seulement celle-ci doit être positive (vers un meilleur output) mais aussi de qualité (via un processus « capacitant »). C'est à cette double condition que l'on pourra vraiment parler d'une véritable politique de flexicurité en Europe qui contribue d'une part à la déségmentation du marché du travail et d'autre part à la sécurisation des trajectoires professionnelles.

## J. Conclusions

Les résultats attendus au terme de cette étude étaient :

- la construction d'indicateurs européens pertinents et opérationnels par rapport à la question des transitions positives, sur base de l'affinement et de l'agrégation des données harmonisées disponibles au niveau européen (opérationnalisation du concept de flexicurité) ;
- la construction d'un cadre intégrateur rassemblant les différents indicateurs permettant de les appréhender et de les communiquer de manière claire et simple ;
- la formulation de recommandations politiques.

Nous avons donc proposé des indicateurs relatifs aux quatre thèmes de l'étude :

- la déssegmentation du marché du travail ;
- la qualité de l'emploi ;
- la qualité des transitions ;
- l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous avons ensuite établi un tableau de bord pour des indicateurs de contexte puisqu'un de nos objectifs était de proposer des indicateurs pour caractériser le contexte institutionnel de chaque Etat membre.

Nous avons également élaboré un cadre intégrateur rassemblant tous les indicateurs au sein de 8 indicateurs de synthèse pour lesquels un score est calculé qui permet une visualisation claire et synthétique du contexte de flexicurité dans chaque Etat membre.

Et nous avons enfin formulé quelques recommandations politiques.

Par rapport à nos objectifs de départ, nous avons effectivement renforcé la perspective longitudinale et introduit les dimensions subjective et délibérative.

Nous proposons ainsi de mener l'enquête EFT en panel ou à tout le moins d'y insérer une question biographique permettant d'appréhender la trajectoire de l'individu au fil du temps. Nous avons également mis l'accent, via les indicateurs de qualité du processus de transition, sur ce qui se passe entre les moments T et T+n.

Nous avons par ailleurs introduit la dimension subjective principalement en insistant sur le niveau individuel (micro) de collecte des données aussi bien pour la qualité du job, que pour les transitions (déssegmentation) et pour la qualité du processus de transition. Pour ce dernier thème, nous avons également élaboré des questions relatives à des perceptions subjectives pour tenter d'appréhender la manière dont la personne a vécu cette transition. Seules les indicateurs de contexte sont appréhendés à un niveau plus macro.

Nous voulons insister ici sur le fait que nous souhaitons fournir des outils à deux niveaux. Les tableaux de bord détaillés des indicateurs pour chaque thème et pour le contexte institutionnel sont davantage conçus dans une perspective analytique et précise. Pour synthétiser et simplifier le propos, nous avons opté pour 8 indicateurs de synthèse et une méthode de calcul

de scores. Ces indicateurs se veulent des outils de monitoring des politiques du marché de l'emploi. Nous avons choisi de ne retenir que les indicateurs relatifs aux transitions positives et de qualité, dans un contexte institutionnel donné. Certes, des transitions régressives ont bien lieu et nos tableaux de bord permettent de les appréhender et d'en faire l'analyse plus détaillée.

Les indicateurs de qualité du processus de transition permettent d'appréhender la transition autrement et de manière plus complète qu'en regardant uniquement la situation de départ et celle d'arrivée. Cette conception de la transition met en évidence la qualité de l'accompagnement pendant cette transition, quelle qu'en soit la nature. En effet, les indicateurs de qualité du processus se veulent transversaux et non spécifiques à des transitions particulières, à des fins d'analyse.

Si nous reprenons le discours de la Commission Européenne<sup>24</sup> sur la flexicurité, nous pouvons directement établir des liens entre les principes communs de flexicurité définis par les Etats membres et les indicateurs que nous proposons :

- *« La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité.*

=> qualité du job.

- *La flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée, les quatre composants mentionnés ci-dessus (dispositions contractuelles, LLL, politiques du marché du travail et protection sécurité sociale).*

=> indicateurs EMCO repris, complétés et présentés différemment.

- *Les approches en matière de flexicurité ne consistent pas à proposer un modèle unique de marché de travail, de vie active ou de stratégie politique; elles doivent être adaptées aux situations propres à chaque État membre.*

=> contexte institutionnel.

- *La flexicurité devrait promouvoir des marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail. La flexicurité concerne tant les travailleurs que les personnes sans emploi.*

=> déssegmentation.

- *La flexicurité interne (dans l'entreprise) et la flexicurité externe sont tout aussi importantes l'une que l'autre et il convient de les encourager.*

=> transitions positives.

---

<sup>24</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=fr>

- *La flexicurité devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes.*

=> défamilialisation.

- *La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement en vue de politiques socialement équilibrées.*

=> recommandations de pratiques délibératives.

- *La flexicurité requiert une attribution efficace des ressources et devrait rester parfaitement compatible avec des budgets publics sains et financièrement viables »*

=> contexte institutionnel.

| Nous souhaitons insister ici sur quelques propositions clés de cette étude.

Tout d'abord, rappelons que toute transition est un processus à part entière et que celui-ci mérite d'être pris en compte et évalué. Les indicateurs du tableau de bord relatif au processus de transition permettent de saisir cette réalité **entre T et T+n**, de l'évaluer et de réfléchir ainsi aux politiques d'accompagnement mises en œuvre dans les Etats membres. Notre approche de la flexicurité, en tant que politique favorisant les **transitions positives et de qualité** vers et au sein de l'emploi, permet de prendre en compte cette dimension de la qualité du processus et de dépasser la seule appréciation de la qualité de l'output de la transition.

Ensuite, en ce qui concerne la déssegmentation, la qualité du job et la qualité du processus de transition, nous prôtons une approche se centrant sur le niveau micro de la récolte de données et sur le caractère longitudinal de celle-ci. Il nous semble en effet nécessaire de pouvoir obtenir les données d'**un individu** à partir d'**une seule et même source** afin de mieux saisir sa **trajectoire**.

Enfin, nous proposons une vision globale et claire de la flexicurité et du contexte institutionnel précis dans lequel elle s'inscrit au travers de **huit indicateurs de synthèse**. Les données et les scores obtenus pour la déssegmentation, la qualité du job et la qualité du processus de transition peuvent alors être relativisés à l'aune des données et des scores de contexte (cinq indicateurs de synthèse).

Pour conclure, nous espérons qu'en développant des indicateurs relatifs à la déssegmentation (transitions positives), au processus de transition, à la qualité du job et à l'apprentissage tout au long de la vie, le tout à replacer dans un contexte institutionnel spécifique, des outils pertinents seront ainsi disponibles pour l'analyse et le monitoring des politiques sociales, d'emploi et de formation relatives à la flexicurité et tout particulièrement aux transitions, au niveau de chaque Etat membre et de l'ensemble de l'Union européenne.

## BIBLIOGRAPHIE

AISS (Association internationale de la sécurité sociale) (1996), « Emploi convenable », actualisation de l'inscription comme demandeur d'emploi. Rapport de la Commission permanente de l'assurance chômage et du maintien de l'emploi, Nusa-Dua

Amable B. (2005), *Les cinq capitalismes*, Editions du Seuil, 376 p.

Auer, P. et Cazes, S. (eds), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, ILO, Geneva.

BIT (1999), *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Genève.

Bonvin, J-M. et Conter, B. (2006), « Les politiques locales de l'emploi, reflets de nouvelles logiques d'interventions publiques », communication au colloque du MATISSE, *Etat et régulation sociale*, Paris, septembre.

Bonvin, J-M. et Farvaque, N. (2008), *Amartya Sen, une politique de la liberté*, Paris, Michalon, coll. « Le bien commun ».

Bouchet, H. (2007), « Emploi productif et travail décent », *Revue Quart Monde*, n°201, pp. 30-35.

Boyer, R. (2006), « La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ? », Paris, Rue d'Ulm, coll. « CEPREMAP ».

Brown, A., Charlwood, A., Forde, C. et Spencer, D. (2006), « Changing Job Quality in Great Britain 1998-2004 », *DTI Employment Relations Research Series*, n° 70, téléchargeable sur : [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications).

Clark, A. E. (1998), *Les indicateurs de la satisfaction au travail*, OCDE, *Politiques du marché du travail et politique sociale*, Document hors-série n° 34, 42 p.

Commission européenne (2003), « Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis », COM(2003) 728 final, 26/11/2003.

Commission européenne (2008), *Progress towards the Lisbon objectives in Education and training*, Document de travail, DG Education et culture.

Commission européenne (2009), *Employment in Europe 2009*, Rapport annuel, Luxembourg, DG de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.

Concialdi, P. (2000), « Un plein emploi au rabais ? », *L'économie politique*, n° 8, pp. 45-53

Conter, B., Gilson, S. et Vanheerswynghels, A. (2004), « Entre deux mondes. L'institutionnalisation d'une zone intermédiaire entre emploi et chômage en Belgique »,

Colloque MATISSE 16-17 septembre 2004 : L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale.

Davoine, L. (2007), *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne novembre.

Davoine, L. et Erhel, C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Economie et statistique*, n° 410, pp. 47-69

Doeringer, P. Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York, D.C. Heath and Company

EMCO (2009), *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*, report, EMCO Reports.

Esping-Andersen G. (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, PUF, Paris.

Esping-Andersen G. (2001), « Quel Etat-providence pour le XXI<sup>e</sup> siècle ? Convergences et divergences des pays européens », in *Entre la loi et le contrat*, Esprit, n° 272, février 2001, pp.122-150.

Freyssinet, J. (2000), « Plein emploi, droit au travail et emploi convenable », *Revue de l'IREES*, n° 34, pp. 27-58.

Galtier, B., Gautié, J., (2002), "Flexibility, Stability and the Interaction between Employment Protection and Labour Market Policies in France" in Auer, P. and Cazes, S. (eds), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, ILO, Geneva.

Gaudu, F. (1987), « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, mai, pp. 414-425.

Gautié, J. (2003), « Quelle troisième voie ? repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », *Document de travail du CEE*, n°30, pp. 1-39.

Gazier, B. (2003), *Tous sublimes. Pour un nouveau plein emploi*, Flammarion, Paris.

Gazier, B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 117-128.

Ghai, D. (2003), « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, numéro spécial « La mesure du travail décent », vol. 142, n° 2, pp. 121-158.

Green, F. (2006), *Demanding Work. The Paradox of Quality du job in the Affluent Economy*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.

Hall P.A., Soskice D. (eds.) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.

International Labour Office (2005), *Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage, Statistical Concepts, Methods and Findings*, Working Paper, n° 59.

Lefèvre, C., (1997), « Un modèle multidimensionnel de la qualité de vie : Analyse des bénéficiaires des entreprises de formation par le travail en Hainaut », *Les Cahiers du CERISIS*, 3b.

Méda, D. (2000), « Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun », *L'économie politique*, n° 8, pp. 6-32.

Muñoz de Bustillo, R. *et al.* (dir) (2009), *Indicators of Quality du job in the European Union*, European Parliament

OCDE (2000), « Perspectives de l'emploi », Chap. 4. Conditions d'attribution des indemnités de chômage, Paris, pp. 137-164.

OCDE (2004), *Indicators of unemployment and low-wage traps*, Paris, Working papers.

Peck, J. (1996), *Work-Place: The Social Regulation of Labour Markets*, Guilford Press.

Pichault, F. et Xhaufclair, V. (2007), « Rethinking Flexicurity at the Level of Work Situations », in H.Jorgensen et P.K.Madsen (eds), *Flexicurity and Beyond. Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJOF Publishing Cy, Copenhagen, pp.481-501.

Pisani-Ferry J. (2000), *Les chemins du plein emploi*, Conseil d'analyse économique, La documentation française, Paris.

Reich, M., Gordon, DM, Edwards, RC (1973), « A Theory of Labor Market Segmentation », *The American Economic Review*, n° 63, pp. 659-365.

Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi », In Zimmerman, B. (Ed), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. L'Europe, le savant et le politique*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, pp. 287-331.

Schmid, G. (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 65, pp. 5-17.

Schmid G., (2008), *Full Employment in Europe. Managing Labour Market transitions and Risks*, Edward Elgar.

Schmid, G. et Gazier, B. (eds.) (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.

Sen A. (1993), *Ethique et économie*, PUF, Paris.

Sen A. (1997), « L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui », in *Revue internationale du travail*, vol. 136, n°2, pp. 169-186.

Sen A. (2000), *Repenser l'inégalité*, Editions du Seuil, Paris.

Sen A. (2000b), « Travail et droits », in *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°2, pp.129-139.

Spidla, V. (2008), « La qualité du travail », Communication à la conférence CES : « Mettre la qualité du travail au centre de la stratégie européenne de l'emploi », Bruxelles, 28 février.

Tal, B. (2006), « On The Quality of Employment In Canada », Special Report, *Economics & Strategy*, March, pp. 1-8.

Verhoeven, M., Orianne, J.-F. et Dupriez, V. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitantes » ? Une analyse critique de l'action publique en matière d'éducation », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 93-108.

Vrancken, D. (2002), *La crépuscule du social*, Labor, Bruxelles.

Wilthagen, T. et Rogowski, R. (2002), « Legal regulation of transitional labour markets », in Schmid, G. et Gazier, B. (dir.), *The dynamics of full employment : social integration through transitional labour markets*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 233-273.

Zimmerman, B. (Ed) (2004), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. L'Europe, le savant et le politique*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris.

## **Annexe 1 : Liens vers les enquêtes + questions précises**

---

AES : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/aes/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/aes/index.jsp)

CVTS : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/cvts/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/cvts/index.jsp)

EFT : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/eft/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/eft/index.jsp)

ESES : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/ses/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/ses/index.jsp)

ESS : <http://ess.nsd.uib.no/>

EWCS : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

SILC : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/silc/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/silc/index.jsp)

## QUESTIONS RELATIVES AUX INDICATEURS DE LA QUALITE DU JOB :

### Autonomie EWCS

(TREND) TOUS

**Q23 Généralement, votre travail principal rémunéré implique-t-il ou non ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - le respect de normes de qualité précises	1	2	8	9
B - une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel	1	2	8	9
C - de résoudre vous-même des problèmes imprévus	1	2	8	9
D - des tâches monotones	1	2	8	9
E - des tâches complexes	1	2	8	9
F - d'apprendre des choses nouvelles	1	2	8	9

(TREND)

**Q24 Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - l'ordre de vos tâches	1	2	8	9
B - vos méthodes de travail	1	2	8	9
C - votre cadence ou vitesse de travail	1	2	8	9

**Q25 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail.**

Montrer la carte Q25 avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

ENQ. : LIRE	Presque toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Presque jamais	Ne sait pas	Refus
A - Vous pouvez recevoir l'aide de collègues si vous le demandez.	1	2	3	4	5	8	9
B - Vous pouvez obtenir de l'aide de vos supérieurs hiérarchiques / votre chef si vous le demandez (MODIFIED)	1	2	3	4	5	8	9
C - Vous pouvez obtenir une aide extérieure si vous le demandez (MODIFIED)	1	2	3	4	5	8	9
D - Vous avez une influence sur le choix de vos partenaires de travail	1	2	3	4	5	8	9
E - Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.	1	2	3	4	5	8	9
F - Vous avez assez de temps pour terminer votre travail.	1	2	3	4	5	8	9
G - Vous êtes libre de décider quand prendre des vacances ou des jours de congé.	1	2	3	4	5	8	9
H - Au travail, vous avez la possibilité de faire ce que vous faites le mieux (NEW)	1	2	3	4	5	8	9

I - Votre travail vous donne le sentiment du travail bien fait <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9
J - Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9
K - Vous avez le sentiment de faire un travail utile <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9
L - Vous trouvez votre travail intellectuellement exigeant <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9
M - Vous trouvez votre travail émotionnellement exigeant <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9

### Conditions physiques de travail et risque physiques et psychologiques EWCS

(MODIFIED) **TOUS**

**Q10 Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail ...**

Montrer Carte Q10 avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE -

"R"	LIRE - en alternant l'ordre- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ le quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refus
	A - des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc..	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B - des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - des températures qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - des températures basses, que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc. <small>(MODIFIED)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F - Respirer des vapeurs telles que des dissolvants et des diluants <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - à être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques <small>(MODIFIED)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayon laser	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - au tabagisme passif (à la fumée de tabac d'autres fumeurs) <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc. <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9

## Implications du travail pour la santé EWCS

(MODIFIÉ)

**Q11 Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre travail principal implique...**

Montrer la même carte (Q10) avec l'échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

"R"	LIRE - en alternant l'ordre- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ le quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refus
	A - des positions douloureuses ou fatigantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B - de soulever ou de déplacer des personnes <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - de porter ou déplacer des charges lourdes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - de rester debout ou de marcher <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - des mouvements répétitifs de la main ou du bras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F - de travailler dans les locaux de la société ou de l'organisation qui vous emploie (en dehors de votre foyer)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - du télétravail à partir de chez vous avec un ordinateur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - de travailler chez vous à l'exclusion du télétravail	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - de travailler chez le client, sur la route, en des lieux autres que les locaux de la société / de l'organisation ou votre domicile	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - d'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	K - de travailler avec des ordinateurs: PC, réseau, unité centrale	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	L - d'utiliser internet / l'email pour des raisons professionnelles <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	M - de porter un équipement personnel de protection	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(TREND) **TOUS**

**Q32 Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ?**

1 - oui

2 - non

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

(MODIFIED)

**Q33 Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas?**

1 - oui ----- > CONTINUER AVEC QUESTION Q33A

2 - non----- > ALLER A Q34A

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) --- > ALLER A Q34A

9 - Refus (spontané) ----- > ALLER A Q34A

**Q33A Comment affecte-t-il votre santé?**

Montrer la carte Q33A - ENQ. :LIRE - Plusieurs réponses possibles !

	Mentionné	Non mentionné	NSP	Refus
A - problèmes d'audition	1	2	8	9
B - problèmes d'yeux	1	2	8	9
C - problèmes de peau	1	2	8	9
D- maux de dos	1	2	8	9
E - maux de tête	1	2	8	9
F - douleurs d'estomac	1	2	8	9
G - douleurs musculaires dans les épaules et le cou, douleurs musculaires dans les membres supérieurs/ membres inférieurs (MODIFIED)	1	2	8	9
H - difficultés respiratoires	1	2	8	9
I - maladies de cœur	1	2	8	9
J - blessure(s)	1	2	8	9
K - stress	1	2	8	9
L - fatigue générale	1	2	8	9
M - problèmes d'insomnie	1	2	8	9
N - allergies	1	2	8	9
O - anxiété	1	2	8	9
P - irritabilité	1	2	8	9
Q - Autre (SPONTANE).	1	2	8	9

### Rythme et charge de travail EWCS

**Q20A Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches physiques brèves répétitives de moins de ... ?**

ENQUETEUR : Si nécessaire, spécifiez que nous faisons allusion à des tâches et non pas à des gestes tels que cliquer sur le bouton de la souris !

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - 1 minute	1	2	8	9
B- 10 minutes	1	2	8	9

(TREND)

**Q20B Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite ...**

Montrer la carte Q20B avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

"R"	LIRE - en alternant l'ordre- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ le quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refus
	A - des cadences/rapidité de travail élevées	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B- de travailler selon des délais très stricts et très courts	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(TREND MODIFIED, C to include 'or performance')

**Q21 En général, votre rythme de travail dépend-il ou non ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - du travail fait par d'autres collègues	1	2	8	9
B - des demandes directes de gens comme des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	1	2	8	9
C - Objectifs à réaliser ou performances à atteindre	1	2	8	9
D - de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	1	2	8	9
E - du contrôle direct de votre chef	1	2	8	9

**Environnement social du travail EWCS**

**Q29 Au cours des douze derniers mois au travail, avez-vous personnellement fait l'objet ou pas ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - de menaces ou de violences physiques	1	2	8	9
B - de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	1	2	8	9
C - de violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas à votre lieu de travail	1	2	8	9
D - d'harcèlement moral (MODIFIED)	1	2	8	9
E - de discrimination sexuelle/de discrimination liée au genre/sexe (MODIFIED)	1	2	8	9
F - d'attentions sexuelles non désirées	1	2	8	9
G - de discriminations liées à votre âge	1	2	8	9
H - de discriminations liées à votre nationalité	1	2	8	9
I - de discriminations liées à des origines ethniques	1	2	8	9
J - de discriminations liées à votre religion	1	2	8	9
K - de discriminations liées à une incapacité	1	2	8	9
L - de discriminations liées à votre orientation sexuelle	1	2	8	9

**Q37 A quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail ?**

Montrer la carte 37 avec échelle - ENQ. :LIRE - Une seule réponse par ligne !

ENQ. : LIRE	Tout à fait d'accord	D'accord	Je ne suis ni d'accord ni pas d'accord	Pas d'accord	Absolument pas d'accord	Ne sait pas	Refus
A - Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois	5	4	3	2	1	8	9
B - Je suis bien payé pour le travail que je fais	5	4	3	2	1	8	9
C - Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	5	4	3	2	1	8	9
D - Je me sens comme "à la maison" dans cette organisation / entreprise	5	4	3	2	1	8	9
E - Au travail, j'ai des opportunités d'apprendre et d'évoluer	5	4	3	2	1	8	9
F - J'ai de très bons amis au travail	5	4	3	2	1	8	9

**Sens au travail EWCS**

**Q25 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail.**

K - Vous avez le sentiment de faire un travail utile (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
--	---	---	---	---	---	---	---

**Apprentissage sur le tas et apprentissage formel EWCS + EFT**

**Q28 Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi ou non l'une ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos aptitudes ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus	SI OUI, indiquer le nombre total de jours... 888 - NSP 999 - Refus
A - Formation payée ou assurée par votre employeur – ou par vous-même si vous êtes indépendant	1	2	8	9	.....
B - Formations payées par vous-même (NEW)	1	2	8	9	.....
C - Formation sur le terrain (par collègues, superviseurs, etc.) (NEW)	1	2	8	9	
D - Autres types de formations et d'enseignement sur place (par exemple l'auto apprentissage, de l'enseignement par ordinateur en ligne) (NEW)	1	2	8	9	
E - Autre (spontané)	1	2	8	9	

**76. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi en tant que salarié(e) au moins un enseignement, une formation ou une activité d'auto apprentissage?**

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

**87. Dans quel cadre se déroule / s'est déroulé(e) cet enseignement ou cette formation?**

(ENQ. Une seule réponse possible)

- Dans le système éducatif, donc une école, un établissement d'enseignement ..... 1
- Sur le lieu de travail : sans formation complémentaire dans une école ou centre de formation ..... 2
- Dans un système combinant expérience du travail et formation complémentaire comme p. ex. : formation en alternance, apprentissage ..... 3
- Dans un centre de formation privé ou public, mais pas un établissement d'enseignement ..... 4
- Formation à distance : par correspondance ..... 5

### Accord entre le poste et les compétences EWCS

**Q25 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail.**

H - Au travail, vous avez la possibilité de faire ce que vous faites le mieux <small>(NEW)</small>	1	2	3	4	5	8	9
--	---	---	---	---	---	---	---

**Q27 Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétences dans l'exécution de votre travail?**

Montrer la carte 27 - ENQ. :LIRE - UNE SEULE REPONSE SEULEMENT

- 1 - J'ai besoin d'une formation complémentaire pour me permettre de faire face à mes obligations
- 2 - Mes obligations correspondent assez bien à mes compétences actuelles
- 3 - J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

### Participation EWCS

(MULTIPLE CHOICE)

**Q12 Comment jugez-vous votre niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité liés à l'exécution de votre travail ? Diriez-vous que vous êtes ... ?**

- 1 - très bien informé
- 2 - bien informé
- 3 - pas très bien informé
- 4 - pas du tout bien informé
- 7 - Ne s'applique pas (spontané)
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**Q17A De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ?**



Montrer la carte Q17A - ENQ. : LIRE - UNE SEULE REPONSE SEULEMENT

- 1 - Ils sont fixés par l'entreprise/l'organisation, sans possibilité de changements > **Continuez avec Q17B**
- 2 - Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise/l'organisation ----- > **Continuez avec Q17B**
- 3 - Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (travail flexible) > **Aller à Q18**
- 4 - Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même > **Aller à Q18**
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q18**
- 9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q18**

**Q30 Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou pas ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - Eu une discussion franche avec votre chef à propos de vos performances au travail / performances professionnelles?	1	2	8	9
B - été consulté à propos des changements intervenus dans l'organisation de votre travail ou dans les conditions d'exécution de celui-ci	1	2	8	9
C - été sujet à l'évaluation formelle régulière de votre rendement ? (NEW)	1	2	8	9
D - discuté de problèmes liés au travail avec votre chef / patron ?	1	2	8	9
E - discuté de problèmes liés au travail avec un représentant des employés ?	1	2	8	9

**Opportunités d'avancement EWCS**

**Q37 A quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail ?**

C - Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	5	4	3	2	1	8	9
E - Au travail, j'ai des opportunités d'apprendre et d'évoluer	5	4	3	2	1	8	9

**Type de contrat, stabilité EWCS + EFT**

(MODIFIED)

**Q3B Quel type de contrat de travail avez-vous ?**

Montrer carte Q3B - ENQ. : LIRE - UNE SEULE REPONSE SEULEMENT

- 1 - Contrat à durée indéterminée (CDI) ----- > **Aller à Q4**
- 2 - Contrat à durée déterminée (CDD) ----- > **Continuez avec Q3C**
- 3 - Contrat d'une agence de travail temporaire ----- > **Aller à Q4**
- 4 - Apprentissage ou tout autre programme de formation - > **Aller à Q4**
- 5 - Pas de contrat ----- > **Aller à Q4**
- 6 - Autre (SPONTANE). ----- > **Aller à Q4**
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q4**
- 9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q4**



<b>15b. Occupez-vous ...</b>	
- ... un emploi permanent (contrat à durée indéterminée ou emploi statutaire) .....	1
- ... un emploi temporaire .....	2
<b>16a. Votre emploi temporaire est ...</b>	
(ENQ. Une seule réponse possible)	
- un contrat avec une agence d'intérim .....	1
- un travail dans le cadre des chèques services / ALE .....	2
- une formation / stage / contrat d'apprentissage .....	3
- un emploi d'étudiant avec contrat d'étudiant .....	4
- un contrat à durée déterminée / travail déterminé .....	5
- un autre contrat à durée déterminée (ENQ. Donnez une description précise) .....	6
.....	
.....	
- un travail occasionnel sans contrat formel .....	7

### Temps partiel involontaire EFT

<b>19a. Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel?</b>	
(ENQ. Ne suggérez rien – Entourez le code correspondant à la réponse spontanée du répondant - 1 seule réponse possible)	
- Parce que vous êtes en disponibilité préalable à la pension, pensionné(e), en pension anticipée, prépensionné(e) et que vous ne pouvez travailler qu'à temps partiel.....	1
- Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein.....	2
- L'emploi que vous souhaitiez n'était offert qu'à temps partiel.....	12
- Vous êtes passé(e) d'un temps plein à un temps partiel suite à la situation économique de l'entreprise.....	3
- Pour compléter votre autre emploi à temps partiel.....	4
- Pour combiner une formation et un emploi à temps partiel .	5
- Pour raison de santé (incapacité de travail) .....	6
- Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement ...).....	7
- Vous gardez vos enfants ou vous vous occupez de personnes dépendantes .....	8
- Autres motifs d'ordre personnel ou familial .....	9
- Vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein .....	10
- Autres raisons (ENQ. Donnez une description).....	11
.....	
.....	

### Travail temporaire involontaire EFT

<b>16b. Pour quelles raisons acceptez-vous un emploi temporaire?</b>	
- Vous ne trouvez pas d'emploi permanent adéquat .....	1
- Vous ne souhaitez pas d'emploi permanent .....	2

**Horaires de travail EWCS + EFT**

**Q8a Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre travail principal rémunéré ?**

Interviewer: A l'exclusion de la pause déjeuner, du temps passé sur le trajet aller et retour pour se rendre au travail - Si 30 minutes ou plus, arrondir à l'heure supérieure

Heures par semaine.....

888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

999 - Refus (spontané)

**Q8B Combien de jours par semaine travaillez-vous habituellement dans votre travail principal rémunéré?**

Nombre de jours par semaine:.....

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**Q16A Travaillez-vous ... ?**

ENQ. : LIRE	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - le même nombre d'heures chaque jour	1	2	8	9
B - le même nombre de jours chaque semaine	1	2	8	9
C - selon des horaires fixes	1	2	8	9
D - Travail par roulement	<b>1</b>	2	8	9

Si la réponse à Q16A \_D est "oui", aller à Q16B, pour tous les autres cas, aller à Q17A

**Q16B Travaillez-vous ... ?**

Montrer la carte Q16B - ENQ. :LIRE - UNE SEULE REPONSE SEULEMENT

- 1 - en horaire découpé (avec une coupure de 4 heures au moins)
- 2 - En shift permanent (matin, après-midi ou nuit)
- 3 - en alternance (shift tournant), (le matin, l'après-midi et la nuit)
- 4 - Autre (SPONTANE).
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**26. Dans votre activité principale, quel est votre horaire hebdomadaire contractuel ?**

(ENQ. Maximum 97; entrez 98 pour 'ne sait pas'; 99 pour 'sans objet' : indépendants, aidants, personnes sans contrat)

- (ENQ. Notez le nombre d'heures par semaine)..... |\_\_|\_\_|

## Distribution des heures de travail EWCS + EFT

(TREND)

**Q14A Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, c'ad au moins 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin ?**

nuits par mois.....

00 - Jamais

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

(TREND)

**Q14B Et combien de fois par mois travaillez-vous en soirée, c'ad au moins 2 heures entre 6 heures et 10 heures du soir ?**

soirées par mois.....

00 - Jamais

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané))

(TREND)

**Q14C Et combien de fois par mois travaillez-vous le dimanche ?**

dimanches par mois.....

0 - Jamais

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

(TREND)

**Q14D Et combien de fois par mois travaillez-vous le samedi ?**

samedis par mois.....

0 - Jamais

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

(TREND)

**Q14E Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ?**

journées de plus de 10 heures par mois.....

00 - Jamais

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

**Q17B Y a-t-il régulièrement des changements dans votre planning de travail ? (Si Oui),  
Combien de temps à l'avance en êtes-vous informé ?**

Montrer la carte Q17B - ENQ. :LIRE - UNE SEULE REPONSE SEULEMENT

1 - non

2 - Oui, le jour même

3 - Oui, la veille

4 - Oui, plusieurs jours à l'avance

5 - Oui, plusieurs semaines à l'avance

6 - Autre (SPONTANE).

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

36. Au cours du mois de référence, avez-vous travaillé selon un de ces horaires stipulé ou non dans votre contrat?

(ENQ. Parcourez ligne par ligne – Une seule réponse par ligne)

(*)	1	2	3	4
a) Le soir (19 à 23h)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La nuit (23 à 5h)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Le samedi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Le dimanche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Travail à domicile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Conciliation vie privée / vie professionnelle EWCS + ESS

**Q18 En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?**

1 - très bien

2 - bien

3 - pas très bien

4 - pas du tout bien

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

I am now going to ask you about the effect of **social benefits and services** on different areas of life in [country]. By social benefits and services we are thinking about things like health care, pensions and social security<sup>50</sup>.

**CARD 30** Using this card please tell me to what extent you agree or disagree that social benefits and services in [country]....**READ OUT**...

		Agree strongly	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Disagree strongly	(Don't know)
<b>D21</b>	...place too great a strain on the economy?	1	2	3	4	5	8
<b>D22</b>	...prevent widespread poverty?	1	2	3	4	5	8
<b>D23</b>	...lead to a more equal society?	1	2	3	4	5	8
<b>D24</b>	...encourage people from other countries to come and live here?	1	2	3	4	5	8
<b>D25</b>	...cost businesses too much in taxes and charges?	1	2	3	4	5	8
<b>D26</b>	...make it easier for people to combine work and family life?	1	2	3	4	5	8

## Salaire EWCS

EF5 Quel est en moyenne votre revenu net mensuel provenant de votre activité professionnelle principale actuellement ?

Montrer la carte EF5 - ENQ. : LIRE

ENQUETEUR. : Si nécessaire, expliquez que le revenu net mensuel est le revenu dont on dispose après s'être acquitté des impôts sur le revenu et contributions à la sécurité sociale !

01 - < 850€

02 - 850€-900€

03 - 901€-950€

04 - 951€-1000€

05 - 1001€-1050€

06 - 1051€-1100€

07 - 1101€-1150€

08 - 1151€-1300€

09 - 1301€-1600€

10 - > 1600€

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

--	--

## Bénéfices sociaux EWCS

EF6 Que comprend votre rémunération ?

Montrer la carte EF6 - ENQ. :LIRE - Plusieurs réponses possibles !

	Mentionné	Non mentionné	Ne sait pas	Refus
A - Un salaire fixe de base	1	2	8	9
B - Un paiement à la pièce ou en fonction de la productivité	1	2	8	9
C - Rémunération des heures supplémentaires	1	2	8	9
D - Le paiement d'une prime en compensation de mauvaises conditions de travail ou dangereuses	1	2	8	9
E - Le paiement d'une prime en compensation du travail le dimanche	1	2	8	9
F - Autres primes ou rémunérations supplémentaires	1	2	8	9
G - Paiement basé sur la performance générale de la société où vous travaillez, en fonction des résultats de celle-ci (participation sur les profits)	1	2	8	9
H - Rémunérations basées sur la performance globale d'un groupe	1	2	8	9
I - Dividende provenant d'actions de l'entreprise pour laquelle vous travaillez	1	2	8	9
J - Autres avantages en nature (par exemple couverture médicale, accès à des magasins, etc.)	1	2	8	9
K - Autre (SPONTANE).	1	2	8	9

## **QUESTIONS RELATIVES AUX INDICATEURS DE LA QUALITE DU PROCESSUS DE TRANSITION :**

### **Raisons et motifs de choix**

#### **EFT :**

<b>16b. Pour quelles raisons acceptez-vous un emploi temporaire?</b>	
- Vous ne trouvez pas d'emploi permanent adéquat .....	1
- Vous ne souhaitez pas d'emploi permanent .....	2

<b>19a. Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel?</b>	
(ENQ. Ne suggérez rien – Entourez le code correspondant à la réponse spontanée du répondant - 1 seule réponse possible)	
- Parce que vous êtes en disponibilité préalable à la pension, pensionné(e), en pension anticipée, prépensionné(e) et que vous ne pouvez travailler qu'à temps partiel .....	1
- Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein .....	2
- L'emploi que vous souhaitiez n'était offert qu'à temps partiel.....	12
- Vous êtes passé(e) d'un temps plein à un temps partiel suite à la situation économique de l'entreprise.....	3
- Pour compléter votre autre emploi à temps partiel.....	4
- Pour combiner une formation et un emploi à temps partiel .	5
- Pour raison de santé (incapacité de travail) .....	6
- Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement ...)	7
- Vous gardez vos enfants ou vous vous occupez de personnes dépendantes .....	8
- Autres motifs d'ordre personnel ou familial .....	9
- Vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein .....	10
- Autres raisons (ENQ. Donnez une description).....	11

<b>19b. Pour quelle raison gardez-vous vos enfants ou vous occupez-vous d'autres personnes dépendantes (malades, handicapées ou âgées)?</b>	
(ENQ. Une seule réponse possible)	
- Parce qu'aucun service approprié d'accueil d'enfants n'est disponible ou abordable .....	1
- Parce qu'aucun service approprié d'accueil de personnes dépendantes n'est disponible ou abordable .....	2
- Parce qu'aucun service approprié d'accueil à la fois d'enfants <u>et</u> de personnes dépendantes n'est disponible ou abordable.....	3
- Autres raisons (ENQ. Donnez une description) .....	4

**22. Pour quelle raison principale avez-vous travaillé moins d'heures qu'habituellement ou pas travaillé du tout?**

(ENQ. Ne suggérez rien – Entourez le code correspondant à la réponse spontanée du répondant - 1 seule réponse possible)

- Jour(s) férié(s) ..... 0
- Vacances ..... 1
- Congé de compensation ..... 2
- Maladie, accident, incapacité temporaire ..... 3
- Horaire variable (choix du travailleur) ..... 4
- Horaire flexible (imposé par l'employeur) ..... 5
- Motif technique ou économique (chômage partiel) ..... 6
- Congé de maternité ou de paternité ..... 7
- Congé parental ..... 8
- Interruption de carrière, crédit-temps ..... 9
- Congé sans solde ..... 10
- Raisons personnelles ou familiales ..... 11
- Conflit du travail (p.ex. grève) ..... 12
- Fin d'emploi au cours de la semaine de référence ..... 13
- Préavis non presté ..... 14
- Début ou changement d'emploi au cours de la semaine de référence ..... 15
- Enseignement ou formation ..... 16
- Conditions climatiques ..... 17
- Autre raison (ENQ. Donnez une description) ..... 18

**23. Pendant la semaine de référence, pour quelle raison principale avez-vous travaillé plus d'heures qu'habituellement?**

(ENQ. Une seule réponse possible)

- Horaire variable, donc choix du travailleur ..... 22
- Horaire flexible, imposé par l'employeur ..... 23
- Motif technique ou économique (ex. évolution conjoncturelle) ..... 24
- Conditions climatiques ..... 25
- Autre raison (ENQ. Donnez une description) ..... 26

**40. Pour quelle raison principale cherchez-vous un autre emploi?**

(ENQ. Une seule réponse possible)

- Vous craignez de perdre votre emploi actuel ..... 1
- Vous cherchez un emploi correspondant mieux à vos qualifications ..... 2
- Vous cherchez un emploi avec plus d'heures de travail ..... 3
- Vous cherchez un emploi avec moins d'heures de travail ... 4
- Vous cherchez un emploi avec d'autres conditions de travail, ex. salaire, horaire, navette... ..... 5
- Vous cherchez un deuxième emploi en complément du premier ..... 6
- Vous considérez votre emploi actuel comme un emploi transitoire ..... 7

**42. Pour quelle raison principale ne cherchez-vous pas d'autre emploi?**

(ENQ. Ne suggérez rien – Entourez le code correspondant à la réponse spontanée du répondant - Une seule réponse possible)

- Vous n'avez pas le temps de chercher un autre emploi ..... 0
- Vous attendez le résultat de démarches effectuées..... 1
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'autre emploi proche de votre domicile ..... 2
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'autre emploi parce que vous ne possédez pas les qualifications requises ..... 3
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'autre emploi parce que vous êtes trop âgé(e) ..... 4
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'autre emploi parce que vous êtes jeune et/ou trop inexpérimenté(e) ..... 5
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'autre emploi pour d'autres raisons ..... 6
- Temporairement, vous ne pouvez pas chercher un autre emploi pour cause de maladie ..... 7
- Vous ne cherchez pas d'autre emploi pour des raisons personnelles ou familiales..... 9
- Vous ne cherchez pas d'autre emploi en raison des perspectives d'avenir incertaines ..... 10
- Vous ne cherchez pas d'autre emploi pour une autre raison. (ENQ. Donnez une description précise). ..... 8

.....  
.....

**47a. Pour quelle raison principale ne cherchez-vous pas d'emploi ou ne souhaitez-vous pas d'emploi?**

(ENQ. Ne suggérez rien – Entourez le code correspondant à la réponse spontanée du répondant – Une seule réponse possible)

- Vous suivez un enseignement ou une formation ..... 0
- Vous attendez les résultats de démarches effectuées ..... 1
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'emploi proche de votre domicile ..... 2
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'emploi parce que vous ne possédez pas les qualifications requises ..... 3
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'emploi parce que vous êtes trop âgé(e) ..... 4
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'emploi parce que vous êtes trop jeune et/ou trop inexpérimenté(e) ..... 5
- Vous pensez qu'il n'y a pas d'emploi pour d'autres raisons..... 6
- Temporairement, vous ne pouvez pas occuper un autre emploi pour cause de maladie ..... 7
- Vous gardez vos enfants ou vous vous occupez de personnes dépendantes ..... 8
- Autres raisons d'ordre personnel ou familial ..... 9
- Autres raisons (ENQ. Donnez une description) ..... 10

.....  
.....

**SILC :**

N°	Question	Codes	Routing	EV
I 32	<b>Pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent ? Veuillez donner uniquement la raison principale</b>		I 33	PL170
	<p><u>Pour une raison relative à l'emploi :</u>            Vous avez trouvé un travail plus intéressant            Fin du contrat à durée déterminée            Vous avez été obligé(e) de mettre fin à votre activité par l'employeur (fermeture de l'entreprise, restructuration, (pré-)pension, licenciement )            Vente ou fermeture de mon entreprise ou de l'entreprise familiale</p> <p><u>Pour une raison personnelle ou autre</u>            Mariage            Naissance/accueil d'enfants            Soins d'une personne âgée, malade ou handicapée            Déménagement pour des raisons liées à l'emploi de mon partenaire            Études            Maladie, handicap            Vous vouliez être pensionné            Choix personnel            Autre raison, précisez : ....</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13</p>		
N°	Question	Codes	Routing	EV
I 36	<b>Quelle est la raison principale pour laquelle vous travaillez ... (la réponse à la question I 24 apparaît si I 34 = 1, la réponse à la question I 35 apparaît si I 34 = 2) heures par semaine ?</b>		I 37	PL120
	<p>Le nombre d'heures que vous prestez est considéré comme un temps plein dans votre secteur</p> <p>Vous poursuivez des études ou une formation</p> <p>Vous vous occupez d'enfants ou d'autres personnes</p> <p>Vous avez un statut d'ALE</p> <p>Vous êtes malade, handicapé(e)</p> <p>Vous voulez travailler plus d'heures, mais vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein et il n'est pas possible de travailler plus d'heures dans votre emploi actuel</p> <p>Vous ne désirez pas travailler plus d'heures</p> <p>Autre raison, précisez : ....</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7</p>		

**AES :**

**C28 Quel a été le motif de participer à ces activités ?** (une seule réponse possible)

	1 <sup>re</sup> activité	2 <sup>e</sup> activité	3 <sup>e</sup> activité
Motifs professionnels principalement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Intérêt personnel principalement	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2

**C29 Pouvez-vous spécifier plus avant les motifs qui vous ont conduit à participer à ces activités ?**

(Plusieurs réponses par activité sont possibles).

	1 <sup>re</sup> activité	2 <sup>e</sup> activité	3 <sup>e</sup> activité
Pour mieux accomplir mon travail ou pour améliorer mes perspectives de carrière	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 01
Pour minimiser le risque de perdre mon emploi	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 02
Pour augmenter mes chances de trouver un emploi ou de changer d'emploi	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 03
Pour monter ma propre affaire	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 04
J'étais obligé d'y participer (p.ex. par l'employeur, le FOREM, etc...)	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 05
Pour acquérir des connaissances et des aptitudes utiles dans ma vie quotidienne	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 06
Pour élargir mes connaissances et aptitudes dans un domaine qui m'intéresse	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 07
Pour obtenir un certificat	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 08
Pour rencontrer d'autres gens ou pour le plaisir	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 09
Autre, veuillez préciser :			

**D2 Y avait-il des raisons qui ont contrarié votre participation à des cours ou formations ?**

1  Non → passez à la question E1 "Apprentissage informel"      2  Oui

Si 'Oui', lesquels parmi les motifs ci-dessous expliquent pourquoi vous n'avez pas voulu participer à des cours ou formations ? S'il y a plusieurs motifs, veuillez indiquer dans la colonne de droite quel est le motif le plus important.

	Motif le plus important	
Je n'en avais pas besoin pour mon travail	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/>
Je n'en avais pas besoin pour des buts personnels (sans lien avec le travail)	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/>
Je ne satisfaisais pas aux conditions, je n'avais pas les connaissances préalables requises	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/>
La formation était trop coûteuse, je ne pouvais pas me la permettre	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/>
Manque de soutien de la part de l'employeur	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/>
La formation ne s'accordait pas à mes horaires de travail	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas le temps à cause de ma situation familiale	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/>
Il n'y avait pas d'offres de formation à une distance accessible	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/>
L'idée de retourner à l'école m'effraye	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/>
Pour raison de santé ou à cause de mon âge	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/>
Autre, veuillez préciser: _____	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/>

**D3 Y avait-il des raisons qui ont contrarié votre participation à des cours ou formations ?**

1  Non → Allez à la question E1 « Apprentissage informel »

2  Oui

**Si 'Oui', lesquels, parmi les motifs ci-dessous, peuvent expliquer pourquoi vous n'avez pas participé, ou pourquoi vous n'avez pas participé davantage encore, à des cours ou formations ces 12 derniers mois ?**

S'il y a plusieurs motifs, veuillez indiquer dans la colonne de droite quel est le motif le plus important.

		Motif le plus important
Je ne satisfaisais pas aux conditions, je n'avais pas les connaissances préalables requises	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/>
La formation était trop coûteuse, je ne pouvais pas me la permettre	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/>
Manque de soutien de la part de l'employeur	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/>
La formation ne s'accordait pas à mes horaires de travail	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas le temps à cause de ma situation familiale	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/>
Il n'y avait pas d'offres de formation à une distance accessible	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/>
L'idée de retourner à l'école m'effraye	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/>
Pour raison de santé ou à cause de mon âge	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/>
Autre, veuillez préciser: _____	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/>

**D4 Y avait-il des raisons qui ont contrarié votre participation aux activités susmentionnées (formation formelle ou non formelle) ?**

1  Non → Allez à la question E1 « Apprentissage informel »

2  Oui

**Si 'Oui', quelles raisons ?** S'il y a plusieurs raisons, veuillez indiquer dans la colonne de droite quelle est la raison la plus importante.

		Motif le plus important
La formation était trop coûteuse / les frais étaient lourds à assumer	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/>
Manque de soutien de la part de l'employeur	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/>
Le moment fixé pour la formation ne convenait pas	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/>
Le lieu où se déroulait la formation était difficilement accessible	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/>
L'idée de retourner à l'école m'effraye	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/>
J'ai eu du mal à trouver une formation appropriée	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/>
Autre, veuillez préciser: _____	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/>

## QUESTIONS RELATIVES AUX INDICATEURS DE LLL :

**AES :**

### Compétences linguistiques :

#### H. APTITUDES LINGUISTIQUES

**H1 Quelle est votre langue maternelle ?**

(éventuellement 2<sup>e</sup> langue maternelle apprise et parlée dans votre enfance : \_\_\_\_\_ )

**H2 Veuillez indiquer toutes les autres langues étrangères que vous savez utiliser. Mettez en haut les langues que vous connaissez le mieux :**

1<sup>re</sup> langue \_\_\_\_\_  
 2<sup>e</sup> langue \_\_\_\_\_  
 3<sup>e</sup> langue \_\_\_\_\_  
 4<sup>e</sup> langue \_\_\_\_\_  
 5<sup>e</sup> langue \_\_\_\_\_

→ Si vous ne savez utiliser que votre langue maternelle, veuillez alors passer à la question I1.

**H3 Veuillez indiquer votre degré de maîtrise des deux langues étrangères que vous connaissez le mieux ?**

(ne cocher par langue qu'un seul des énoncés ci-dessous s.v.p.).

	1 <sup>re</sup> langue étrangère	2 <sup>e</sup> langue étrangère
Je sais comprendre un langage simple et utiliser quelques mots et expressions.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Je sais comprendre et utiliser les expressions quotidiennes les plus courantes. J'utilise cette langue pour des sujets et dans des circonstances qui me sont familiers.	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Je sais comprendre l'essentiel d'une communication dite clairement, et je sais produire des textes simples et décrire des expériences et des événements.	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Je sais comprendre des textes avancés et utiliser la langue avec souplesse. Je maîtrise la langue presque totalement.	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4

### Taux de certification :

**C20 Ces activités ont-elles débouché sur un certificat (requis par la loi ou exigé par l'employeur) vous permettant d'exercer votre profession actuelle ou future ?**

	1 <sup>re</sup> activité	2 <sup>e</sup> activité	3 <sup>e</sup> activité
Oui	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2

## Annexe 2 : dimensions et indicateurs Laeken 2001

Dimension	Indicateur clé	Indicateur de contexte
<b>Qualité intrinsèque de l'emploi</b>	Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi, par niveau de rémunération entre l'année t et t+1 (ECHP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi par type de contrat entre l'année t et t+1 (ECHP)</li> </ul>
<b>Qualification, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière</b>	Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (LFS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64), situation dans l'emploi et niveau d'éducation (LFS)</li> <li>• Pourcentage de la main d'œuvre participant à une formation liée à l'emploi, par sexe, classe d'âge et activité économique (Continuing Vocational Training Survey – CVTS)</li> <li>• Proportion de la main d'œuvre utilisant l'informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec b) sans formation informatique liée à l'emploi (enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi)</li> </ul>
<b>Egalité entre hommes et femmes</b>	Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine (ECHP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine moyennant ajustements en fonction du secteur, de l'activité professionnelle et de l'âge (ECHP)</li> <li>• Ecart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (LFS)</li> <li>• Ecart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes (LFS)</li> <li>• Ségrégation entre les sexes dans les secteurs : part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (LFS)</li> <li>• Ségrégation entre les sexes en matière d'activité professionnelle : part</li> </ul>

		<p>moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (LFS)</p>
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<p>Evolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100000 salariés (ESAW)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs (LFS). Des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs travaillant à temps plein et ayant des contrats à durée déterminée</li> </ul>
<b>Insertion et accès au marché du travail</b>	<p>Mouvements entre emploi, chômage et inactivité entre l'année t et t+1(LFS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passage des personnes sans emploi vers l'emploi et la formation (LFS)</li> <li>• Taux total d'emploi (LFS)</li> <li>• Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux (LFS)</li> <li>• Taux total de chômage à long terme par sexe (LFS)</li> <li>• Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi (LFS)</li> <li>• Ratio du chômage des jeunes : chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans (LFS)</li> </ul>
<b>Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	<p>Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50) (LFS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge : avant le système pré-scolaire non obligatoire, système pré-scolaire obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire (sources nationales)</li> <li>• Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler en % de l'ensemble des salariés par sexe (LFS)</li> </ul>

<b>Dialogue social et participation des travailleurs</b>	Pas d'accord	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas d'accord</li> </ul>
<b>Diversité et non-discrimination</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans (LFS)</li> <li>• Ecart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (sources nationales)</li> </ul>
<b>Performances générales du travail</b>	Croissance de la productivité du travail en fonction de l'évolution du PIB par personne employée et par heure travaillée en %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées</li> <li>• Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures (niveau 3 CITE) par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64) et par situation d'emploi (LFS)</li> </ul>

Source : Commission européenne, 2003a

## Annexe 3 : indicateurs de la SEE



### The Employment Committee

#### Employment Guidelines (2009) - indicators for monitoring and analysis – endorsed by EMCO 24/06/09

##### Guideline 17

*Implement employment policies aiming at achieving full employment, improving quality and productivity at work, and strengthening social and territorial cohesion. Policies should contribute to achieving an average employment rate for the European Union (EU) of 70% overall, of at least 60% for women and of 50% for older workers (55 to 64) by 2010, and to reduce unemployment and inactivity. Member States should consider setting national employment rate targets.*

##### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Subgroup	Other use <sup>1</sup>
<b>17.M1 Employment rate.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Persons in employment in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60 – 64, 65 – 69, 20 – 64 and 55-64 as a proportion of total population in the same age group.	TOTAL (15-64) WOMEN (15-64), OLDER (55-64) Age, sex	SI, SPC, Q18, Q19, Q26
<b>17.M2 Employment growth.</b> <i>Source ESA 95</i> Annual percentage change in employed population	Main sector	SI
<b>17.M3 Unemployment rate.</b> <i>Source Harm unempl series</i> Unemployed persons in age groups 15 – 74, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60 – 64, 20 – 64 and 55-64 as a share of the active population in the same age group.	Age, sex	SI
<b>17.M4 Activity rate.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Share of employed and unemployed in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60 – 64, 65 – 69, 20 – 64 and 55-64 as a % of total population in the same age group.	Age, sex	SPC
<b>17.M5 Growth in labour productivity.</b> <i>Source ESA95</i> Growth in GDP per person employed and per hour worked		Q29
<b>17.M6 Regional disparities – underperforming regions.</b> <i>Source LFS annual average.</i> 1. Share of underperforming regions in terms of employm and unemploy (in relation to all regions and to the working age population/labour force) (NUTS II and NUTS III). 2. Difference between average employment/unemployment of the underperforming regions and the national average in relation to the national average of employment/unemployment (NUTS II and NUTS III). <i>Thresholds to be applied: 90% and 150% of the national average rate for employment and unemployment, respectively.</i> <i>National employment and unemployment rates are included</i>	Sex	

##### Indicators for analysis

<b>17.A1 Employment rate in full time equivalents.</b> <i>Source LFS spring data.</i> Total hours worked divided by the average annual number of hours worked in full-time jobs, calculated as a proportion of total population in the 15-64 age group	Sex	
<b>17.A2 Real GDP growth rate.</b> <i>Source ESA 95</i> Growth rate of GDP volume – Percentage change on previous year		SI
<b>17.A3 Labour supply growth.</b> <i>Source LFS annual average</i> Annual change in labour supply (including employed and unemployed in working age 15-64).	Sex	
<b>17.A4 Transitions by employment status.</b> <i>Source SILC</i> Transitions between employment, unemployment and inactivity from year n to year n+1.	Sex	Q16
<b>17.A5 Dispersion of regional employment and unemployment rates.</b> <i>Source LFS</i> Standard deviation <sup>2</sup> of employment (unemployment) divided by the weighted national average (age group 15-64 years). (NUTS II and NUTS III)	Sex	SI, SPC

## Guideline 18

<p><b>Promote a lifecycle approach to work through:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a renewed endeavour to build employment pathways for young people and reduce youth unemployment as called for in the Youth Pact;</li> <li>- resolute action to increase female participation and reduce gender gaps in employment, unemployment and pay;</li> <li>- better reconciliation of work and private life and the provision of accessible and affordable childcare facilities and care for other dependants;</li> <li>- support to active ageing, including appropriate working conditions, improved (occupational) health status and adequate incentives to work and discourage early retirement;</li> <li>- modern social protection systems, including pensions and healthcare, ensuring their social adequacy, financial sustainability and responsiveness to changing needs, so as to support participation and better retention in employment and longer working lives.</li> </ul>
--

### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Subgroup	Other use
<b>17.M1 Employment rate</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Persons in employment in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60- 64, 65-69 20 – 64 and 55-64 as a proportion of total population in the same age group.	TOTAL, WOMEN, OLDER (55-64) Age, sex	SI, SPC, Q18, Q19, Q26
<b>17.M3 Unemployment rate.</b> <i>Source Harm unempl series</i> Unemployed persons in age groups 15 – , 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60- 64, 20 – 64 and 55-64 as a share of the active population in the same age group	Age, sex	SI
<b>17.M4 Activity rate.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Share of employed and unemployed in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 59, 60- 64, 65-69 20 – 64 and 55-64 as a proportion of total population in the same age group.	Age, sex	
<b>18.M1 Youth unemployment ratio.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Total unemployed young people (15-24 years) as a share of total population in the same age group	Total Sex	Q22
<b>18.M2 Gender pay gap.</b> <i>SES</i> Difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings (for paid employees)	Total, Pub/priv sector, age, education	SI, Q8
<b>18.M3 CHILD CARE<sup>3</sup>.</b> <i>Source: SILC</i> Children cared for (by formal arrangements <sup>4</sup> other than by the family) less than 30h a usual week/30h or more a usual week as a prop. of all children of the same age group.	Age: 0-2 / 3-MAND SCHOOL AGE/ Mand. school age -12	Q24
<b>18.M4 AVERAGE EXIT AGE FROM LABOUR FORCE.</b> <i>Source LFS</i> The average age of withdrawal from the labour market, based on a probability model considering the relative changes of activity rates from one year to another at a specific age.	TOTAL Sex	SI, SPC

### Indicators for analysis

<b>18.A1 Employment gender gap.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> The difference in employment rates between men and women in percentage points, by age group (15-24, 25-54, 55-64) and by education level (less than upper secondary, upper secondary and tertiary education, according to the ISCED classification).	Total Age, education	Q10
<b>18.A2 Employment gender gap rate in fte.</b> <i>Source LFS spring data</i> The difference in employment rates measured in full-time equivalent between men and women in percentage points		
<b>18.A3 Unemployment gender gap.</b> <i>Source Harm unempl series</i> The difference in unemployment rates between men and women in percentage points.		Q11
<b>18.A4 Gender segregation.</b> <i>Source LFS spring data.</i> Gender segregation in occupations/sectors, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation/sector; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment (ISCO classification / NACE classification).	Occupations, Sectors	Q12, Q13
<b>18.A5 Employment impact of parenthood.</b> <i>Source LFS spring data</i> The difference in percentage points in employment rates (age group 20 - 49) without the presence of any children and with presence of a child aged 0-6	Sex	Q23

<sup>3</sup> The indicator is complemented with information on national systems for maternity, paternity and parental leave (e.g. length, paid or unpaid) and admission age for compulsory education

<sup>4</sup> Formal arrangements refer to the EU-SILC survey reply categories 1-4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders)

<b>18.A6 Inactivity and part-time work due to lack of care services for children and other dependants.</b> <i>Source LFS 2006-</i> Inactivity and part-time work due to lack of care services is defined as share of persons (age groups 15-64) who would like to work but are not searching for a job/who work part-time due to their care responsibilities AND lack of suitable care services (% of persons with care responsibilities). Persons with care responsibilities is defined as share of persons who would like to work but are not searching for a job/who work part-time due to their care responsibilities (% of the whole population 15-64).	All, sex	
<b>18.A7 Care of dependent elderly.</b> <i>National sources</i> Dependent elderly men and women over 75 as a proportion of all men and women over 75. Breakdown by : living in specialised institutions, help at home (other than by the family), and looked after by the family		
<b>18.A8 Transitions by pay level.</b> <i>Source SILC</i> Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1 <sup>5</sup> .	Sex	Q1

### Guideline 19

**Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers, including disadvantaged people, and the inactive through:**

- active and preventive labour market measures including early identification of needs, job search assistance, guidance and training as part of personalised action plans, provision of necessary social services to support the inclusion of those furthest away from the labour market and contribute to the eradication of poverty;
- continual review of the incentives and disincentives resulting from the tax and benefit systems, including the management and conditionality of benefits and a significant reduction of high marginal effective tax rates, notably for those with low incomes, whilst ensuring adequate levels of social protection;
- development of new sources of jobs in services to individuals and businesses, notably at local level.

### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Targets in capitals	Subgroup	Other use
<b>19.M1 Long-term unemployment rate.</b> <i>Source LFS annual average</i> Total long-term unemployed population (12 months or more) as a proportion of total active population		Sex	SI, SPC, Q20
<b>19.M2 Activation/Support</b> <i>Source LMP and LFS spring data</i> Number of participants in regular activation measures (LMP categories 2-7) <sup>6</sup> /in assisted activation programmes (LMP sub-category 1.1.2) <sup>6</sup> /number of recipients of supports (LMP categories 8-9) <sup>6</sup> divided by the number of persons wanting to work (ILO unemployed plus labour reserve).		Regular by category/assisted/ Supports by category, Sex	
<b>19.M3 NEW START/Prevention.</b> <i>National sources</i> Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+4/12, and not having started a job or participated in a regular activation measure (LMP categories 2-7) <sup>6</sup> / not having participated in an assisted activation programme (LMP sub-category 1.1.2) <sup>6</sup> [target value 0%=full compliance] Method: B/A. A = Persons becoming unemployed in month X (Inflow into unemployment in month X) B = Persons still unemployed in month X+ 4/12 and not having started a job or benefited from a regular activation measure/ assisted activation programme See conventions to be applied when calculating this indicator at the end of this list.		REGULAR/ assisted, X+4/12, sex	
<b>19.M4 ACTIVATION OF LONG-TERM UNEMPLOYED.</b> <i>Sources national and LMP</i> Stock of participants in regular activation measures (LMP categories 2 -7) <sup>6</sup> that were previously long-term registered unemployed divided by the stock of long-term registered unemployed plus the stock of participants in regular activation measures that were previously long-term registered unemployed and whose unemployment spell is broken by participation in a regular activation measure. Long-term unemployed = 12+ months for adults (25+) and 6+ months for youth (<25).		Category, sex	
<b>19.M5 Labour market gaps for disadvantaged groups.</b> <i>National sources and LFS</i> Gaps on the labour market, such as difference between the employment, unemployment and activity rates for a non-disadvantaged group in percentage points and the corresponding rates for the disadvantaged group (such as non-EU nationals, disabled people, ethnic minorities, immigrants, low skilled people, lone parents, etc. according to national definitions.)		Sex	Q27, Q28
<b>19.M6 Tax rate on low wage earners: Low wage trap.</b> <i>Source OECD – EC</i> The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes on labour and in-work benefits withdrawal as one increases the work effort (increased working hours or moving to a better job). Calculated as the ratio of change in personal income tax and employee contributions plus change (reductions) in benefits, divided		Family types	SI, SPC

<sup>5</sup> Pay levels shown are deciles 1, 2, 3 and 4-10. Employment status is self-defined

<sup>6</sup> Regular activation measures are LMP categories Training (2), Job rotation and job sharing (3), Employment incentives (4), Supported employment and rehabilitation (5), Direct job creation (6) Start-up incentives (7)

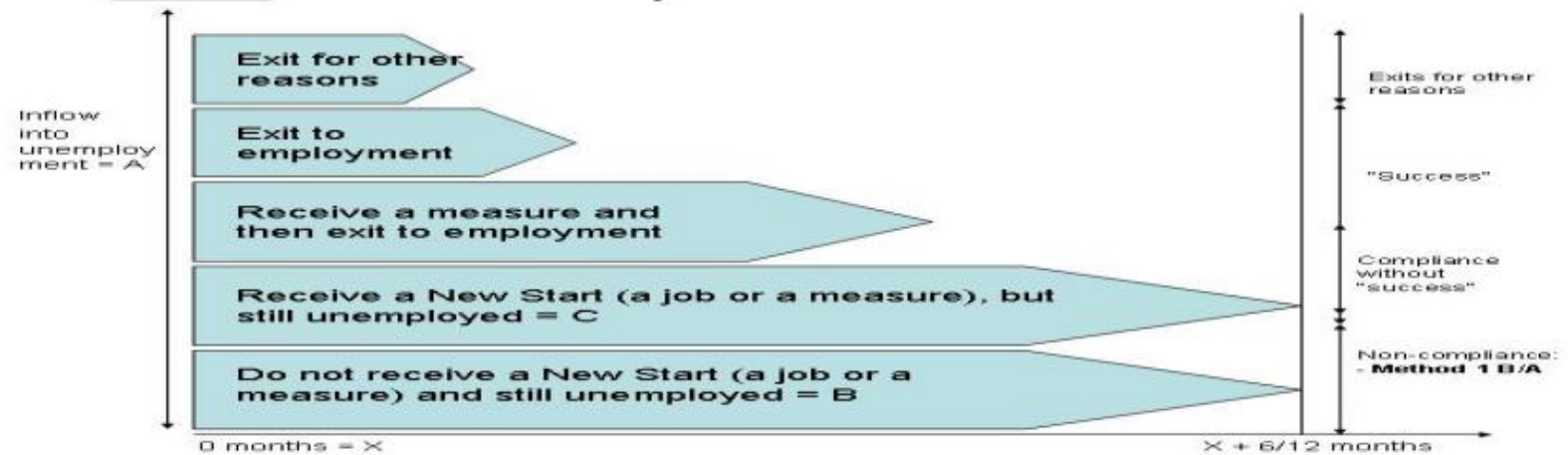
Assisted activation programmes are covered by LMP sub-category Individualised case-management (1.1.2)

Supports are LMP categories Out-of-work income maintenance and support (8) and Early retirement (9)

by increases in gross earnings, using the "discrete" income changes from 34-66% of AW. Breakdown by family types: one earner couple with two children and single person.		
<b>19.M7 Tax rate on low wage earners: Unemployment trap</b> <i>Source OECD – EC</i> The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes and benefits withdrawal as one takes up a job. Calculated as one minus the ratio of change in net income (net in work income minus net out of work income) and change in gross income for a single person moving from unemployment to a job with a wage level of 67% of the AW.		SI, SPC
<b>Indicators for analysis</b>		
<b>19.A1 Inflow into long-term unemployment.</b> <i>National sources</i> Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+6/12 without any break of more than one month	Young/adults X+6/12, sex	
<b>19.A2 Timely activation</b> <i>Source LMP</i> The proportion of entrants in regular activation measures (LMP categories 2-7) <sup>7</sup> or assisted activation programmes (LMP sub-category 1.1.2) <sup>7</sup> taken up by persons not yet long-term unemployed (Target value 100% = full compliance) Method: (A-B)/A % A = Total entrants B = Long-term unemployed entrants (12+ months for adults 25+ and 6+ months for youth<25)	Regular/ assisted	
<b>19.A3 Activation of registered unemployed</b> <i>Source LMP</i> Stock of participants in regular activation measures (LMP categories 2 -7) <sup>7</sup> that were previously registered unemployed divided by the stock of registered unemployed plus the stock of participants in regular activation measures that were previously registered unemployed and whose unemployment spell is broken by participation in a regular activation measure.	Category, Sex	
<b>19.A4 Follow-up of participants in regular activation measures.</b> <i>National sources</i> 1. Rate of inflow into employment 3 or 6 months after participation in a regular activation measure (LMP categories 2-7) <sup>7</sup> 2. Rate of return to unemployment 3 or 6 months after participation in a regular activation measure	Sex	
<b>19.A5 LMP expenditure<sup>7</sup>.</b> <i>Source LMP.</i> LMP expenditure as % of GDP	Services/ measures/ supports	
<b>19.A6 LMP expenditure<sup>7</sup> per person wanting to work</b> <i>Source LMP and LFS spring data</i> Expenditure on LMP divided by the number of persons wanting to work (ILO unemployed plus labour reserve)	Services/ measures/ supports	
<b>19.A7 Labour reserve.</b> <i>Source LFS spring data</i> Inactive persons wanting to work as a proportion of working age population 15-64.	Main reason for inactivity, sex	
<b>19.A8 In-work-poverty risk.</b> <i>Source EU-SILC</i> Individuals who are classified as employed (distinguishing between "wage- and salary employment plus self-employment" and "wage and salary employment" only) and who are at risk of poverty (whose equivalised disposable income is below 60% of national median equivalised disposable income).	Sex	SPC
<b>19.A9 Employment rate in services.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Number of employed persons working in the services sector (in main job) aged 15-64 as proportion of the population of the same age group	Sex	

<sup>7</sup> Services is LMP category 1, Measures are LMP categories 2-7 and Supports are LMP categories 8-9, see footnote 6

### Process measured by indicators 19.M3, 19.M4, 19.A1, 19.A3 and 19.A4



#### Conventions to be applied when calculating the indicators 19.M3-4, 19.A1, 19.A3 and 19.A4

i. The number of people registered as unemployed should be considered the reference population for the indicators 19.M3 – 4 and 19.A1 and 19.A3.

ii. 'The number of people registered as unemployed', should be defined as all persons who are registered as unemployed according to national definition; other groups may be added to those registered unemployed only if they meet the ILO unemployment criteria (i.e. not have work, be available for a job, and searching for a job).

iii. The ratio between 'the number of people registered as unemployed' (as calculated for the indicators; see points i. and ii.) and the ILO figure on unemployment should be presented as background information to the indicators 19.M3-4, 19.A3 and 19.A4.

iv. With a view of improving the comparability of these indicators, the Group proposes that it would be preferable to move towards a common approach as regards the treatment of breaks in the unemployment spell. It should be noted that this does not apply to the concept of a "New start". A New start is received immediately when receiving a measure or a job.

Regarding the indicators 19.M.3, 19.A1 and 19.A4, the objective would be, where relevant for the respective indicators, to only consider breaks in the unemployment spell for participation in a measure or a job or for other circumstances (e.g. illness and parental leave) longer than 1 month (28 to 31 calendar days). Such breaks result in setting back the counter to zero. In particular, for the indicators 19.M3 and 19.A4, the agreed calculation method for population B (see point v) implies that only breaks for other circumstances than participation in a measure or a job should be considered if longer than one month. To determine the stock of LTU for indicator 19.M.4, breaks for participation in a measure or a job or for other circumstances should be considered if longer than one month.

The Group acknowledges that, for the moment, it is difficult for several Member States to treat the breaks in the unemployment spells according to this approach. The Group therefore encourages the Public Employment Services Network to examine the feasibility of providing this data. In the meantime, the Group proposes that Members States should be invited to follow this approach as far as possible.

v. The indicator 19.M3 should be calculated as: the number of persons still unemployed in month X+4/12 without having started a job or participated in a regular activation measure (LMP categories 2-7 /not having participated in an assisted activation programme (LMP subcategory 1.1.2) as a share of the inflow into unemployment in month X. (B/A according).

The indicator 19.A1 should be calculated as: the number young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+6/12 without any break of more than one month (28-31 calendar days), in relation to the number of young/adult unemployed becoming unemployed in month X.

vi. For practical reasons and in order to improve the comparability of these indicators, the Group proposes that the term 'being offered a job, apprenticeship etc.' should be interpreted as the 'actual start' of a job, the training, retraining, work practice or other employability measure. The Group argues that the 'actual start' is the best evidence of a commitment from both the employment services' and the unemployed person's side. The UK delegation entered a reservation in this respect.

vii. Again, with a view of improving the comparability of the indicators 19.M3-4 and 19.A3, the Group proposes that it would be preferable to move towards a common approach as regards the treatment of refusals. The Group proposes that, if an unemployed person refuses an offer of a measure or a suitable job, or if she/he fails to come for appointments at the PES, should be considered a break in the unemployment spell. The duration of the break should equal the duration of the sanctions imposed according to national rules (e.g. benefit reduction). The resulting break should be treated the same way as breaks for other reasons. The Group acknowledges that, for the moment, it is difficult for several Member States to treat the refusals in the unemployment spell according to this approach. The Group therefore encourages the Public Employment Services Network to examine the feasibility of providing this data. In the meantime, the Group proposes that Members States should be invited to follow this approach as far as possible.

### Guideline 20

#### Improve matching of labour market needs through:

- the modernisation and strengthening of labour market institutions, notably employment services, also with a view to ensuring greater transparency of employment and training opportunities at national and European level;
- removing obstacles to mobility for workers across Europe within the framework of the EU Treaties;
- better anticipation of skill needs, labour market shortages and bottlenecks;
- appropriate management of economic migration.

#### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Targets in capitals	Subgroup	Other use
<b>20.M1 Vacancies per unemployed.</b> <i>Source Job Vacancy Survey</i> Ratio between the total number of the stock of vacancies compared to the total number of unemployed (v/u ratio)			

#### Indicators for analysis

<b>20.A1 Recent immigrants to and within the EU.</b> <i>Source LFS annual average</i> Foreign born persons/ Persons with another nationality than the country of residence/ in the age group 15 – 64 who have been resident 5 years and less in the reporting country as a proportion of total population in the same age group.		Country of birth (in another EU-MS/ country outside the EU), Nationality (another EU nat/ nat outside the EU), level of education, sex	
<b>20.A2 Employment / Activity of recent immigrants to and within the EU.</b> <i>Source LFS annual average</i> Employed persons/Employed and unemployed persons/ in the age group 15 – 64 who have another nationality than the country of residence and who have been resident 5 years and less in the reporting country as a proportion of - total recent immigrants in the same age group - total employed/active population in the same age group		Nationality (another EU nat / nat outside the EU), sex	

### Guideline 21

#### Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of the social partners, through:

- the adaptation of employment legislation, reviewing where necessary the different contractual and working time arrangements;
- addressing the issue of undeclared work;
- better anticipation and positive management of change, including economic restructuring, notably changes linked to trade opening, so as to minimise their social costs and facilitate adaptation;
- the promotion and dissemination of innovative and adaptable forms of work organisation, with a view to improving quality and productivity at work, including health and safety;
- support for transitions in occupational status, including training, self-employment, business creation and geographic mobility;

See also integrated guideline “To promote greater coherence between macroeconomic, structural and employment policies” (No.5).

#### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Targets in capitals	Subgroup	Other use
<b>21.M1 Transitions by type of contract.</b> <i>Source SILC</i> Transitions between non-employment and employment and within employment by type of contract from year n to year n+1. <sup>8</sup>		Sex	Q2
<b>21.M2 Diversity and reasons for contractual and working arrangements.</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, part-time and fixed-term.) Total self-employed as % of total persons in employment.		Pt/ft, reason, of which "in-voluntary", sex	Q15
<b>21.M3 Accidents at work.</b> <i>Source ESAW</i> Index of the number of serious and fatal accidents at work per 100 000 persons in employment. (1998=100)		Fatal / serious Sex	SI, Q14

<sup>8</sup> Type of contract refers to permanent, fixed-term, education and training (e.g. paid apprenticeship), and self-employed.

### Indicators for analysis

<b>21.A1 Undeclared work.</b> <i>National sources</i> Size of undeclared work in national economy (e.g. as share of GDP or persons employed)		
<b>21.A2 Working time.</b> <i>Source LFS and NA</i> 1. Average weekly number of hours usually worked per week defined as the sum of hours worked by full-time employees divided by the number of full-time employees 2. Average effective annual working time per employed person.	Weekly/ annual, sex	
<b>21.A3 Overtime work and hours of overtime</b> <i>Source LFS annual average and spring data</i> Employees for whom overtime is given as the main reason for actual hours worked during the reference week being different from the person's usual hour worked as % of total employees. Average hours of overtime	Sex, Type of contract	
<b>21.A4 Access to flexitime</b> <i>Source LFS ad hoc modules</i> Total employees who have other working time arrangements than fixed start and end of a working day as a % of total employees	Age (Total, 20-49), sex, Type of contract	
<b>18.A8 Transitions by pay level.</b> <i>Source SILC</i> Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1 <sup>9</sup> .	Sex	Q1
<b>17.M5 Growth in labour productivity.</b> <i>Source ESA95</i> Growth in GDP per person employed and per hour worked		
<b>21.A5 Occupational diseases.</b> <i>Source EODS giving data only at EU-level</i>	Sex	
<b>21.A6 Employment in newly established enterprises.</b> <i>Source SBS</i> Number of persons employed in newly born enterprises (in year n) and in surviving enterprises (set ups in years n-3, n-2 and n-1) in relation to the number of persons employed in all active enterprises (in year n).	Sex	

### Guideline 22

*Ensure employment-friendly labour cost developments and wage-setting mechanisms by:*

- *encouraging social partners within their own responsibilities to set the right framework for wage bargaining in order to reflect productivity and labour market challenges at all relevant levels and to avoid gender pay gaps;*
- *reviewing the impact on employment of non-wage labour costs and where appropriate adjust their structure and level, especially to reduce the tax burden on the lowpaid*

See also integrated guideline "To ensure that wage developments contribute to macroeconomic stability and growth" (No.4).

### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Subgroup	Other use
<b>22.M1 Unit labour cost growth.</b> <i>Source ESA 95</i> Targets in capitals Growth rate of the ratio: compensation per employee in current prices divided by GDP (in current prices) per total employment		SI
<b>22.M2 Tax rate on low wage earners: Tax wedge on labour cost.</b> <i>Source OECD – EC</i> Tax wedge on labour cost: ratio of income tax plus employee and employer social contributions including payroll taxes less cash benefits divided by the labour costs for a single earner earning 67% of the AW.		SI
<b>Indicators for analysis</b>		
<b>22.A1 Labour productivity.</b> <i>Source ESA 95</i> Gross domestic product (GDP) divided by number of persons employed and hours worked (GDP in PPS per person employed/per hour worked relative to EU25 average/EU-15 average)	Person employed, hour worked	SI, Q30
<b>17.M5 Growth in labour productivity.</b> <i>Source ESA95</i> Growth in GDP per person employed and per hour worked		Q29
<b>22.A2 Implicit tax rate on employed labour.</b> <i>Source EC</i> Ratio of total taxes on employed labour (personal income taxes plus employees' and employers' social security contributions plus payroll taxes) divided by the total compensation of employees plus payroll taxes		

<sup>9</sup> Pay levels shown are deciles 1, 2, 3 and 4-10. Non-employment refers to ILO activity status 'unemployed', 'inactive' and 'discouraged worker'.

### Guideline 23

**Expand and improve investment in human capital through:**

- inclusive education and training policies and action to facilitate significantly access to initial vocational, secondary and higher education, including apprenticeships and entrepreneurship training;
- reducing significantly the number of early school leavers;
- efficient lifelong learning strategies open to all in schools, businesses, public authorities and households according to European agreements, including appropriate incentives and cost-sharing mechanisms, with a view to enhancing participation in continuous and workplace training throughout the life-cycle, especially for the low-skilled and older workers.

See also integrated guideline "To increase and improve investment in R&D in particular by private business" (No.7).

#### Indicators for monitoring

Indicator and definition Targets in capitals	Subgroup	Other use
<b>23.M1 Spending on Human Resources (public expenditure on education)</b> <i>Source UOE</i> Total public expenditure on education as a percentage of GDP <sup>10</sup> .		SI
<b>23.M2 YOUTH EDUCATION ATTAINMENT LEVEL.</b> <i>Source LFS</i> Percentage of the population aged 20 - 24 having attained at least upper secondary education (ISCED level 3 long). Annual average	<b>TOTAL</b> <b>Sex</b>	Q31
<b>23.M3 EARLY SCHOOL-LEAVERS.</b> <i>Source LFS</i> Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education (ISCED level 2 or 3c short) and not in further education or training	<b>TOTAL</b> <b>Sex</b>	SI, SPC, Q21
<b>23.M4 LIFE-LONG LEARNING.</b> <i>Source LFS</i> Percentage of the adult population aged 25-64 participating in education or training (over the four weeks prior to the survey). Annual average	<b>TOTAL,</b> Age, working status, educ attainm, type of contract – all by sex	SI, Q4, Q5

#### Indicators for analysis

<b>23.A1 Investment by enterprises in training of adults.</b> <i>Source CVTS</i> Investment by enterprises in continuous vocational training (CVT) in relation to labour costs.		
<b>23.A2 Participation in continuing vocational training.</b> <i>Source CVTS</i> Share of employees participating in continuing vocational training (CVT)	Sex	Q6
<b>23.A3 Educational attainment level of adults</b> <i>Source LFS</i> Percentage of the population aged 25 - 64 having attained low – at most lower secondary, medium - at least upper secondary, high- tertiary education. Annual average	Total, activity status, sex	Q31

<sup>10</sup> The demographic structure should be taken into account in the analysis

#### Guideline 24

*Adapt education and training systems in response to new competence requirements through:*

- *raising and ensuring the attractiveness, openness and quality standards of education and training, broadening the supply of education and training opportunities and ensuring flexible learning pathways and enlarging possibilities for mobility for students and trainees;*
- *easing and diversifying access for all to education and training and to knowledge by means of working time organisation, family support services, vocational guidance and, if appropriate, new forms of cost-sharing;*
- *responding to new occupational needs, key competences and future skill requirements by improving the definition and transparency of qualifications, their effective recognition and the validation of non-formal and informal learning.*

#### Indicators for monitoring

Indicator and definition	Targets in capitals	Subgroup	Other use
--------------------------	---------------------	----------	-----------

#### No indicators for monitoring

#### Indicators for analysis

<b>24.A1 Future skills needs (expansion, replacement and total demand)</b> <i>Source CEDEFOP</i>	Projected change in the number of jobs between the base year (tb) and specific year in the future (tf) as a percentage of total number of jobs in the base year (tb)	Total, sector (NACE), occup (ISCO) and qualify / level of educ (ISCED)	
<b>24.A2 E-skills of adults</b> <i>ICT household survey, Eurostat</i>	Persons in the age group 25-64, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 having no, low, medium and high computer/internet skills according to the self assessment of their skills and classification of 1-2 (low), 3-4 (medium), 5-6 (high) of activities <sup>11</sup> as a proportion of the total population in the same age group	Total, age, working status, educ attainment (ISCED) all by sex	

<sup>11</sup> *Computer actions:* Copying or moving a file or a folder; Using copy and paste tools to duplicate or move information within a document; Using basic arithmetic formulas in a spreadsheet; Compressing (or zipping) files; Connecting or installing new devices, e.g. a printer or a modem; Writing a computer program using a specialised programming language. *Internet actions:* Using a search engine to find information; Sending e-mails with attached files (documents, pictures, etc.); Posting messages to chat rooms, newsgroups or online discussion fora; Using the Internet to make telephone calls; Using peer-to-peer file sharing for exchanging movies, music, etc. ; Creating a web page

## **Annexe 4 : historique des indicateurs de LLL**

---

**2002<sup>25</sup> :**

### **QUINZE INDICATEURS DE QUALITE DE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Domaine A : 11

#### **Qualifications, compétences et attitudes (MICRO)**

1. Aptitude à la lecture et à l'écriture 13
2. Aptitude au calcul 20
3. Nouvelles compétences pour la société de la connaissance 24
4. Capacité d'apprendre à apprendre 33
5. Citoyenneté active, aptitudes culturelles et sociales 37

Domaine B : 42

#### **Accès et participation (INTERSECTION DES 2)**

6. Accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie 44
7. Participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie 46

Domaine C : 49

#### **Ressources pour l'éducation et la Formation tout au long de la vie (MACRO)**

8. Investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie 51
9. Éducateurs et apprentissage 55
10. Les TIC dans l'apprentissage 58

Domaine D : 62

#### **Stratégies et développement de système (MACRO)**

11. Stratégies pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 64
12. Cohérence de l'offre 68
13. Conseils et orientation 69
14. Validation et certification 70
15. Assurance qualité 73

---

<sup>25</sup> RAPPORT EUROPEEN SUR LES INDICATEURS DE QUALITE DE L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE. QUINZE INDICATEURS DE QUALITE

**2003<sup>26</sup> :**

Première liste de 29 indicateurs pour accompagner la mise en œuvre des objectifs du programme « Éducation & Formation 2010 » (sources : UOE, EFT, CVTS2 (Continuing Vocational Training Survey), INES, PISA (Le programme international de l'OCDE pour le suivi de l'acquis des élèves), IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievements), Eurydice)

**Améliorer l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs (Objectif 1.1)**

- Indicateur n°1 Âge des enseignants
- Indicateur n°2 Nombre de jeunes
- Indicateur n°3 Ratio d'élèves par enseignant

**Développer les compétences nécessaires dans la société de la connaissance (Objectif 1.2)**

- Indicateur n°4 Achèvement de l'enseignement secondaire supérieur
- Indicateur n°5 Élèves aux résultats faibles en lecture
- Indicateurs n°6-8 Performance en lecture, en mathématiques et en sciences
- Indicateur n°9 Participation de personnes peu qualifiées à des programmes d'éducation ou de formation

**Augmenter le recrutement dans les filières scientifiques et techniques (Objectif 1.4)**

- Indicateur n°10 Inscriptions dans les filières mathématiques, scientifiques et technologiques
- Indicateurs n°11-13 Diplômés en mathématiques, en sciences et en technologies

**Optimiser l'utilisation des ressources (Objectif 1.5)**

- Indicateur n°14 Dépenses publiques d'éducation
- Indicateur n°15 Dépenses privées en faveur d'établissements d'enseignement
- Indicateur n°16 Dépenses des entreprises pour des cours de formation professionnelle continue
- Indicateur n°17-18 Dépenses totales pour les établissements d'enseignement, par élève/étudiant

**Créer un environnement propice à l'apprentissage (Objectif 2.1)**

- Indicateur n°19 Participation à l'éducation et à la formation tout au long de la Vie

**Rendre l'éducation et la formation plus attrayantes (Objectif 2.2)**

- Indicateurs n°20-21 Participation à la formation professionnelle continue
- Indicateur n°22 Taux de participation à l'enseignement
- Indicateur n°23 Jeunes quittant l'école prématurément

**Améliorer l'enseignement des langues étrangères (Objectif 3.3)**

- Indicateur n°24 Élèves apprenant des langues étrangères
- Indicateur n°25 Nombre de langues étrangères apprises

**Accroître la mobilité et les échanges (Objectif 3.4)**

- Indicateur n°26 Mobilité des enseignants et des formateurs
- Indicateurs n°27-29 Mobilité des étudiants et des apprentis

---

<sup>26</sup> Document d'appui pour le rapport intermédiaire conjoint sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe COM (2003) 685 final, p. 39

## 21 février 2007 :

La Commission propose « Un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence pour le suivi des progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation »<sup>27</sup>. Cette proposition se fonde sur les travaux de l'unité européenne d'Eurydice, du Cedefop et du centre de recherche pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CRELL) du centre commun de recherche d'Ispra<sup>28</sup>, ainsi que sur les avis du groupe permanent sur les indicateurs et les critères de référence.

<b>20 indicateurs fondamentaux pour suivre les progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation</b>	
<b>1) Participation à l'enseignement préscolaire</b>	<b>12) Développement professionnel des enseignants et des formateurs</b>
<b>2) Éducation répondant à des besoins spéciaux</b>	<b>13) Stratification des systèmes d'éducation et de formation</b>
<b>3) Jeunes ayant quitté prématurément l'école</b>	<b>14) Diplômés de l'enseignement supérieur</b>
<b>4) Connaissances de base en lecture, mathématiques et sciences</b>	<b>15) Mobilité transnationale des étudiants de l'enseignement supérieur</b>
<b>5) Connaissances linguistiques</b>	<b>16) Participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie</b>
<b>6) Maîtrise des TIC</b>	<b>17) Compétences des adultes</b>
<b>7) Compétences civiques</b>	<b>18) Niveau d'éducation atteint par la population</b>
<b>8) Apprentissage de l'acquisition de compétences</b>	<b>19) Investissement dans l'éducation et la formation</b>
<b>9) Taux d'achèvement du second cycle de l'enseignement secondaire chez les jeunes</b>	<b>20) Rentabilité de l'éducation et de la formation</b>
<b>10) Gestion des établissements scolaires</b>	
<b>11) Développement des écoles en centres locaux polyvalents d'acquisition de connaissances</b>	

<sup>27</sup> Plusieurs sources sont utilisées pour produire des données sur l'éducation et la formation au sein du SSE et définir les indicateurs. Elles peuvent se répartir en deux groupes. Le premier groupe englobe la collecte annuelle de données [UNESCO / OCDE / Eurostat](#) (UOE) sur les systèmes d'éducation formelle dans les États membres, l'enquête quinquennale sur la formation professionnelle continue (CVTS) qui sert à recueillir des informations sur la formation à l'échelon des entreprises et l'enquête quinquennale sur l'éducation des adultes (AES) pour mieux connaître les habitudes d'apprentissage des adultes. Le second groupe comprend des sources générales d'information telles que l'enquête sur les forces de travail (EFT) et l'enquête communautaire sur les revenus et les conditions de vie (SILC). Il existe également d'autres sources spécifiques (enquêtes sur l'utilisation des TIC dans les ménages et les entreprises).

<sup>28</sup> Centre de recherche pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – sur la base d'indicateurs et de critères de référence (Ispra, I), centre commun de recherche.

Le cadre d'indicateurs et de critères de référence comprend des **indicateurs fondamentaux** qui ont un caractère général et des **indicateurs contextuels** qui permettent de gagner en précision.

Les indicateurs et les critères de référence sont articulés autour de huit domaines d'intervention principaux définis dans la stratégie « Éducation et formation 2010 ». Ces domaines sont les suivants :

- améliorer l'équité dans l'éducation et la formation ;
- promouvoir l'efficacité dans l'éducation et la formation ;
- faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une réalité ;
- compétences clés pour les jeunes ;
- moderniser l'enseignement scolaire ;
- moderniser l'enseignement et la formation professionnels (processus de Copenhague) ;
- moderniser l'enseignement supérieur (processus de Bologne) ;
- « employabilité ».

### **Faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie une réalité**

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont importantes pour la compétitivité, la capacité d'insertion professionnelle, la prospérité économique, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et l'épanouissement personnel de ceux qui travaillent dans l'économie de la connaissance. Afin de mener une carrière professionnelle et de participer parfaitement à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, il est essentiel de terminer le second cycle de l'enseignement secondaire. Dans cette perspective, le Conseil a adopté deux critères de référence, à savoir atteindre une proportion de 85% de jeunes achevant le second cycle de l'enseignement secondaire d'ici à 2010 et atteindre un taux de participation de 12,5% de la population adulte à l'éducation et à la formation tout au long de la vie d'ici à 2010.

Les **indicateurs fondamentaux** qui permettront de suivre les progrès réalisés dans ce domaine sont : la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et les compétences des adultes. De plus, l'indicateur concernant les taux d'achèvement du second cycle de l'enseignement secondaire chez les jeunes permettra d'évaluer dans quelle mesure les jeunes sont préparés à participer à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

# Annexe 5 : indicateurs de protection sociale du Social Protection Committee

---

Source : European Commission (2010), *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*

## 9. ANNEXES

### 9.1. Indicators

#### 9.1.1. Definition of the 14 overarching indicators

**1a. At-risk-of-poverty rate:** Share of persons aged 0+ with an equivalised disposable income below 60% of the national equivalised median income<sup>98</sup>. Source: EU-SILC.

+ **Illustrative threshold value:** Value of the at-risk-of-poverty threshold (60% median national equivalised income) in PPS for an illustrative household type (e.g. single person household). Source: EU-SILC.

**1b. Relative median poverty risk gap:** Difference between the median equivalised income of persons aged 0+ below the at-risk-of-poverty threshold and the threshold itself, expressed as a percentage of the at-risk-of-poverty threshold. Source: EU-SILC.

**2. S80/S20:** Ratio of total income received by the 20% of the country's population with the highest income (top quintile) to that received by the 20% of the country's population with the lowest income (lowest quintile). Income must be understood as equivalised disposable income. Source: EU-SILC.

**3. Healthy life expectancy** Number of years that a person at birth, at 45, and at 65 is still expected to live in a healthy condition (also called disability-free life expectancy). To be interpreted jointly with life expectancy. Source: EUROSTAT.

**4. Early school-leavers:** Share of persons aged 18 to 24 who have only lower secondary education (their highest level of education or training is 0, 1 or 2 according to the 1997 International Standard Classification of Education — ISCED 97) and have not received education or training in the four weeks preceding the survey. Source: LFS.

**5. People living in jobless households:** Proportion of people living in jobless households, expressed as a share of all people in the same age group<sup>99</sup>. This indicator should be analysed in the light of context indicator No 8: jobless households by main household types. Source: LFS.

**6. Projected total public social expenditure:** Age-related projections of total public social expenditure (e.g. pensions, healthcare, long-term care, education and unemployment transfers), current level (% of GDP) and projected change in share of GDP (in percentage points) (2007-2020; 2007-2060).

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication14994\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14994_en.pdf) (Table A 134 – The cost of ageing overview)

---

<sup>98</sup> **Equivalised median income** is defined as the household's total disposable income divided by its 'equivalent size', to take account of the size and composition of the household, and is attributed to each household member (including children). Equivalisation is on the basis of the OECD modified scale.

<sup>99</sup> Students aged 18-24 who live in households composed solely of students are not counted in either the numerator or denominator.

**7a. Median relative income of elderly people:** Median equivalised income of people aged 65+ as a ratio of income of people aged 0-64. Source: EU-SILC.

**7b. Aggregate replacement ratio:** Median individual pensions of 65-74 year-olds relative to median individual earnings of 50-59 year-olds, excluding other social benefits. Source: EU-SILC.

**8. Self-reported unmet need for medical care:** Total self-reported unmet need for medical care for the following three reasons: financial barriers + waiting times + too far to travel.

+ **Care utilisation:** To be analysed together with care utilisation defined as the number of visits to a doctor (GP or specialist) during the last 12 months. Source: EU-SILC subject to adjustment in the future.

**9. At-risk-of-poverty rate anchored at a fixed moment in time (2005):** Share of persons aged 0+ with an equivalised disposable income below the at-risk-of-poverty threshold calculated in the year 2005 (1st EU-SILC income reference year for all 25 EU countries), adjusted for inflation over the years. Source: EU-SILC.

**10. Employment rate of older workers:** Persons in employment in the 55–59 and 60–64 age groups as a proportion of the total population in the same age group. Source: LFS.

**11. In-work poverty risk:** Individuals who are classified as employed<sup>100</sup> (distinguishing between ‘wage and salary employment plus self-employment’ and ‘wage and salary employment’ only) and who are at risk of poverty.

This indicator needs to be analysed according to personal, job and household characteristics. It should also be analysed in comparison with the poverty risk faced by the unemployed and the inactive. Source: EU-SILC.

**12. Activity rate:** Share of employed and unemployed people in the total population of working age, 15-64. Source: LFS.

**13. Regional disparities — coefficient of variation of employment rates:** Standard deviation<sup>101</sup> of regional employment rates divided by the weighted national average (15-64 age group). (NUTS II). Source: LFS.

**14. Total health expenditure per capita:** Total health expenditure per capita in PPP. Source: EUROSTAT based on system of health accounts (SHA) data.

---

<sup>100</sup> Individuals classified as employed according to most frequent activity status. The most frequent activity status is defined as the status that individuals declare having for more than half the number of months in the calendar year.

<sup>101</sup> Standard deviation measures how, on average, the situation in regions differs from the national average. As a complement to the indicator, a graph showing max/min/average per country is presented.

**Possible alternative measures:**

**Regional disparities — underperforming regions.** Source LFS

1. Share of underperforming regions in terms of employment and unemployment (in relation to all regions and to the working age population/labour force) (NUTS II).
2. Differential between average employment/unemployment in underperforming regions and the national average for employment/unemployment (NUTS II). Thresholds to be applied: 90% and 150% of the national average rates for employment and unemployment, respectively. (An extra column with the national employment and unemployment rates would be included).

### 9.1.2. Context information

The overarching indicators have to be assessed in the light of key context information and by referring to past, and where relevant, future trends. The list of context information is indicative and leaves room to other background information that would be most relevant to frame and understand better the national socio-economic context.

**Context 1: Growth rate of GDP volume** - percentage change over previous year. Source: Eurostat, Annual national accounts; forecast for 2009, 2010, 2011.

**Context 1: GDP per capita in Purchasing Power Standards (PPS)** - (EU-27 = 100) Source: Eurostat, Annual national accounts; forecast for 2009, 2010, 2011.

**Context 2a: Employment rate (% of population aged 15-64)** - Source: Eurostat - Labour Force Survey, Annual averages.

**Context 2b: Unemployment rate (% of labour force aged 15+)** - Source: Eurostat - LFS adjusted series, Annual average.

**Context 2c: Youth unemployment rate (% of labour force aged 15-24)** - Source: Eurostat - LFS adjusted series, Annual average.

**Context 2d: Long-term unemployment rate by gender, selected years (% of the labour force 15+)** - Source: Eurostat - Labour Force Survey, Annual averages.

**Context 4: Old age dependency ratio (current and projected)** - ratio between the total number of people aged 65 and over and the number of persons of working age (from 15 to 64). Source: Eurostat - EUROPOP2008 Trend scenario - baseline variant.

**Context 5a: Distribution of households by age and household type (private/institutional).** Source: Eurostat Census data collection 2000-01.

**Context 5b: Population living in private households by household type, 2008 (percentage of total population).** Source: EU-SILC.

**Context 6a: General government debt - General government consolidated gross debt as a percentage of GDP.** Source: Eurostat - General Government data (2000 to 2009) and ECFIN forecasts (2010-2011).

**Context 6b: Projected evolution of debt levels up to 2050 (in % of GDP).** Source: Commission services, 2005/06 updated stability and convergence programmes.

**Context 7a: Social protection benefits by group of functions (as a percentage of total benefits).** Source: Eurostat ESPROSS.

**Context 7b: Social protection benefits by group of functions (as a percentage of GDP).** Source: Eurostat ESPROSS.

**Context 8a: Adults aged 18-59 living in jobless households by household types.** Source: Eurostat - European Labour Force Survey 2008, Annual results.

**Context 8b: Children aged 0-17 living in jobless households by household types.** Source: Eurostat - European Labour Force Survey 2008, Annual results.

**Context 9a - Unemployment traps, 9b - Inactivity Trap at 67% of Average Wage, 9c - Inactivity traps.** Source: Joint Commission -OECD project using tax-benefit Models.

**Context 10: Net income of social assistance recipients as % of the at-risk of poverty rate threshold for 3 jobless households types.** This indicator refers to the income of people living in households that only rely on "last resort" social assistance benefits (including related housing benefits) and for which no other income stream is available (from other social protection benefits – e.g. unemployment or disability schemes – or from work). The aim of such an indicator is to evaluate if the safety nets provided to those households most excluded from the labour market are sufficient to lift people above the risk-of-poverty threshold. This indicator is calculated on the basis of the tax-benefit models developed jointly by the OECD and the European Commission. It is only calculated for Countries where non-categorical social benefits are in place and for 3 jobless household types: single, lone parent, 2 children and couple with 2 children. This indicator is especially relevant when analysing MWP indicators. Source: Joint EC-OECD project using OECD tax-benefit models, and Eurostat.

**Context 11: At-risk-of-poverty rate before social transfers by gender and selected age groups.** This indicator is meant to compare the observed risk of poverty with a hypothetical measure of a risk of poverty in absence of all social transfers (other than pensions) all things being kept equal. In particular, household and labour market structure are kept unchanged. This measure does not take into account other types of transfers that have an impact on household disposable income such as transfers in kind and tax rebates. Source: EU-SILC.

**Context 12: Change in Theoretical replacement Rates for a worker retiring at 65 after 40 years.** Change in the theoretical level of income from pensions at the moment of take-up related to the income from work in the last year before retirement for a hypothetical worker (base case), percentage points, 2004-2050, with information on the type of pension scheme (DB, DC or NDC) and changes in the public pension expenditure as a share of GDP, 2004-2050. This information can only collectively form the indicator called Projected theoretical replacement ratio. Results relate to current and projected, gross (public and private) and total net replacement rates, and should be accompanied by information on representativeness and assumptions (contribution rates and coverage rate, public and private). Specific assumptions agreed in the ISG. For further details, see 2006 report on Replacement Rates. Source: ISG and AWG

#### *9.1.3. New indicators adopted in the field of social inclusion:*

In 2009, the Social Protection Committee adopted new indicators for the monitoring of social inclusion objectives in the field of material deprivation and housing.

**1. Material deprivation rate:** Share of population living in households lacking at least 3 items among the following 9 items: The household could not afford: i) to face unexpected expenses, ii) one week annual holiday away from home, iii) to pay for arrears (mortgage or rent, utility bills or hire purchase instalments), iv) a meal with meat, chicken or fish every second day, v) to keep home adequately warm, or could not afford (even if wanted to): vi) a washing machine, vii) a colour TV, viii) a telephone, ix) a personal car.

**2. Depth of material deprivation:** Unweighted mean of the number of items lacked by the population concerned out of the nine items retained for the definition of the “material deprivation” indicator (see above, indicator SI-P8).

In July 2009, 2 secondary indicators and 2 context information were adopted in the field of housing, but further work, including further improvement of the quality of the data is needed before a primary indicator can be identified.

**3. Housing costs:** Percentage of the population living in a household where total housing costs (net of housing allowances) represent more than 40% of the total disposable household income (net of housing allowances).

Housing costs include mortgage interest payments (net of any tax relief) for owners and rent payments, gross of housing benefits for renters, housing benefits for rent free households. They also include structural insurance, mandatory services and charges (sewage removal, refuse removal, etc.), regular maintenance and repairs, taxes, and the cost of utilities (water, electricity, gas and heating). They do not include capital repayment for mortgage holders.

Housing allowances include rent benefits<sup>102</sup> and benefits to owner-occupiers<sup>103</sup>.

**4. Overcrowding:** Percentage of people living in an overcrowded household

- All households<sup>104</sup>.

- excluding single households.

The person is considered as living in an overcrowded household if the household doesn't have at its disposal at least:

- one room for the household;
- one room for each couple;
- one room for each single person aged 18+;
- one room - for two single people of the same sex between 12 and 17 years of age;
- one room - for each single person of different sex between 12 and 17 years of age;
- one room - for two people under 12 years of age..

**5. Housing deprivation by item:**

Percentage of the population deprived of each housing deprivation item, and by number of items. *The following housing deprivation items are considered: - Leaking roof, damp walls/floors/foundations, or rot in window frames or floors; - no bath or shower in the dwelling; - no indoor flushing toilet for the sole use of the household; - Dwelling too dark.*

*Breakdowns: sex, age (0-17; 18-64; 65+); for the 4 items only: poor/non-poor.*

---

<sup>102</sup> Rent benefit: a current means-tested transfer granted by public authority to tenants, temporarily or on a long-term basis, to help them with rent costs.

<sup>103</sup> Benefit to owner occupier: a means-tested transfer by public authority to owner-occupiers to alleviate their current housing costs; in practice, often help with mortgage reimbursements.

<sup>104</sup> The calculation includes single households and considers them as deprived if they live in a studio with a bedroom not separated from the living room. This calculation based on all households should systematically be used if the overcrowding criteria is analysed together with other housing quality criteria.

**6. Share of housing costs in total disposable household income:** Median of the distribution among individuals of the share of housing costs (net of housing allowances) in total disposable income (net of housing allowances)

- median for the total population

*Breakdowns: sex, age (0-17; 18-64; 65+); poor/non-poor; degree of urbanisation*

## 7. INDICATEURS PRIMAIRES ET CONTEXTUELS

1. Employment and growth													
Eurostat	GDP growth rate *	GDP per capita**	Eurostat	Employment rate (% of 15-64 population)					Eurostat	Unemployment rate (% of labour force)			
				15-64			15-24	55-64		15+			15-24
				Total	Male	Female				Total	Male	Female	
2000	3,7	125,9	2000	60,5	54,7	46,3	29,1	26,3	2000	6,9	5,6	8,5	16,7
2005	1,8	119,4	2005	61,1	68,3	53,8	27,5	31,8	2005	8,4	7,6	9,5	21,5
2008f	1,3	114,7	2007	62,0	68,7	55,3	27,5	34,4	2007	7,5	6,7	8,5	18,8

\* Growth rate of GDP at constant prices (2000) - year to year % change; \*\* GDP per capita in PPS (EU27=100); f: forecast

2. Demography and health													
Eurostat	Life expectancy at birth		Life expectancy at 65		Healthy life expectancy at birth		Infant mortality rate (2007 instead of 2006)	WHO - OECD	Total health exp %GDP	Public health Exp % of THE*	Out-of-pocket payments % of THE	EU-SILC	Unmet need for health care % of pop
	Male	Female	Male	Female	Male	Female							
1995	73,5	80,4	14,8	19,3	63,3	66,4	5,9	1995	8,2	78,5	n.a.	-	-
2000	74,6	81,0	15,6	19,7	65,7	69,1	4,8	2000	8,6	71,8	23,9	2005	0,8
2006	76,6	82,3	17,0	20,6	62,8b	62,8b	3,1	2006	10,4	71,4**	20,9d	2006	0,5

s: Eurostat estimate; b: break in series; d: change in methodology \*THE: Total Health Expenditures; \*\* 2005 instead of 2006

3. Expenditure and sustainability													
Social protection expenditure (Esspros) - by function, % of total benefits								Age-related projection of expenditure (AWG)					
Eurostat	Total expenditure* (% of GDP)	Old age and survivors	Sickness and health care	Unemployment	Family and children	Housing and social exclusion	Disability	EPC-AWG	(2008) Old age dependency ratio Eurostat	Expenditure (% of GDP) Level in 2004 and changes since 2004			
										Total social expend.	Public pensions	Health care	Long-term care
1995	27,4	43,1	23,6	13,0	8,8	2,7	8,8	2004	25,8	25,4	10,4	6,2	0,9
2000	26,5	44,1	24,2	11,8	8,8	1,8	9,3	2010	26,1	-0,3	0,0	0,2	0,0
2006	30,1	47,0	25,7	11,9	7,1	2,0	6,4	2030	37,6	4,5	4,3	0,9	0,4
* including administrative costs								2050	43,9	6,3	5,1	1,4	0,9

4. Social inclusion and pensions adequacy (Eurostat)													
At-risk-of-poverty rate					Poverty risk gap				Income inequalities		Anchored at-risk of poverty		
SILC 2007	Total	Children 0-17	18-64	65+	Total	Children 0-17	18-64	65+	S80/S20	Total - fixed 2005 threshold			
										2005	2006	2007	
Total	15	17	13	23	18	18	21	15	3,9	-	2005	15	
Male	14	-	2	21	19	-	22	17	-	-	2006	14	
Female	16	-	13	25	17	-	20	14	-	-	2007	14	

People living in jobless households													
SILC 2007	% of people aged 18-59*				% of people aged 15-64				% of people aged 18-24				
	Total	Male	Female	Children	Total	Male	Female	Children	Total	Male	Female		
2001	12,9	13,8	11,5	16,2	2000	3,2	2,9	3,5	2000	13,6	15	12,3	
2004	13,2	13,7	11,3	16	2004	4,1	3,7	4,7	2004	11,9 (b)	8,3 (b)	15,6 (b)	
2007	12	12,3	10,6	13,9	2007	3,8	3,3	4,3	2007	12,3	13,9	10,7	

\*: excluding students; i: change in methodology; b: break in series

Change in theoretical replacement rates (2006-2046) - source ISG													
Change in TRR in percentage points (2006-2046)								Assumptions					
Net		Gross replacement rate				Coverage rate (%)		Contribution rates					
Total	Total	Statutory pensions	Type of statutory scheme*	Occup. & voluntary pensions	Type of suppl. scheme**	Statutory pensions	Occupational and voluntary pensions	Statutory pensions (or Social Security)	Occupational & voluntary pensions				
									Estimate of current (2002)	Assumption			
3	5	-1	DB	5	DC	100	55	16,3	NA	4,25			

\* (DB: Defined Benefits; NDC: Notional Defined Contributions; DC: Defined Contributions); \*\* (DB/DC)