« Indicateurs de transitions positives et de qualité »

Note de synthèse[[1]](#footnote-1)

## Objectifs

L’objectif général de cette étude consiste à proposer des **indicateurs** en vue d’améliorer et compléter les indicateurs européens de flexicurité de l’EMCO (Comité de l’emploi) en mettant l’accent sur quatre thèmes principaux : la **désegmentation du marché du travail**, la **qualité de l’emploi**, la **qualité des transitions** et l’**apprentissage** **tout au long de la vie**.

Dans le cadre de la construction de ces indicateurs, nous nous sommes donné quatre objectifs spécifiques : réaliser tout d’abord un travail définitionnel inductif et participatif, prendre en compte les contextes institutionnels, renforcer la perspective longitudinale et introduire des dimensions subjective et délibérative :

* Préalablement à la déclinaison de la notion de transition en indicateurs, nous avons réalisé un travail de clarification des notions et du périmètre considéré **de manière participative** (focus groups) avec des acteurs impliqués dans les politiques du marché du travail.
* Le panel d’indicateurs que nous proposons au terme de cette étude intègre une dimension institutionnelle. Cette perspective « institutionnaliste » permet d’améliorer l'interprétation des indicateurs standards de flexicurité, et d’en accroître la pertinence. La prise en compte des **contextes institutionnels** aide à moduler l’exploitation des données relatives aux indicateurs de transitions positives, en tenant compte des spécificités institutionnelles.
* Les conceptions existantes des transitions 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).
* Nous introduisons 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** pour appréhender les transitions en proposant notamment des indicateurs reflétant directement les perceptions des répondants aux enquêtes et en proposant de collecter les données au niveau **individuel**.

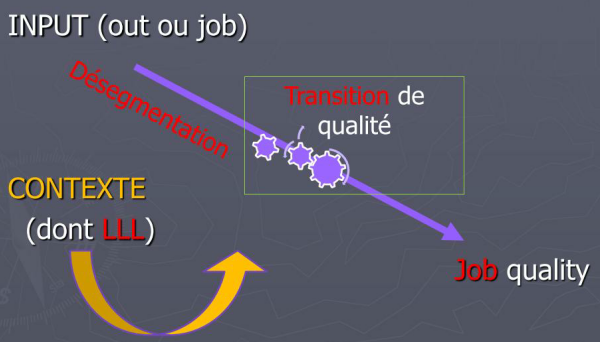
## Des indicateurs de transitions positives et de qualité

Nous proposons de concevoir la flexicurité comme une **politique favorisant les transitions positives et de qualité dans un contexte institutionnel donné**.

En effet, nous considérons qu’une politique de flexicurité met en avant les transitions positives, c’est-à-dire les transitions progressives, vers un emploi de 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 proposons donc également une série d’indicateurs permettant de caractériser les contextes institutionnels.

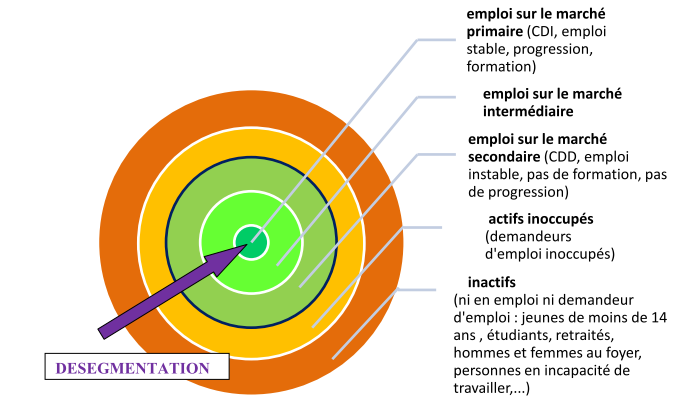
Nous pouvons ainsi représenter la politique de flexicurité par ce schéma :



De manière générale, la flexicurité renvoie à la mobilité et aux transitions. Les transitions positives sont représentées dans le schéma ci-dessus 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 (job). Les transitions positives ont toujours pour output un emploi. Ainsi, la transition positive constitue, soit, un mouvement d’entrée sur le marché du travail, vers un job ; soit, un mouvement vers un job de meilleure qualité. Le rectangle « **transition de qualité** » met l’accent sur le processus de transition en lui-même. Les engrenages représentent ce processus. Nous isolons donc le processus de transition en lui-même de l’input et de l’output 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 désegmentation. Enfin, le **contexte institutionnel** influençant la transition positive est représenté par la flèche jaune. L’apprentissage tout au long de la vie (LLL) constitue une des dimensions de ce contexte institutionnel particulier. Nous retrouvons donc les quatre thèmes clés de la flexicurité (en rouge dans le schéma) pour lesquels nous avons construits des indicateurs.

### La désegmentation ou les transitions positives

Nous considérons la désegmentation du marché du travail comme un mouvement de progression dont le but ultime est l’emploi sur le marché du travail primaire (centre du schéma ci-dessous). Cette progression (flèche mauve) peut avoir lieu à différents niveaux, entre différentes strates (actifs inoccupés vers emploi secondaire ou marché secondaire vers primaire, etc.), la désegmentation marquant ce rapprochement vers le centre. La **somme des transitions positives** (vers ou sein de l’emploi) constitue donc ce mouvement de désegmentation que nous traduisons concrètement par des indicateurs relatifs aux progressions en termes de statut, d’accès à la formation et de revenus, variables clés des théories classiques de la segmentation[[2]](#footnote-2). Pour pouvoir qualifier ces transitions entre T et T+n (6 mois, 1 an ou 2 ans), une enquête par panel est nécessaire, ou, à tout le moins, une question biographique permettant de retracer la trajectoire professionnelle des individus. Il s’agit bien ici du suivi de **données au niveau individuel**. Nous proposons ainsi l’Enquête sur les Forces de Travail (EFT) en panel dans tous les pays européens, l’enquête SILC (Statistics on Income and Living Conditions) ne satisfaisant pas aux exigences statistiques en termes de taille d’échantillons.



### La qualité du job

Pour construire les indicateurs de la qualité du job, nous nous sommes principalement inspirés de deux études récentes sur le sujet (Davoine, 2007 et Muñoz de Bustillo, 2009)[[3]](#footnote-3). La grille élaborée par Muñoz constitue la base de notre tableau de bord d’indicateurs de la qualité du job (cf. annexe). Elle présente divers intérêts : une attention accordée tout autant aux conditions de travail qu’à la relation d’emploi (le terme job synthétise **travail et emploi**) et un positionnement au **niveau individuel** de la collecte de données. Ces deux éléments nous semblent très pertinents pour appréhender la qualité du travail et de l’emploi. Nous avons ensuite ajouté quelques indicateurs issus du travail de Davoine, d’une part, et de la liste des indicateurs existants de l’EMCO, d’autre part. Deux enquêtes fournissent aujourd’hui les données relatives à ces indicateurs : EFT pour l’emploi et EWCS (European Working Conditions Survey) pour le travail. Toutefois, cette dernière enquête pose à nouveau un problème de représentativité statistique. Nous proposons dès lors d’intégrer les questions tirées de cette enquête dans EFT afin de disposer d’une seule source de données et de pouvoir établir des liens entre différentes variables concernant un même individu.

### La qualité des transitions

Les transitions positives sont appréhendées par les indicateurs de désegmentation. La qualité des transitions, quant à elle, renvoie directement au **processus** en lui-même, à la réalité concrète des événements se situant **entre T et T+n**, entre l’input et l’output de la transition. Nous envisageons ici toutes les transitions possibles entre les cinq principaux champs (Schmid, 1995)[[4]](#footnote-4) : formation (initiale ou continue), emploi (salarié ou non, à temps plein ou à temps partiel), chômage, activités sociales utiles non rémunérées (tâches domestiques et familiales, bénévolat, militantisme) ainsi que retraite (progressive ou totale) et inactivité. Beaucoup de transitions sont possibles entre ces cinq champs. Même si la politique de flexicurité se concentre principalement sur les transitions positives (vers l’emploi), il nous semble intéressant de disposer d’indicateurs permettant de saisir la qualité de toutes les transitions, y compris lorsqu’elles sont régressives.

Vu qu’elle est faiblement documentée dans la littérature, la qualité des transitions a été abordée au sein d’un groupe de travail réuni pour l’occasion[[5]](#footnote-5). Nous avons construit des dimensions relatives à la qualité de la transition, quelle qu’elle soit : résultat d’un choix, anticipation, accompagnement de qualité, sécurité et acquisition de compétences. Peu d’indicateurs existent, c’est pourquoi nous présentons dans notre tableau de bord (cf. annexe) une série de nouvelles questions que nous proposons d’intégrer à EFT pour appréhender la qualité du processus de transition. Nous suggérons donc ici également une collecte de données au **niveau individuel**.

### Le contexte institutionnel

Enfin, il nous paraissait indispensable de situer les données obtenues grâce aux trois premiers tableaux de bord d’indicateurs dans le contexte institutionnel particulier qui est le leur. Selon nous, les indicateurs d’**apprentissage** **tout au long de la vie** font partie intégrante du contexte institutionnel. Ils permettent en effet de caractériser, à un **niveau méso ou macro**, les politiques d’apprentissage tout au long de la vie mises en place dans les Etats membres. Les indicateurs d’apprentissage tout au long de la vie sont directement issus des indicateurs de flexicurité de l’EMCO. Nous y avons simplement apporté quelques retraits et ajouts issus des seize indicateurs d’apprentissage tout au long de la vie de la Commission Européenne. Les autres indicateurs de contexte sont relatifs au **marché du travail**, à la **protection sociale** et au **dialogue social**. Nous nous sommes notamment inspirés à ce sujet des indicateurs de flexicurité de l’EMCO, des indicateurs de protection sociale du Comité de protection sociale ainsi que des indicateurs d’Eurostat relatifs au thème « Population et conditions sociales ».

## Résultats

Nous avons construit des tableaux de bord relatifs aux trois premiers thèmes de l’étude (la désegmentation du marché du travail, la qualité de l’emploi et la qualité des transitions) ainsi qu’un tableau relatif au contexte institutionnel, dont l’apprentissage tout au long de la vie fait partie. Ces tableaux de bord détaillés (cf. annexe) présentent les principales dimensions, sous-dimensions, indicateurs et sources (questions précises issues d’enquêtes existantes ou propositions de nouvelles questions) et permettent une analyse fine de chaque thème. Ces divers indicateurs sont ensuite regroupés au sein de huit indicateurs de synthèse :

|  |  |
| --- | --- |
| **Thèmes de base** | 1. **Désegmentation du marché du travail** 2. **Qualité du job** 3. **Qualité du processus de transition** |
| **Contexte** | 1. Développement de **l’apprentissage tout au long de la vie** 2. Intensité du dialogue social 3. Activation 4. Démarchandisation[[6]](#footnote-6) 5. Défamilialisation |

Par une méthode de calcul de scores, ces huit indicateurs de synthèse permettent de fournir un cadre intégrateur à tous les indicateurs détaillés. Ainsi, chaque indicateur se voit attribuer un score en fonction de son écart par rapport à la moyenne européenne. 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 de synthèse aura pour valeur la somme des scores des indicateurs détaillés qui le composent. Huit scores, représentés dans un radar, permettent donc de caractériser les transitions positives et de qualité au sein d’un contexte institutionnel donné.

## Un double outil d’analyse et de monitoring politique

Les quatre tableaux de bord d’indicateurs détaillés ainsi que les huit indicateurs de synthèse et leur scoring fournissent un outil d’analyse et de monitoring des politiques de flexicurité. D’une part, grâce à la liste des indicateurs détaillés, les tableaux de bord permettent à des experts de mener une **analyse fine** de la situation d’un Etat membre en termes de qualité du job, de désegmentation ou de qualité des transitions au sein d’un contexte institutionnel particulier. D’autre part, les huit indicateurs de synthèse et le calcul du score de chacun d’eux permet un **monitoring des politiques** de flexicurité à un niveau plus macro. Ainsi, la représentation des scores des huit indicateurs de synthèse sous forme de radar permet de visualiser clairement la situation et d’établir des comparaisons soit entre Etats membres au même moment, soit au sein d’un même Etat membre, au fil du temps.

*Exemple fictif (cf. Rapport de l’étude, p. 58). Série 1 = Belgique année 1 et série 2 = Belgique année 2*

## Conclusions

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 désegmentation, la qualité du job et la qualité du processus de transition, nous prônons 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 désegmentation, 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).

## Recommandations

Au terme de cette étude, nos principales recommandations sont les suivantes :

* Développer l’aspect longitudinal de la récolte de données, tout particulièrement pour l’enquête EFT, à administrer en panel dans tous les Etats membres.
* Intégrer le contexte institutionnel dans les comparaisons d’indicateurs et de données. Les indicateurs relatifs à la qualité du job, à la qualité des transitions et à la désegmentation ne peuvent figurer en tant que tels dans les comparaisons internationales : ils doivent impérativement être rapportés à leur contexte institutionnel spécifique.
* Systématiser le recours aux pratiques délibératives et susciter le débat politique autour des indicateurs eux-mêmes, de leur poids, de la manière de les définir pour tous les Etats membres, etc.
* Prendre en compte, dans les débats sur la flexicurité, les deux aspects de la transition : le processus et l’output, afin de sortir d’un focus sur l’output seul.

Annexe : les quatre tableaux de bord d’indicateurs

Les tableaux reprennent les principales dimensions et sous-dimensions liées au thème, les indicateurs concrets et les questions précises issues des enquêtes.

### La segmentation-désegmentation du marché du travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIONS** | **INDICATEURS** | **SOURCES** (enquête + numéro des questions) |
| STATUT ET STABILITÉ D’EMPLOI | Statut contractuel | EFT Q 90 |
| PROGRESSION SALARIALE | Salaire | EFT Q 91, Q 92, Q 93 |
| OPPORTUNITÉS DE FORMATION | Possibilité de se former | EFT Q 74, Q 76 |

Ces questions posées en panel ou de manière biographique sur plusieurs années permettraient de saisir les transitions effectuées par les individus entre T et T+n. C’est pourquoi nous proposons EFT en panel ou, à tout le moins, une question biographique pour pouvoir remplir ce tableau :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **T+ n**  **T** | **Meilleur statut** | **Statut égal** | **Statut moindre** | **Accès a la formation** | **Pas d’accès à la formation** | **Meilleurs revenus** | **Revenus égaux ou moindres** |
| **Statut :**   * **Inactivité** * **Chômage** * **CDD** * **CDI** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Accès à la formation** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Pas d’accès à la formation** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Revenus (salaire ou allocations) :**  **……… Euros brut** |  |  |  |  |  |  |  |

Par une simple régression, nous pouvons alors calculer la probabilité pour un individu en situation X au temps T d’avoir effectué une transition progressive ou régressive au temps T+n.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIONS** | **INDICATEURS** | **SOURCES** |
| 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[[7]](#footnote-7) |
| Apprentissage sur le tas | EWCS Q 28 + **EFT[[8]](#footnote-8) Q 76, 87** |
| ***Accord entre le poste et les compétences[[9]](#footnote-9)*** | 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 + **EFT Q 76, 87** |
| Type de contrat, stabilité | EWCS Q3B + **EFT Q 15b. et 16a.** |
| ***Temps partiel involontaire*** | EMCO 21.M2[[10]](#footnote-10), **EFT 19a.** |
| ***Travail temporaire involontaire*** | EMCO 21.M2, **EFT 16b**. |
| Horaires de travail | EWCS Q 8, Q16 A B + **EFT Q 26** |
| Distribution des heures de travail (heures inconfortables, frontières claires, flexibilité) | EWCS Q 14  EWCS Q 16  EWCS Q 17B  **+ EFT Q 36** |
| ***Conciliation vie privée / vie professionnelle*** | EWCS Q 18 + ESS Card 30 D 26 +  **EFT** module ad hoc 2010 |
| Salaire | ESES + EWCS EF 5 |
| Bénéfices sociaux | ESES + EWCS EF 6 |
| ***Temps de déplacement domicile / lieu de travail*** | Cf. emplois verts[[11]](#footnote-11) |

### La qualité du job

### La qualité des transitions

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSIONS** | | **SOUS-DIMENSIONS** | **INDICATEURS** | **SOURCES** | **NOUVELLES QUESTIONS (essentiellement perceptions subjectives)** |
| 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 |  |
| 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) |
| AVEC UN ACCOMPAGNEMENT  DE QUALITE | | Existence de l’accompagnement   * Si non, voir la dimension suivante * Si oui, continuez |  |  | Si vous avez changé de statut professionnel pendant la période de référence :   * avez-vous eu droit à un accompagnement ? * en avez-vous bénéficié ? * avez-vous participé à une formation ? |
| 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 :   * dans quel délai l’accompagnement a-t-il été mis en place après que vous ayez été informé de ce changement ? |
| 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 :   * Congé parental * Crédit-temps * Stage d’attentes * Dispositifs de pré-retraite * Prêts chômeurs * Formation |
| 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 :   * Avez-vous dû donner plusieurs fois les mêmes informations (redondance) ? * Avez-vous reçu des indications contradictoires 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 ? |
| AVEC UNE CERTAINE SECURITE PENDANT LA TRANSITION | |  | * Risque de pauvreté des personnes qui ont effectué une transition * Risque de pauvreté des personnes n’ayant pas effectué de transition | SILC | Perception subjective :  Pendant la transition, avez-vous ressenti des craintes   * quant à vos revenus (régularité, montant) * quant à vos droits sociaux (droits pour la pension, accès aux soins de santé) ? |
| AVEC POSSIBILITES D’ACQUISITION de nouvelles compétences – expérience | |  |  |  | Si vous avez changé de statut professionnel pendant la période de référence,   * avez-vous eu le sentiment d’acquérir de nouvelles compétences au cours de cette transition ? (savoirs, savoir-faire, savoir-être) |

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.

### Le contexte institutionnel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSIONS** | **SOUS-DIMENSIONS** | **INDICATEURS** | **SOURCES** |
| **APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE (LLL)** | INPUT | * [Dépenses publiques totales en éducation](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Oplei_Format/IDF11%20-%20Dépenses%20publiques%20totales%20en%20éducation.xls) * [Formation dans les entreprises](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Oplei_Format/IDF13%20-%20Formation%20dans%20les%20entreprises.xls) (dépenses) * ***Dépenses de formation pour les chômeurs (au regard de l’emploi)*** * ***Coût de la formation continue par participant*** | * EMCO[[12]](#footnote-12), UOE * EMCO, CVTS * ***Eurostat[[13]](#footnote-13), AES*** * ***CVTS*** |
| PROCESSUS | * Taux de participation à la formation de la population au cours du mois de référence   + selon l'âge et le sexe   + ***selon le niveau de qualification***   + ***selon le type de contrat*** * Taux de participation à la formation des travailleurs au cours du mois de référence   + selon l'âge et le sexe   + ***Idem selon le niveau d’éducation***   + ***Idem selon le type de contrat*** * Taux de participation à la formation des chômeurs au cours du mois de référence * ***Nombre d’heures de formation par participant*** * ***Nombre d’heures de formation par chômeur*** | * EMCO, EFT   ***+ EFT***   * EMCO, EFT   + ***EFT***   * EMCO, EFT * ***CVTS*** * ***EFT*** |
| OUTPUT | * ***Taux d'emploi, par plus haut niveau d'enseignement ou de formation atteint*** * ***Taux de chômage de la population âgée 25-64 par niveau d'études*** * [***Pourcentage de la population de 20 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire supérieur***](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Oplei_Format/IDF02%20-%20Pourcentage%20de%20la%20population%20de%2020%20à%2024%20ans%20qui%20a%20terminé%20l'enseignement%20secondaire%20supérieur.xls) * [***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***](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Oplei_Format/IDF03%20-%20Pourcentage%20de%20la%20population%20de%2018%20à%2024%20ans%20qui%20n'a%20pas%20terminé%20l'enseignement%20secondaire%20supérieur%20et%20n'est%20plus%20dans%20l'éducation.xls) * ***Niveau moyen de formation de la population de 18 à 24 ans NEET (not in education, employment or training)*** * ***Diplômés de l'enseignement supérieur*** * [Répartition des adultes selon le niveau de qualification et le statut professionnel](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Oplei_Format/IDF01%20-%20Répartition%20des%20adultes%20selon%20le%20niveau%20de%20qualification%20et%20le%20statut%20professionnel.xls) * ***Taux de risque de pauvreté au travail par niveau d'éducation*** * Computer skills * par région et par sexe * par statut professionnel * par niveau de qualification * Internet skills * par région et par sexe * par statut professionnel * par niveau de qualification * ***Compétences linguistiques*** * ***Compétences d’apprentissage (learning to learn)*** * ***Compétences des adultes*** * ***Taux de placement*** * ***Taux de certification*** * ***Taux d’abandon de formation (indicateur à construire)*** | * ***Eurostat, EFT*** * ***EMCO, EFT*** * ***EMCO, EFT*** * ***EMCO, EFT*** * ***EFT*** * ***Eurostat, UOE*** * EMCO, EFT * ***Eurostat, SILC*** * EMCO, ICT household survey * EMCO, ICT household survey * ***AES : H1, H3*** * ***Enquête pilote (2008)*** * ***PIAAC (2013)*** * LMP * ***AES : C 20*** * ***Source nationale*** |
| **MARCHE DU TRAVAIL** | Chômage, emploi et salaire | * 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 * 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) * Salaires annuels bruts moyens dans l'industrie et les services, par sexe * Ecart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté * 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 | * Eurostat, EFT * Eurostat, EFT * Eurostat, EFT * Eurostat, EFT * Eurostat, EFT * Eurostat, EFT * Eurostat, NACE\_Rév2 * Eurostat, ESS * Eurostat, ESS * Eurostat, OCDE * Eurostat, OCDE * Eurostat, NACE\_Rév2 |
| Coût de la main d’œuvre | * 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 | Eurostat, Labour Cost Index (LCI) collection |
| Politiques du marché du travail | * [Dépenses par personne qui souhaite travailler](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ18%20-%20%20Dépenses%20par%20personne%20qui%20souhaite%20travailler.xls) * [Dépenses pour la politique du marché du travail en pourcentage du PIB](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ17%20-%20%20Dépenses%20pour%20la%20politique%20du%20marché%20du%20travail%20en%20pourcentage%20du%20PIB.xls) * 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](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ04%20-%20Activation%20et%20soutien%20au%20marché%20du%20travail.xls) * [Approche préventive pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ01%20-%20Approche%20préventive%20pour%20réduire%20le%20flux%20d'entrée%20dans%20le%20chômage%20de%20longue%20durée.xls) * [Nouveau départ pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ02%20-%20%20Nouveau%20départ%20pour%20réduire%20le%20flux%20d'entrée%20dans%20le%20chômage%20longue%20durée.xls) * [Activation des demandeurs d'emploi inoccupés](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Actarbeleid_Polemplact/IDQ05%20-%20Activation%20des%20demandeurs%20d'emploi%20inoccupés.xls) * 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](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Belast_Fiscalit/IDI04%20-%20Taux%20de%20prélèvement%20sur%20les%20bas%20salaires%20-%20Piège%20des%20bas%20salaires.xls) * Taux de prélèvement sur les bas salaires - Piège du chômage * Piège de l’inactivité * Evaluation existante des dispositifs d’accompagnement   \* 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). | * EMCO, LMP * EMCO, LMP * Eurostat, LMP * Eurostat, LMP * Eurostat, LMP * EMCO, LMP * EMCO, LMP * EMCO, sources nationales * EMCO, sources nationales * EMCO, LMP * Eurostat, LMP * Eurostat, LMP * EMCO, OCDE * EMCO, OCDE * OCDE \* * Sources nationales, donnée à collecter |
| **PROTECTION SOCIALE** | Dépenses sociales | * Dépenses totales des prestations de protection sociale par type | Eurostat, ESSPROSS |
| Inclusion sociale et pensions | * Taux de risque de pauvreté   + par groupe d'âge   + par type de ménage   + pour les personnes âgées   + pour les personnes qui travaillent  |  |  | | --- | --- | | * + par plus haut niveau d'enseignement   + avant transferts sociaux par sexe   + après 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) | * Eurostat, SILC * Eurostat, SILC * Eurostat, SILC * Eurostat, EFT * EPC- AWG |
| Protection de l’emploi | * 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 | * OCDE * Sources nationales, données à collecter |
| Conciliation vie privée / vie professionnelle | * [Garde d'enfants](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Gezarb_Familtrav/IDK03%20-%20Garde%20d'enfants.xls) * [Impact de la parentalité sur le taux d'emploi](http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Gezarb_Familtrav/IDK01%20-%20Impact%20de%20la%20parentalité%20sur%20le%20taux%20d'emploi.xls) | * EMCO, SILC * EMCO, EFT |
| Croissance | |  |  | | --- | --- | | * PIB par habitant en SPA * Taux de croissance du PIB réel |  | | Eurostat, European system of accounts (ESA) |
| **DIALOGUE SOCIAL** |  | * Taux de syndicalisation * Taux de couverture de la concertation sociale (% de travailleurs couverts par des organes paritaires) * Taux d’entreprises affiliées à une organisation d’employeurs * Nombre de grèves et lock-out par jours de travail | * OIT[[14]](#footnote-14) * OIT * Sources nationales, données à collecter |

#### Liens vers les enquêtes :

AES : 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

EFT : 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

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

1. Etude réalisée par Audrey Levêque, sous la direction des Professeurs Orianne (ISHS) et Pichault (LENTIC) de l’Université de Liège pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. [↑](#footnote-ref-1)
2. Doeringer, P. Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York, D.C. Heath and Company. [↑](#footnote-ref-2)
3. Davoine, L. (2007), *La qualité de l’emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne novembre.

   Muñoz de Bustillo, R. *et al.* (dir) (2009), *Indicators of Qualité du job in the European Union*, European Parliament. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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. [↑](#footnote-ref-5)
6. La démarchandisation et la défamilialisation sont des concepts principalement développé par Esping-Andersen (1999) dans son ouvrage sur les trois mondes de l’Etat-providence. La démarchandisation correspond à la facilité avec laquelle un individu peut s’extraire d’une dépendance totale par rapport au marché. La défamilialisation indique le degré auquel des individus adultes peuvent maintenir un niveau de vie socialement acceptable, indépendamment des relations familiales, que ce soit par le biais du travail rémunéré ou d'une prestation de sécurité sociale. [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://www.oecd.org/document/56/0,3343,fr_2649_34637_31857720_1_1_1_37419,00.html#data> (indicateurs de cohésion sociale) [↑](#footnote-ref-7)
8. EFT est mis en évidence en gras pour montrer que nous privilégions cette source dès qu’elle est disponible. [↑](#footnote-ref-8)
9. Les ajouts par rapport à Muñoz sont en ***italique gras***. [↑](#footnote-ref-9)
10. Numéro issu des indicateurs de la SEE [↑](#footnote-ref-10)
11. 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. [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=25994> (indicateurs de flexicurité de l’EMCO) [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database> (base de données - indicateurs Eurostat) [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.ilo.org/integration/resources/papers/lang--en/docName--WCMS\_079175/index.htm [↑](#footnote-ref-14)