

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ICLS/16/19
98/1

Rapport I

La mesure du sous-emploi

Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail

Genève, 6-15 octobre 1998

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

Table des matières

1. Introduction	1
2. Objectifs de la mesure et champ du concept	3
Convention sur la politique de l'emploi	3
Le cadre de la main-d'œuvre	4
L'étendue du sous-emploi	6
Instruments de mesure	8
Sous-emploi et emploi inadéquat	10
3. Le cadre proposé	11
Le concept	11
Les différentes formes de sous-emploi	12
4. Sous-emploi visible	15
Directives actuelles	15
Définition proposée	16
Dispositions à travailler davantage	17
Disponibilité pour travailler davantage	20
Personnes travaillant moins que la durée normale du travail	20
Quelques données	25
5. Autres formes de sous-emploi	28
Directives actuelles	28
Définition proposée	30
Disposition à changer la situation de travail actuelle	32
Raisons pour lesquelles un changement de la situation de travail actuelle est souhaité	32
Disponibilité pour changer la situation de travail actuelle	33
Exclusions	34
6. Autres questions	35
Groupes analysés	35
Volume du sous-emploi visible	36
Indicateurs analytiques	38
Sous-emploi pendant des périodes de référence plus longues	38
Suremploi	39
Autres formes d'emploi inadéquat	40
Classifications et transmission des données au niveau international	40
Action future	41
Bibliographie	43

Annexes

I. Avant-projet de résolution concernant la mesure du sous-emploi	45
II. Normes statistiques internationales en vigueur sur le sous-emploi	51
III. Mesure du sous-emploi visible et d'autres concepts dans les enquêtes nationales auprès des ménages	55
IV. Sources et définitions des données concernant le sous-emploi	69

Encadrés

1. Population active occupée, population au chômage et population inactive: résumé des définitions statistiques internationales	5
2. Limitations de la mesure du sous-emploi lié au développement	9
3. Pratiques nationales en matière de sous-emploi visible	16
4. Quelques définitions internationales	22
5. Projet de définition des heures habituellement effectuées	23

Figures

1. Utilisation des critères de classification du cadre de la main-d'œuvre	11
2. Identification des personnes en situation de sous-emploi	14
3. Présentation de la population en état de sous-emploi visible sous forme de modules, Australie, 1997	42

Tableaux

1. Répartition des personnes occupant un emploi en fonction du nombre d'heures de travail hebdomadaire habituellement effectuées, 1994 (en pourcentage)	12
2. Emploi à temps partiel: définitions nationales fondées sur l'auto-évaluation des travailleurs par rapport aux méthodes utilisant un seuil d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, 1995	25
3. Mesures nationales du sous-emploi visible par type de définition	26
4. Mesures nationales du sous-emploi invisible	29
5. Mesures nationales des autres formes de sous-emploi	31

1. Introduction

1. Les normes internationales actuelles sur la mesure de l'emploi et du chômage, adoptées par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), en 1982, sont reconnues dans le monde entier. La plupart des méthodes appliquées à l'échelon national pour mesurer l'emploi et le chômage s'en inspirent généralement, ce qui permet des comparaisons internationales satisfaisantes des estimations nationales. Toutefois, les estimations de l'emploi et du chômage ne décrivent pas de façon assez précise le comportement du marché du travail des différents pays et demandent à être complétées par d'autres mesures reflétant divers aspects de la situation du marché du travail. Ces mesures sont d'une nécessité impérieuse dans les pays en développement où, faute de programmes d'aide aux chômeurs, les travailleurs privés de leur emploi doivent se livrer à des activités économiques marginales. Elles sont également nécessaires dans les pays industriels où les personnes pourvues d'un emploi connaissent elles aussi des situations d'emploi inadéquates. Le présent rapport est consacré à l'une de ces mesures complémentaires, celle du sous-emploi.

2. Le problème de la définition et de la mesure du sous-emploi a été examiné par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en six occasions. C'est en 1925 que la 2^e CIST a pour la première fois étudié cette question dans le cadre des statistiques du chômage. En 1947, la 6^e CIST a explicitement mentionné la nécessité de mesurer le sous-emploi et, en 1954, la 8^e CIST était saisie d'une première proposition visant à définir le sous-emploi. Toutefois, ce n'est qu'en 1957 que la 9^e CIST a adopté la première définition statistique internationale du sous-emploi et a jeté les bases des directives internationales actuelles. Celles-ci figurent dans deux résolutions: la *résolution concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre*, qui a été adoptée par la 11^e CIST en 1966, et la *résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, qui modifiait certaines parties de la résolution précédente et qui a été adoptée par la 13^e CIST en 1982 (voir annexe II).

3. Toutefois, les directives internationales actuelles en matière de statistiques sur le sous-emploi n'ont pas réussi à étendre leur champ d'application au-delà du *sous-emploi visible*, lequel reflète «une insuffisance du volume de l'emploi» (voir paragraphe 15 1) de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST, annexe II). On considère cependant que le *sous-emploi visible* touche moins de travailleurs que les *autres formes de sous-emploi*, actuellement appelées *sous-emploi invisible*, lesquelles reflètent «une mauvaise répartition des ressources en main-d'œuvre ou un déséquilibre fondamental entre la main-d'œuvre et les autres facteurs de production» (voir paragraphe 15 2) de la résolution). En outre, la définition internationale actuelle du *sous-emploi visible* manque de précision, ce qui n'est pas propice à la réalisation de statistiques régulières et comparables en la matière. L'*Annuaire des statistiques du travail de l'OIT*, qui rassemble les statistiques nationales sur le travail concernant divers sujets, n'a jamais publié de données nationales sur le *sous-emploi visible* ou *invisible*.

4. Afin d'encourager davantage de pays à mesurer le sous-emploi dans le cadre de leurs programmes statistiques réguliers, de façon à ce que l'on puisse établir des comparaisons internationales, il est proposé de revoir les directives actuellement en vigueur en la matière. Il s'agit d'atteindre deux objectifs: i) adopter une définition concertée du *sous-emploi visible* fondée sur des critères plus clairs et plus précis; et ii) adopter une définition concertée des *autres formes de sous-emploi* remplaçant la définition du *sous-emploi invisible* et fondée sur des critères se prêtant à la mesure dans les enquêtes effectuées auprès des ménages.

5. Dans le cadre de ce processus de révision, une réunion d'experts (ci-après dénommée «la réunion d'experts») a été organisée en octobre 1997. Elle a étudié un

ensemble de propositions initiales et fait un certain nombre de recommandations (BIT, 1997c). Le projet de résolution soumis dans le présent rapport (voir annexe I) s'inspire largement de ces recommandations. La Commission du sous-emploi de la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail sera appelée à examiner les définitions proposées dans le projet de résolution et à parvenir à un accord sur un ensemble de recommandations qui constitueront les directives statistiques internationales révisées sur la mesure du sous-emploi.

6. La principale caractéristique du projet de résolution est que le sous-emploi est considéré comme faisant partie intégrante du cadre de mesure de la main-d'œuvre et qu'il est défini sur la base de critères comparables à ceux qui sont utilisés dans les définitions internationales de l'emploi et du chômage. Fait très important, ces critères sont déjà appliqués dans un certain nombre d'enquêtes nationales effectuées auprès des ménages tant dans les pays industriels que dans les pays en développement.

7. Le présent rapport est articulé de la façon suivante: le chapitre 2 présente les objectifs de la mesure et le champ du concept de sous-emploi. Le chapitre 3 décrit le cadre proposé. Le chapitre 4 traite de la définition proposée des personnes en situation de *sous-emploi visible*, et le chapitre 5 de la définition proposée des personnes qui connaissent d'*autres formes de sous-emploi*. Le chapitre 6 aborde les mesures complémentaires et d'autres questions.

2. Objectifs de la mesure et champ du concept

8. Le présent chapitre traite de la nécessité de tenir des statistiques sur le sous-emploi, notamment dans le contexte de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. A la lumière de cette convention, du cadre statistique en vigueur pour la mesure de la main-d'œuvre et des différentes façons dont le sous-emploi a été perçu, il définit le champ du concept de sous-emploi. Il évoque en particulier la nécessité d'analyser le sous-emploi en relation avec d'autres aspects de l'emploi inadéquat.

Convention sur la politique de l'emploi

9. Le plein emploi est un objectif politique important auquel l'OIT souscrit pleinement. Il a fait l'objet de l'une des principales conventions internationales du travail, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, adoptée en 1964 par la Conférence internationale du Travail, en vue de «stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi» (BIT, 1985). Cette convention engage les Membres à promouvoir «le plein emploi, productif et librement choisi» en garantissant i) du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail; ii) un travail aussi productif que possible; iii) le libre choix de l'emploi par les travailleurs, ceux-ci ayant toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui leur convienne et d'utiliser, dans cet emploi, leurs qualifications ainsi que leurs dons (BIT, 1985). Lorsque la condition i) n'est pas remplie, on se trouve dans une situation de chômage, alors que les conditions ii) et iii) ont trait essentiellement au sous-emploi. La recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, mentionne en outre la nécessité de faire en sorte que la politique nationale soit fondée sur une analyse statistique de l'emploi, du chômage et du sous-emploi. Au total, 85 pays ont ratifié la convention n° 122 et sont tenus de présenter tous les deux ans à l'OIT un rapport sur son application. Dans le questionnaire standard qui leur est adressé à cet effet, ils sont invités à communiquer les statistiques sur leur situation au regard de l'emploi, du chômage et du sous-emploi. Cela étant, certains pays n'établissent ni de mesure ni de rapport sur le sous-emploi. Sur les 83 pays qui ont déclaré à l'OIT avoir mené des enquêtes auprès des ménages ou des enquêtes sur la main-d'œuvre, tous ont effectivement mesuré l'emploi et le chômage, mais seulement 54 et 14 d'entre eux, respectivement, ont fait état d'une mesure du *sous-emploi visible et invisible* (BIT, 1990b, et Chernyshev, 1997).

10. De fait, les politiques de plein emploi menées par les pays ont principalement visé la réduction du chômage. Le comportement du marché du travail a traditionnellement été évalué en fonction du niveau de chômage. C'est pourquoi les bureaux de statistique nationaux se sont concentrés sur la mesure du chômage, en accordant généralement une importance moindre à la mesure du sous-emploi.

11. On sait toutefois depuis longtemps que la mesure du chômage ne suffit pas pour déceler les insuffisances du marché du travail dans les pays en développement. En effet, dans ces pays, les chiffres du chômage sont généralement bas. Toutefois, cela ne veut pas dire que le marché du travail est très efficace (interprétation qui serait donnée dans un pays industriel), mais plutôt que le chômage n'est qu'un aspect du problème. La plupart des pays en développement ne possèdent pas de programmes d'aide aux chômeurs, et de nombreux travailleurs qui se retrouvent sans emploi ne peuvent se permettre de demeurer dans cette situation, mais doivent se livrer à une activité quelconque pour survivre, même s'ils ne sont pas occupés à plein temps, ou si leurs qualifications ne sont pas utilisées à bon escient ou si leur activité ne leur permet pas d'obtenir un revenu leur assurant un niveau de vie décent (Arndt et coll., 1980). De

plus, ces pays comptent une forte proportion de personnes occupant des emplois indépendants qui, dans les périodes où le travail vient à manquer, ont tendance à se livrer à d'autres activités indépendantes mais moins rémunératrices plutôt que se retrouver au chômage (Kritz et coll., 1976). Les faibles chiffres du chômage dans ces pays résultent également de schémas de travail traditionnels, courants dans de nombreuses communautés rurales, où les tâches disponibles sont absorbées par la communauté dans son ensemble au risque de réduire le nombre d'heures de travail et le revenu de tous les membres de la communauté ou de la plupart d'entre eux (Haritchelhar, 1980). En conséquence, dans les pays en développement, de nombreux travailleurs travaillent moins, gagnent moins, utilisent moins leurs compétences et, de façon générale, travaillent moins productivement qu'ils ne le pourraient ou ne le souhaiteraient.

12. Plus récemment, les limites des chiffres du chômage comme moyen de décrire le fonctionnement du marché du travail sont aussi devenues plus évidentes dans de nombreux pays développés (Eurostat, 1994). En raison de la réduction et de la réorganisation de la demande de main-d'œuvre, de nombreux travailleurs de ces pays doivent faire face non seulement à un manque total de possibilités de travail mais également à un manque de possibilités d'emploi «adéquat», en ce sens que les personnes qui ont un emploi doivent souvent se résoudre à ne pas utiliser pleinement leurs qualifications ou à accepter une rémunération horaire et des horaires de travail inférieurs à ceux qu'elles souhaitent ou peuvent avoir. Les chiffres du chômage, du fait qu'ils sont définis et mesurés de façon très stricte, ne prennent pas en compte ces travailleurs, bien que leur situation découle de causes similaires et qu'ils se comportent comme les chômeurs à de nombreux égards.

13. Dans les pays d'Europe centrale et orientale et d'ex-Union soviétique, la situation du marché du travail s'est fondamentalement modifiée durant la transition vers une économie de marché. Au cours de ce processus, un nombre important de travailleurs salariés sont devenus chômeurs tandis que de nombreux autres occupent aujourd'hui un emploi à horaires réduits ou rémunéré à un faible taux horaire. Une caractéristique que l'on retrouve dans bon nombre de ces pays est le grand nombre de salariés contraints par leurs employeurs de prendre des congés sans solde. En conséquence, le nombre des personnes ayant une activité dans le secteur informel s'est accru et nombre d'entre elles font un travail qui se situe bien en deçà de leurs qualifications.

14. Il ressort de tout cela qu'afin de compléter les statistiques sur l'emploi et le chômage, d'améliorer la description des problèmes d'emploi ainsi que d'évaluer dans quelle mesure les ressources humaines disponibles sont utilisées dans le processus de production, dans le dessein de promouvoir le plein emploi et d'apporter des éléments pour l'élaboration et l'évaluation de programmes relatifs à l'emploi, aux revenus ou de programmes sociaux, il est nécessaire d'établir des statistiques sur les personnes travaillant à horaires réduits, gagnant un revenu moindre ou n'utilisant pas leurs compétences autant qu'elles le souhaiteraient ou le pourraient.

15. Il s'agit de personnes qui, pour ce qui est de la durée ou de la productivité du travail, ont un niveau d'emploi inférieur à leurs capacités et à leurs préférences. Ces travailleurs ne jouissent pas du «plein emploi» pour ce qui est de la durée ou de la productivité de leur travail au sens de la convention sur la politique de l'emploi. Ces personnes se trouvent dans une situation dite de sous-emploi. ***Le paragraphe 1 du projet de résolution figurant à l'annexe I reprend ce point.***

Le cadre de la main-d'œuvre

16. Le cadre de la main-d'œuvre, ensemble de directives internationales adoptées en 1982 par la 13^e CIST, établit les règles de mesure pour la classification des personnes en fonction de leurs activités au cours d'une brève période de référence.

Il définit trois catégories complètes de personnes s'excluant mutuellement, à savoir la population active occupée, les chômeurs et la population inactive (voir encadré 1). C'est grâce à ce cadre que l'on a pu encourager des pays à établir des statistiques sur l'emploi et le chômage de manière régulière, statistiques qui permettent une comparaison satisfaisante entre de nombreux pays.

Encadré 1

Population active occupée, population au chômage et population inactive: résumé des définitions statistiques internationales

La *population active occupée* regroupe toutes les personnes engagées dans la production de biens et de services, ne serait-ce que durant une heure, au cours d'une brève période de référence spécifiée, et toutes celles qui occupent normalement un emploi mais qui en sont absentes. C'est une note élargie qui englobe tous les types de situation d'emploi, y compris le travail occasionnel, le travail à horaires réduits et toutes les formes d'emploi irrégulier.

La *population au chômage* reflète le degré d'incapacité d'une économie de fournir un emploi à sa main-d'œuvre. Elle comprend toutes les personnes qui, dépourvues d'un emploi, sont néanmoins disponibles et recherchent du travail. Dans certains cas, on peut inclure dans la population au chômage les travailleurs qui ne recherchent pas un emploi; c'est une définition «souple» du chômage.

La *population inactive* est une catégorie résiduelle formée des personnes qui ne sont ni pourvues d'un emploi, ni au chômage. Elle englobe toutes les personnes qui, en raison d'un handicap physique, ne sont pas en mesure de travailler et toutes celles qui, pour des raisons de convenance personnelle, par exemple les études, les responsabilités familiales ou un âge avancé, ne désirent pas travailler. Afin de réduire le coût de la collecte d'informations, sont également incluses les personnes n'atteignant pas un certain d'âge, défini au niveau national, même si elles travaillent ou recherchent un emploi. L'âge en dessous duquel les personnes sont considérées comme inactives est en général déterminé en fonction des groupes d'âge qui ne participent pas habituellement à l'activité économique, comme les personnes n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire ou l'âge minimal d'activité professionnelle prévus par la loi.

Source: BIT, 1988.

17. Compte tenu du fait que le cadre de la main-d'œuvre est largement reconnu au niveau international et que les personnes sous-employées subissent les mêmes causes que les chômeurs et tendent à se comporter comme eux, la résolution proposée conçoit la mesure du sous-emploi comme faisant partie du cadre applicable à la main-d'œuvre. Cela signifie que la définition du sous-emploi proposée s'appuie sur des critères analogues à ceux retenus pour définir l'emploi et le chômage. Cela signifie également que le sous-emploi est défini comme une catégorie distincte dans le cadre conceptuel de la main-d'œuvre, et plus particulièrement comme une sous-catégorie de l'emploi. Il faut espérer que ces deux caractéristiques encourageront les organismes nationaux chargés des statistiques à fournir des données sur le sous-emploi sur la même base que pour la population au chômage. **Le paragraphe 2 du projet de résolution figurant à l'annexe I reprend ce point.**

18. Lorsqu'il est intégré dans le cadre de la main-d'œuvre, le sous-emploi est défini par rapport à une brève période de référence d'une journée ou d'une semaine. Pour représenter tous les cycles importants d'une année, il convient de mesurer le sous-emploi tout au long de l'année à intervalles suffisamment fréquents. Cependant, seuls quelques pays sont en mesure de le faire: sur les 84 pays ayant déclaré à l'OIT avoir mené des enquêtes auprès des ménages pour mesurer l'emploi et le chômage, 12 seulement effectuent des enquêtes mensuelles et 24 autres seulement effectuent des enquêtes trimestrielles, ou trois fois l'an (BIT, 1990b, et Chernyshev, 1997). Dans les pays où l'on ne procède pas à de fréquentes mesures, il est important de décrire la situation du sous-emploi sur une longue période de référence également.

19. La réunion d'experts a fortement recommandé de définir le sous-emploi sur une longue période de référence, soucieuse du fait que des travailleurs inactifs pendant

une partie de l'année mais qui font de longues journées lorsqu'ils travaillent ne soient pas pris en compte lorsque la mesure est établie sur une brève période de référence, même si elle est répétée tout au long de l'année. C'est le cas par exemple des travailleurs saisonniers des zones rurales et des travailleurs occasionnels à plein temps, qui sont désireux et à même de faire des heures complémentaires pendant l'année. Cette question fait l'objet d'une discussion plus détaillée au chapitre 6.

L'étendue du sous-emploi

20. Il a été dit au paragraphe 15 ci-dessus qu'il y a sous-emploi lorsqu'une personne en activité ne jouit pas du «plein emploi» en ce qui concerne la durée ou la productivité du travail. En d'autres termes, une personne est sous-employée lorsque la durée ou la productivité de son travail est inférieure à son niveau de plein emploi. Le niveau de plein emploi d'une personne, toutefois, peut se définir de différentes façons, selon que, essentiellement, le sous-emploi est lié à des problèmes touchant le marché du travail ou à des problèmes de développement économique.

21. Lorsqu'il est lié à des problèmes touchant le marché du travail, le sous-emploi vise à quantifier les personnes qui, en raison d'une réduction ou d'une modification de la demande de main-d'œuvre ou de la création d'emplois en nombre insuffisant pour certaines professions, sont contraintes, pour ne pas être au chômage, de travailler à horaires réduits ou d'occuper un poste de moindre qualification ou dans une unité économique moins productive, et qui perçoivent de ce fait un revenu inférieur à celui qu'elles pourraient normalement obtenir (Borgen et coll., 1988; Hecker, 1992). Les travailleurs à temps partiel peuvent se trouver dans cette situation s'ils sont désireux et capables d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail qu'actuellement. Les travailleurs du secteur informel sont dans la même situation lorsqu'ils sont désireux et capables de travailler plus productivement qu'ils ne le font actuellement. Ce type de mesure du sous-emploi (lié au marché du travail) était auparavant appelé «chômage déguisé» (Robinson, 1937).

22. Dans le cadre de la mesure du sous-emploi lié au marché du travail, les travailleurs doivent comparer eux-mêmes leur situation professionnelle actuelle avec une autre situation professionnelle dans laquelle ils sont désireux et capables de se placer, c'est-à-dire donner une estimation de leur niveau de plein emploi. Le plein emploi s'entend de «l'offre de main-d'œuvre immédiatement disponible», c'est-à-dire du volume de travail que les personnes peuvent et souhaitent fournir (BIT, 1957b). En principe, les travailleurs déterminent eux-mêmes leur niveau de plein emploi. Ils seront classés dans la catégorie des travailleurs sous-employés s'ils désirent et peuvent changer leur situation professionnelle afin, par exemple, de faire des heures de travail complémentaires, de mieux utiliser leurs compétences, d'accroître leur revenu horaire, ou encore de travailler dans un établissement plus productif, etc., quelle que soit la durée ou la productivité de leur situation actuelle au regard de l'emploi. Dans les faits, toutefois, un seuil maximal peut être défini de façon à exclure les personnes dont la durée ou la productivité du travail peut être considérée comme «suffisante» ou «adéquate». La définition internationale actuelle du sous-emploi visible correspond à un type de mesure axée sur le marché du travail. Les personnes *en état de sous-emploi visible* se définissent comme étant «toutes les personnes pourvues d'un emploi salarié ou ayant un emploi non salarié, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence» (voir paragraphe 18 de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST, annexe II).

23. La mesure du sous-emploi lié au marché du travail est essentiellement fondée sur la disposition et la disponibilité des travailleurs pour ce qui est d'augmenter

la durée ou la productivité du travail. Elle se prête par conséquent à la mesure statistique dans le cadre des enquêtes auprès des ménages (BIT, 1957b). Cette mesure est alignée sur la mesure de l'emploi et du chômage, pour laquelle la disposition et la capacité actuelles du travailleur à travailler sont des facteurs déterminants. Lorsque le sous-emploi est lié à des problèmes touchant le marché du travail, il s'intègre alors dans le cadre de la main-d'œuvre. Compte tenu du type de statistiques nécessaires pour répondre aux objectifs en matière de données qui est analysé plus haut (paragr. 14) et de la nécessité d'intégrer la mesure du sous-emploi dans le cadre de la main-d'œuvre, il est important de lier les statistiques sur le sous-emploi aux problèmes touchant le marché du travail. **Ce point est repris au paragraphe 3 du projet de résolution figurant à l'annexe I.**

24. La mesure du sous-emploi lié au marché du travail suppose que les travailleurs soient capables d'évaluer leur situation professionnelle actuelle par rapport à d'autres situations possibles sur le marché du travail concerné. Cette hypothèse n'est pas nécessairement valable pour tous les travailleurs. Certains d'entre eux ont une attitude passive et ne se rendent pas bien compte de leur condition tant au travail que dans la vie en général et peuvent éprouver des difficultés à comparer leur situation professionnelle à d'autres situations possibles. Ce peut être le cas des travailleurs des zones rurales et des travailleurs indépendants des zones urbaines qui ont du mal à appréhender d'autres situations de travail car ils manquent d'informations sur les nouvelles méthodes de production ou sur la façon d'y avoir accès; ce peut aussi être le cas des travailleurs salariés qui n'ont guère d'autres débouchés, qui font l'objet d'une discrimination ou qui rencontrent des obstacles à la mobilité, et qui peuvent éprouver des difficultés à décrire leur relation au marché du travail; ce peut enfin être le cas des travailleurs familiaux non rémunérés, des enfants qui travaillent et des autres travailleurs à faible revenu qui peuvent avoir des moyens limités de comparer leur situation de travail à d'autres situations possibles et de faire le nécessaire pour en changer. Afin de prendre en compte comme il convient toutes les personnes sous-employées, et en particulier celles mentionnées plus haut, il est nécessaire que les critères de définition et les instruments de mesure soient sensibles aux différentes façons dont les travailleurs affectés par le sous-emploi perçoivent leur propre situation professionnelle (BIT, 1957a). Cet élément est pris en compte dans les propositions.

25. Le sous-emploi peut également être lié à des problèmes de développement économique, auquel cas il tend à identifier des ressources «gaspillées», qui ne sont pas utilisées parce que les niveaux actuels de technologie et l'organisation sont déficients. Les travailleurs concernés par ce schéma évoluent en règle générale dans des structures traditionnelles ou dans le secteur informel, où un nombre important de personnes travaillent un petit nombre d'heures ou de manière peu productive parce que les établissements qui les emploient ont de faibles niveaux de capital et de technologie ou une organisation inadéquate. Un grand nombre de travailleurs dans cette situation ne gagnent pas un revenu suffisant pour subvenir comme il convient à leurs besoins. Cette mesure du sous-emploi est généralement liée à la théorie dite du «surplus de main-d'œuvre», selon laquelle il est possible de supprimer des postes de travail sans nuire à la production, et cela en améliorant l'organisation et les méthodes de production (Hsieh, 1952, et BIT, 1957a). La mesure du sous-emploi lié au développement suppose qu'il faut que les choses évoluent sous l'impulsion du gouvernement ou du secteur privé pour que la situation des travailleurs s'améliore (meilleure organisation de la production, formation complémentaire, augmentation du capital, amélioration de la technologie, campagnes visant à modifier les comportements actuels à l'égard du travail). Dans ce contexte, on suppose également que les travailleurs veulent toujours effectuer des horaires normaux ou accroître leur revenu et qu'ils sont toujours capables de s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail.

26. Il est nécessaire, pour effectuer une mesure axée sur le développement, de

comparer les niveaux actuels d'utilisation de la main-d'œuvre, comme les heures de travail ou le revenu de l'emploi, de préférence sur une longue période de référence telle qu'une année, aux niveaux potentiels d'utilisation des travailleurs, c'est-à-dire à la quantité de travail que la population serait à même de fournir dans des circonstances plus favorables (BIT, 1957b). Le niveau potentiel d'utilisation des travailleurs est une estimation de leur niveau de plein emploi, qui est déterminé de façon exogène sur la base d'une hypothèse concernant leur capacité et leur désir potentiels, leur mobilité du point de vue de l'emploi, du secteur d'activité, de la région, etc. Il devrait en principe être propre à chaque travailleur. Dans la pratique, toutefois, il s'agit généralement d'une valeur ou norme unique, inspirée de la législation nationale ou déterminée pour des besoins d'ordre analytique ou politique. Les personnes sont considérées comme étant sous-employées lorsque le niveau actuel d'utilisation de leurs services est inférieur à la norme correspondante.

27. La mesure axée sur le développement a trait aux caractéristiques propres des travailleurs tels que i) les travailleurs pauvres, comme les personnes dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté ou au salaire minimum (Hauser, 1974; Moir, 1980; Morris, 1986; Oster et coll., 1978); ii) les personnes dont les «besoins fondamentaux» ne sont «pas satisfaits» et qui ne sont pas en mesure d'obtenir un revenu suffisant pour acheter une quantité donnée de biens et de services (Hopkins, 1985); ou iii) les travailleurs ayant un «certain statut professionnel» et un «certain niveau d'instruction» (PREALC, 1984). Ce type de mesure a également trait aux caractéristiques des établissements où sont employés les travailleurs tels que iv) les travailleurs du secteur informel (Hirshman, 1979), v) les travailleurs employés dans des exploitations agricoles n'atteignant pas une certaine taille (Ayub, 1989), ou vi) les travailleurs employés dans des établissements dont le niveau de productivité est inférieur à une norme donnée (Acharya, 1983). La définition internationale actuelle du *sous-emploi invisible* correspond à un type de mesure axée sur le développement. Le *sous-emploi invisible* est ici caractérisé par «un faible revenu, la sous-utilisation des compétences ou la faible productivité» (voir paragraphe 15 2) de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST, annexe II).

28. Les mesures axées sur le marché du travail et sur le développement se recoupent mais ne sont pas équivalentes. La mesure du sous-emploi lié au marché du travail exclut les personnes qui effectuent peu d'heures de travail ou un travail improductif, mais qui ne sont ni désireuses ni capables d'effectuer davantage d'heures de travail ou de s'adapter à de meilleures méthodes de production ou à une meilleure organisation du travail; ces travailleurs sont inclus dans la mesure du sous-emploi lié au développement. En revanche, cette mesure inclut les travailleurs qui n'effectuent pas nécessairement un petit nombre d'heures de travail ou un travail improductif, mais qui sont désireux et capables d'effectuer davantage d'heures de travail ou de travailler de manière plus productive. Ces derniers sont exclus de la mesure du sous-emploi lié au développement. Ces différences existent et sont importantes; toutefois, les directives internationales sur le sous-emploi ont défini le *sous-emploi invisible* pour prendre en compte les questions de développement économique et le *sous-emploi visible* pour prendre en compte les questions relatives au marché du travail. Les définitions internationales du *sous-emploi visible* et *invisible* n'ont jamais été compatibles.

29. En outre, la mesure du sous-emploi lié au développement a des inconvénients qui la rendent très complexe. Ces inconvénients peuvent expliquer pourquoi aucune définition du *sous-emploi invisible* acceptable sur le plan international n'a jamais fait l'objet d'un accord. Le premier inconvénient concerne le choix d'une norme valable au-dessous de laquelle les personnes sont considérées comme sous-employées, et le second a trait à la mesure de variables quantitatives comme le nombre d'heures de travail des personnes, le revenu qu'elles tirent de leur emploi, la superficie des terres concernées, la productivité des établissements concernés, etc.

(voir encadré 2). En revanche, la mesure du sous-emploi lié au marché du travail ne dépend pas du choix d'un ensemble de normes ni de l'estimation en valeurs numériques du nombre d'heures de travail, du revenu de l'emploi ou des qualifications professionnelles. Pour cette raison, elle surmonte les deux inconvénients analysés dans l'encadré 2, qui caractérisent la mesure du sous-emploi lié au développement.

Instruments de mesure

30. Pour mesurer et analyser les divers aspects du sous-emploi, les directives internationales actuelles sur le sous-emploi recommandent d'utiliser, «en sus des enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre, les enquêtes sur les budgets des familles, les recensements de la population, de l'agriculture et de l'industrie, les déclarations périodiques des établissements, les registres des services de placement et la comptabilité nationale. Les sources de données techniques comprennent les enquêtes et registres particuliers, surtout ceux de nature non statistique, tels que les enquêtes sur les exploitations et l'emploi du temps dans l'agriculture et les dossiers des programmes de vulgarisation agricole» (voir paragraphe 16 de la résolution

Encadré 2

Limitations de la mesure du sous-emploi lié au développement

Choix de normes valables. Les normes choisies pour identifier les personnes sous-employées devraient refléter le niveau de plein emploi de la population. En fait, les normes choisies sont généralement des valeurs faibles (par exemple un faible nombre d'heures, un revenu faible, une superficie de terrain réduite, un pouvoir d'achat réduit, etc.), ce qui fait que la mesure du sous-emploi s'effectue par rapport aux personnes qui travaillent à horaires réduits, ont un faible revenu, sont peu qualifiées, etc. Ceci implique que certaines personnes sous-employées ne sont pas incluses dans cette mesure, comme celles dont le nombre d'heures de travail, les qualifications ou le revenu sont relativement élevés, mais qui ont la capacité et le désir d'avoir un emploi plus adapté. Par ailleurs, certaines personnes qui ne sont pas sous-employées sont incluses dans cette mesure, comme celles qui ne pourraient pas, même dans des circonstances plus favorables, travailler davantage ou gagner un revenu plus élevé, et celles qui ne le souhaitent pas (Myrdal, 1968).

En règle générale, les normes sont établies en fonction de la législation nationale ou selon la tendance générale. Les normes légales, comme la durée normale du travail dans le cadre d'un emploi à plein temps, le salaire minimum légal, etc., sont très utiles pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, qui sont toujours liées aux normes nationales. Elles peuvent être propres à chaque travailleur, par exemple la durée normale du travail pour chaque travailleur, et ainsi se rapprocher de l'intention initiale consistant à représenter le niveau de plein emploi du travailleur. Toutefois, elles ne favorisent pas l'analyse du sous-emploi dans le temps, car une modification de la législation ou de son application peut entraîner une modification du nombre des personnes sous-employées qui ne traduit pas nécessairement une évolution réelle du niveau de sous-emploi. En outre, les normes légales ne présentent pas d'intérêt pour tous les pays, ni pour tous les travailleurs, ceux du secteur informel par exemple.

En revanche, les valeurs établies en fonction de la tendance générale, telles que les valeurs modale, médiane ou moyenne, s'appliquent à tous les travailleurs mais sont uniformes et communes à toutes les personnes, ce qui ne reflétera probablement pas le niveau de plein emploi de chacun. En outre, elles peuvent fausser les résultats si l'économie dans son ensemble est dans une situation de sous-emploi ou de suremploi.

La mesure des variables quantitatives pose un problème dans les enquêtes tant auprès des établissements qu'auprès des ménages. La plus grosse lacune des enquêtes auprès des établissements est qu'elles excluent les petites unités, où le niveau de sous-emploi est en principe élevé. Quant aux enquêtes auprès des ménages, leur point faible se situe dans le fait que les personnes interrogées peuvent ne pas comprendre la question posée, oublier de mentionner certains faits lorsqu'elles fournissent des informations, intentionnellement donner de fausses informations, fournir des valeurs approximatives ou ne pas connaître la réponse, notamment lorsqu'il s'agit de caractéristiques de l'établissement où elles travaillent. En règle générale, les enquêtes auprès des ménages ne sont pas bien adaptées à la mesure de variables quantitatives. Les principales variables relatives à la main-d'œuvre, telles que celles de l'emploi et du chômage, se mesurent très précisément dans les enquêtes auprès des ménages sur la base de questions appelant uniquement un «oui» ou un «non», ou une simple réponse catégorique.

Si l'on ne tient pas compte de l'instrument de mesure employé, le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs indépendants (ou les travailleurs salariés qui se comportent comme ces derniers) peut ne pas être très pertinent du fait que leur rémunération est liée non seulement au temps de travail effectué mais également aux apports en capital et en expertise. Il peut être impossible de distinguer le revenu de l'emploi de ces personnes des coûts de production et des autres sources de revenus et de dépenses. Il est également difficile de mesurer le temps de travail des personnes qui travaillent «chez» elles ou «tout près de» chez elles (comme les travailleurs à domicile et les agriculteurs), qui alternent souvent périodes de travail et périodes d'autres occupations.

concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 11^e CIST, annexe II). Toutefois, il est généralement admis que les enquêtes auprès des ménages, et notamment celles qui sont spécialisées sur la main-d'œuvre, conviennent mieux à la mesure du sous-emploi. Les critères sur lesquels la définition du sous-emploi est fondée peuvent mieux être appliqués avec ce type d'enquête. Les enquêtes auprès des ménages ont également l'avantage de pouvoir s'étendre à des sujets connexes, permettant ainsi une analyse combinée du

sous-emploi avec l'emploi et le chômage, la durée du travail et le revenu, la satisfaction dans l'emploi et les conditions de travail. Par ailleurs, elles s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs occasionnels, saisonniers ou indépendants, chez lesquels on s'attend à trouver un taux élevé de sous-emploi. **Le paragraphe 4 du projet de résolution figurant à l'annexe I reprend ce point.**

31. Les informations provenant des registres des bureaux de placement ou des registres d'assurance obligatoire contre le chômage peuvent également servir à mesurer le sous-emploi. Les informations des bureaux de placement seront pertinentes dans les pays où une part importante des personnes pourvues d'un emploi s'inscrit généralement dans ces bureaux lorsqu'elles recherchent un autre emploi. De même, les données sur les bénéficiaires de l'assurance chômage fourniront des renseignements utiles dans les cas où les personnes pourvues d'un emploi ont le droit de réclamer des indemnités lorsqu'elles effectuent un nombre d'heures de travail inférieur à ce qui est prévu dans leur contrat. Cela peut être le cas de salariés à plein temps qui se trouvent en chômage partiel, c'est-à-dire «affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles» (BIT, 1994). Cependant, même dans le meilleur des cas, les sources administratives ne peuvent fournir que des informations partielles sur le sous-emploi, car elles peuvent uniquement identifier les personnes en droit de réclamer des indemnités ou qui s'inscrivent pour rechercher un autre emploi.

Sous-emploi et emploi inadéquat

32. Les directives internationales actuelles définissent le sous-emploi comme une situation d'emploi inadéquat par rapport à la durée ou à la productivité du travail: «le sous-emploi existe lorsque l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées ou à un autre emploi possible, compte tenu de la qualification professionnelle (formation ou expérience de travail) de l'intéressé» (voir paragraphe 14 de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST, annexe II). La réunion d'experts a souligné que d'autres aspects de l'emploi inadéquat, bien que sortant du cadre du sous-emploi, sont très importants pour évaluer le bien-être social de la population et sont par conséquent des questions cruciales. En outre, ils peuvent influencer sur les niveaux du sous-emploi de diverses façons, qu'il convient de reconnaître. Il s'agit des questions de sécurité et de santé des travailleurs ainsi que des questions concernant les conditions d'emploi en général. Il a été recommandé que des statistiques sur ces *autres formes d'emploi inadéquat* soient également rassemblées et que la mesure de ces autres formes soit intégrée dans celle du sous-emploi. **Le paragraphe 5 du projet de résolution figurant à l'annexe I reprend cette recommandation.** La définition et la mesure des *autres formes d'emploi inadéquat* sont abordées au chapitre 6.

3. Le cadre proposé

Le concept

33. Les directives actuelles définissent le sous-emploi comme une situation d'emploi inadéquat en ce qui concerne la durée et la productivité du travail. Pour pouvoir prendre en compte les questions relatives au marché du travail, le concept doit s'intégrer au cadre de la main-d'œuvre et ainsi se fonder sur des critères de classification comparables à ceux qui sont utilisés pour classer les personnes parmi la population active occupée, la population au chômage ou la population inactive. Trois critères sont inhérents à ce cadre: i) travailler ou ne pas travailler mais avoir un emploi; ii) être désireux de travailler; et iii) être à même ou capable de travailler (voir figure 1). La catégorie de la population au chômage, par exemple, inclut les personnes qui ne travaillaient pas ou qui n'avaient pas d'emploi au cours de la brève période de référence, mais qui souhaitaient travailler (c'est-à-dire qui cherchaient du travail) et étaient à même de travailler (c'est-à-dire disponibles pour travailler). Par analogie, sont incluses dans la catégorie de la population sous-employée les personnes qui travaillaient ou avaient un emploi au cours de la brève période de référence, mais qui étaient désireuses et à même de changer leur situation professionnelle actuelle afin d'accroître la durée ou la productivité de leur travail. La définition du sous-emploi proposée est en substance la suivante. En reformulant la définition donnée ci-dessus, on peut dire que le sous-emploi reflète l'emploi inadéquat en ce qui concerne la durée et la productivité du travail, déterminées en comparant la situation actuelle de la personne au regard de l'emploi à une autre situation professionnelle possible, c'est-à-dire à une situation d'emploi que les travailleurs sont désireux et capables d'occuper (voir paragraphe 6 du projet de résolution figurant à l'annexe I).

Figure 1. Utilisation des critères de classification du cadre de la main-d'œuvre

Critères	Catégories			
	Emploi	Chômage	Sous-emploi	Inactivité
Travaille ou a un emploi	Oui	Non	Oui	Non
Désire travailler	—	Oui	Oui	Non
Est capable de travailler	—	Oui	Oui	Non

34. La présente définition se rapporte à la population active occupée et à une brève période de référence et se fonde sur trois critères: i) le désir du travailleur de changer sa situation professionnelle actuelle; ii) pour des raisons liées à une augmentation de la durée ou de la productivité de son travail; et iii) son aptitude à changer sa situation professionnelle. En particulier, il est essentiel que les travailleurs fassent état du désir de changer leur situation professionnelle pour déterminer s'il y a un sous-emploi (Fergany, 1992), tout comme il est essentiel que les personnes fassent état de leur désir de travailler pour déterminer s'il y a un chômage. Cependant, cela ne suffit pas. Les personnes désirant changer leur situation professionnelle actuelle ne sont pas toutes capables de le faire dans la mesure où nombre d'entre elles auraient besoin d'une formation complémentaire ou d'un changement de circonstances. De même, les personnes qui ont la capacité personnelle de changer leur situation d'emploi actuelle ne désirent pas toutes le faire et nombre d'entre elles hésitent à le faire (Myrdal, 1968). Il est essentiel que le travailleur ait à la fois le désir et la capacité de changer sa situation professionnelle actuelle pour déterminer s'il y a un sous-emploi.

35. Cette formulation représente un changement par rapport aux directives internationales actuelles, en vertu desquelles le sous-emploi peut également être déterminé en comparant la situation d'emploi actuelle d'une personne à un ensemble

de normes choisies. Du point de vue de la réunion d'experts, définir le sous-emploi par rapport à un ensemble de normes apparaît très

Tableau 1. Répartition des personnes occupant un emploi en fonction du nombre d'heures de travail hebdomadaire habituellement effectuées, 1994 (en pourcentage)

	Moins de 35 heures	35 à 44 heures	45 heures et plus
Bolivie	20,4	17,3	62,3
Colombie	9,8	21,6	68,6
Costa Rica	14,7	16,8	68,4
Honduras	11,0	30,9	58,1
Panama	13,9	38,2	47,9
Paraguay	16,7	20,4	62,9
Uruguay	21,8	24,9	53,2
Venezuela	11,1	54,8	34,1

Source: CEPAL (1996).

problématique. Le choix des normes est particulier à chaque pays, et par conséquent il entrave généralement la comparabilité au niveau international. Même à l'intérieur d'un pays, il est difficile de choisir une norme qui soit valable pour l'ensemble de la population (voir encadré 2 ci-dessus). Dans de nombreux pays notamment, et en particulier dans les pays en développement, les personnes pourvues d'un emploi travaillent bien au-delà du temps réglementaire (considéré comme «normal» par la législation) afin d'avoir un revenu adéquat (voir tableau 1). Dans ces pays, les personnes effectuant le nombre d'heures de travail réglementaire peuvent considérer qu'elles n'atteignent pas leur niveau de plein emploi, et elles peuvent de ce fait être désireuses d'effectuer des heures complémentaires et être disponibles pour ce faire. D'aucuns diront que ces travailleurs sont également affectés par le sous-emploi en ce qui concerne la durée du travail, mais, si la norme choisie pour la détermination du sous-emploi est liée à la réglementation, ils ne peuvent pas être inclus dans la catégorie des personnes sous-employées. C'est pourquoi la réunion d'experts a recommandé que le sous-emploi soit principalement déterminé en comparant la situation d'emploi actuelle à une autre situation d'emploi possible.

36. D'autre part, la réunion d'experts a également reconnu que, pour permettre la prise de décisions en matière de politique nationale, il convenait de choisir des normes propres à exclure les personnes qui sont pourvues d'un emploi se situant à un niveau pouvant être considéré comme adéquat, sans tenir compte du fait que ces personnes préféreraient ou seraient capables d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail ou d'avoir un revenu plus élevé, etc. La réunion d'experts a par conséquent recommandé que, pour tenir compte des préoccupations d'ordre politique, des normes soient utilisées au niveau national de façon à exclure certaines personnes de la population sous-employée. Ces normes devraient être choisies en fonction des réalités et des besoins du pays. Toutefois, dans le cadre de la présentation de rapports internationaux, il convient de ne pas tenir compte de ces normes. C'est pourquoi les exclusions devraient, dans la mesure du possible, être faites a posteriori, c'est-à-dire après la collecte des données, de façon à ce que l'information concernant le nombre de personnes par ailleurs exclues soit disponible.

Les différentes formes de sous-emploi

37. Le sous-emploi est défini par rapport à deux aspects du travail, à savoir sa durée et sa productivité. Ce sont les deux éléments qui décrivent l'utilisation de la main-d'œuvre (Myrdal, 1968). La durée du travail est directement observée et quantifiée en fonction des heures de travail de la population active occupée. En revanche, la productivité du travail est définie par un certain nombre de facteurs dont la plupart ne se

prêtent pas facilement à la mesure. Certains ont trait aux caractéristiques propres des travailleurs, telles que leur niveau de qualification, leur attitude vis-à-vis du travail et de la vie en général, et leurs capacités physiques et mentales; d'autres, telles que la répartition professionnelle de la main-d'œuvre, les ressources naturelles existantes, le niveau technologique et le volume de capital, sont fixées à court et à moyen terme (*ibid.*).

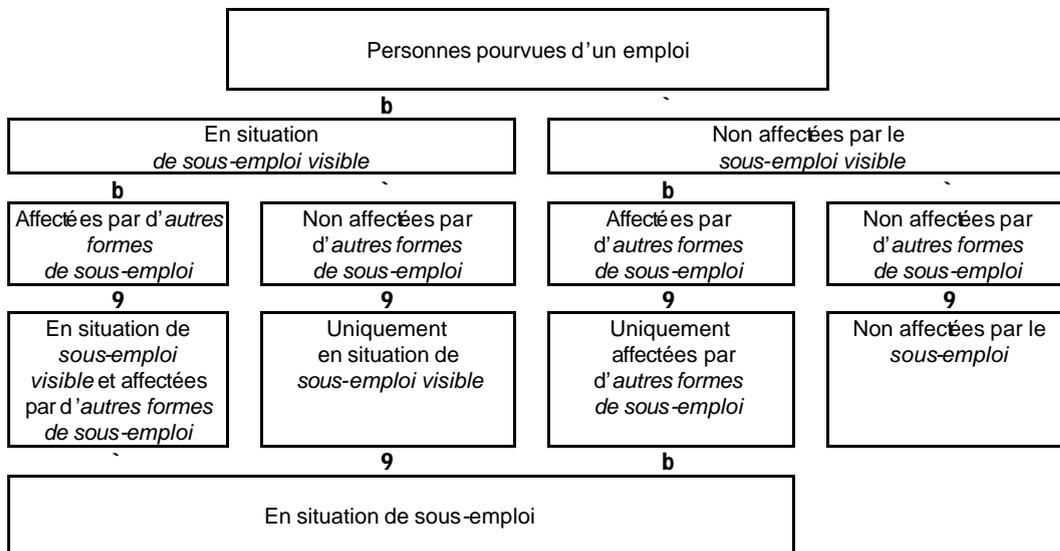
38. Ces deux aspects correspondent aux deux formes de sous-emploi identifiées par les directives actuelles: le *sous-emploi visible*, qui reflète l'inadéquation de la durée du travail, et le *sous-emploi invisible*, qui reflète l'inadéquation de la productivité du travail. La réunion d'experts a estimé qu'il fallait continuer à distinguer ces deux formes de sous-emploi (voir paragraphe 7 du projet de résolution figurant à l'annexe I). Elle a notamment identifié deux variables pour refléter le *sous-emploi invisible*, à savoir le revenu horaire et l'utilisation des compétences, et a proposé de rebaptiser celui-ci «autres formes de sous-emploi» pour mieux faire ressortir le fait qu'il est caractérisé par plus d'une variable, à savoir le revenu horaire et les compétences, et que ces formes sont loin d'être «invisibles». Il pourrait être utile de séparer l'aspect revenu de l'aspect compétences, mais l'intérêt principal est de refléter le phénomène sous-jacent qu'ils décrivent l'un et l'autre, à savoir la productivité du travail. Ce ne sont pas là les seuls éléments servant à déterminer la productivité du travail, et la définition proposée permet aux pays d'utiliser des variables complémentaires.

39. Le *sous-emploi visible* et les *autres formes de sous-emploi* ne s'excluent pas mutuellement. Une personne peut être sous-employée tant du point de vue du temps de travail que de celui de ses compétences, ou encore du point de vue du temps de travail et du revenu horaire. Aux fins de l'analyse de la relation existant entre le *sous-emploi visible* et les *autres formes de sous-emploi*, ces travailleurs peuvent être inclus dans les deux catégories de sous-emploi et classés en conséquence (voir paragraphe 8 du projet de résolution figurant à l'annexe I). Le nombre total de personnes en situation de sous-emploi comprend donc i) les personnes uniquement en situation de *sous-emploi visible*; ii) les personnes connaissant uniquement d'*autres formes de sous-emploi*; et iii) les personnes dont la situation relève à la fois du *sous-emploi visible* et des *autres formes de sous-emploi*.

40. Le projet de résolution définit le sous-emploi en fonction de ses éléments constitutifs, le *sous-emploi visible* et les *autres formes de sous-emploi*. Compte tenu de l'importance historique accordée aux personnes en situation de *sous-emploi visible*, la réunion d'experts a estimé qu'il était essentiel de les identifier très précisément. A cette fin, il est préférable de mesurer directement les personnes en situation de *sous-emploi visible* en utilisant une série de questions tout particulièrement destinées à les identifier plutôt que de mesurer, par des questions d'ordre général, l'ensemble des personnes sous-employées, au sein desquelles les personnes en situation de *sous-emploi visible* forment une catégorie. Les travailleurs peuvent ne pas être très enclins à faire état de toutes les raisons qui les poussent à vouloir changer leur situation de travail actuelle, ou peuvent être incapables de le faire, ou encore ils peuvent interpréter l'importance de chaque raison de différentes façons, en fonction de leur propre situation d'emploi. Par exemple, les personnes désirant avoir un revenu plus élevé peuvent souhaiter changer d'emploi pour en occuper un autre mieux rémunéré ou, à défaut, effectuer davantage d'heures de travail afin d'augmenter leur revenu. Confrontées à une question d'ordre général, ces personnes pourraient déclarer que l'aspect critique de leur situation d'emploi inadéquat est le revenu horaire et non le nombre d'heures. Il est par conséquent recommandé que la mesure du *sous-emploi visible* ait la priorité sur la mesure des *autres formes de sous-emploi* (voir paragraphe 9 du projet de résolution figurant à l'annexe I). La classification des personnes en situation de sous-emploi est illustrée à la figure 2. Les travailleurs en situation de *sous-emploi visible* sont identifiés en premier lieu, puis viennent les personnes connaissant d'*autres formes de sous-emploi*. Les personnes en situation de *sous-emploi visible* peuvent

également être classées dans la catégorie des *autres formes de sous-emploi*.

Figure 2. Identification des personnes en situation de sous-emploi



4. Sous-emploi visible

41. Le présent chapitre examine la proposition de définition des personnes en état de *sous-emploi visible*. Il étudie chacun des critères proposés et la manière de les appliquer dans les enquêtes auprès des ménages. Il examine également la définition internationale actuelle du *sous-emploi visible* et son évolution depuis que ce concept a été débattu pour la première fois à une CIST.

Directives actuelles

42. Les directives internationales actuelles relatives au *sous-emploi visible* figurent dans la *résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la 13^e CIST en 1982 (voir annexe II). Elles donnent une définition pratique relative au nombre de personnes en état de *sous-emploi visible* et au *volume du sous-emploi visible*. Les personnes en état de *sous-emploi visible* comprennent «toutes les personnes pourvues d'un emploi salarié ou ayant un emploi non salarié, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence» (paragr. 18 1)). Cette définition suppose que trois critères soient remplis pendant une brève période de référence. Le premier est que les travailleurs concernés doivent travailler moins que la durée normale du travail dans leur activité, définie par rapport aux heures légales, aux pratiques courantes ou à une norme uniforme: «la durée normale du travail pour une activité donnée devrait être définie en fonction des circonstances nationales, notamment de la législation en la matière lorsqu'elle existe, et des pratiques courantes dans les autres cas, ou faire l'objet d'une norme conventionnelle uniforme» (paragr. 18 2)). Le deuxième critère est que la situation doit être involontaire et le troisième que les travailleurs doivent être soit à la recherche d'un travail supplémentaire, soit disponibles pour un tel travail.

43. Cette définition a peu changé au cours des années. Depuis 1954, lorsqu'une définition du *sous-emploi visible* a été proposée pour la première fois à la 8^e CIST, elle faisait état d'une période de référence de courte durée, d'horaires réduits et de la volonté du travailleur d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail (BIT, 1954). La 9^e CIST tenue en 1957, qui a adopté la première définition internationale du *sous-emploi visible*, a ajouté le critère de la disponibilité pour faire des heures de travail complémentaires. Une réunion d'experts organisée en 1963 a introduit la notion de caractère involontaire des horaires de travail réduits qui, bien que, négligée dans la résolution de la 11^e CIST, figure dans la définition actuelle. La seule différence importante par rapport aux définitions antérieures est que la première définition internationale recommandait également une mesure sur une période d'un an afin de tenir compte des variations du *sous-emploi visible* au cours de l'année (BIT, 1957c). Cette recommandation n'a pas été conservée par les CIST ultérieures.

44. Si la définition internationale actuelle du *sous-emploi visible* a peu évolué depuis qu'elle a été formulée pour la première fois, les critères sur lesquels repose cette définition ne sont pas clairement établis. Premièrement, il n'est pas indiqué clairement s'il convient d'utiliser la durée réelle ou la durée habituelle du travail pour identifier les personnes travaillant moins que la durée normale. Deuxièmement, la durée normale du travail en dessous de laquelle les personnes peuvent être classées parmi la population en état de *sous-emploi visible* peut être déterminée de diverses manières et aucune directive n'est fournie quant à la manière d'appliquer cette norme dans la pratique et notamment de choisir une norme uniforme valable. Troisièmement, la définition ne contient pas de directives permettant de déterminer la nature involontaire de la durée du travail ou de vérifier les activités de recherche d'un travail complémentaire par les travailleurs ou leur disponibilité pour prendre un tel travail. De

ce fait, peu de pays appliquent ces critères

Encadré 3

Pratiques nationales en matière de sous-emploi visible

La majorité des définitions couvrent les personnes dont les «heures de travail réellement effectuées» au cours de la période de référence étaient inférieures à une norme conventionnelle uniforme. Certaines définitions portent sur les personnes dont les «heures de travail habituelles» sont inférieures à une norme conventionnelle uniforme. D'autres incluent les deux groupes de travailleurs. Un certain nombre de définitions ne fixent pas de conditions relatives à la durée du travail.

La *durée normale du travail pour l'activité considérée* est définie dans quelques pays en termes d'heures légales ou d'heures habituelles effectuées par des travailleurs à plein temps. D'autres pays recherchent directement si les travailleurs travaillent à temps partiel en leur permettant de comparer eux-mêmes la durée habituelle de travail dans leur emploi principal avec la durée normale du travail dans leur activité. La plupart des autres pays utilisent une norme conventionnelle uniforme dont la valeur peut varier de manière importante, allant de 25 heures à la Barbade et en Malaisie à 40 heures en Equateur et à 47 heures au Costa Rica. Quelques pays définissent la durée normale du travail comme la durée habituelle du travail, ce qui ne correspond pas à la durée normale du travail telle qu'elle est définie dans les normes internationales.

Toutes les définitions n'exigent pas des travailleurs qu'ils invoquent des *raisons involontaires* pour lesquelles ils ne travaillent pas un plus grand nombre d'heures ou pour lesquelles la durée de leur travail est ce qu'elle est. Lorsque ce critère existe, les raisons considérées comme involontaires varient d'un pays à l'autre. La plupart des définitions exigent des travailleurs qu'ils indiquent leur volonté d'effectuer des heures complémentaires, alors que ce critère n'existe pas dans les directives actuelles. Certaines de ces définitions exigent que toutes les personnes en situation d'emploi répondent à la question de savoir si elles veulent faire des heures complémentaires. Dans la plupart des pays toutefois, seules les personnes qui travaillent moins que la durée normale sont visées.

Alors que la plupart des définitions exigeant des travailleurs qu'ils invoquent des raisons involontaires concernent toutes les personnes qui travaillent moins que la durée normale du travail, un certain nombre, essentiellement dans les pays développés, obtiennent ces informations en deux temps. Elles identifient d'abord les travailleurs qui travaillent habituellement moins que la durée normale du travail pour des raisons involontaires, puis ceux dont les heures réellement effectuées sont inférieures à leurs heures habituelles de travail pour des raisons économiques ou techniques. Toutefois, les raisons considérées comme «involontaires» ne sont pas les mêmes pour les deux groupes de travailleurs identifiés. Elles ne s'ajoutent pas.

Quelques définitions, peu nombreuses, exigent que les travailleurs cherchent à faire des heures complémentaires. Plus rares encore sont celles qui exigent que les travailleurs soient disponibles, prêts ou aptes à travailler davantage. Dans ce cas, c'est généralement en relation avec les autres critères.

Source: BIT, 1990.

de façon cohérente (voir annexe III), ce qui fait qu'il existe une multitude de définitions nationales qui rendent difficile la comparaison des niveaux de *sous-emploi visible* entre pays (voir encadré 3).

Définition proposée

45. La définition des personnes en état de *sous-emploi visible*, telle qu'elle est proposée dans le projet de résolution (sous-paragraphe 10 1), annexe I), tente de surmonter la plupart des faiblesses de la définition internationale actuelle. Elle utilise des critères semblables à ceux appliqués dans les définitions internationales de l'emploi et du chômage et définit chaque critère. Il est proposé de considérer comme personnes en état de sous-emploi visible les personnes qui, pendant une période de

référence de courte durée, étaient disposées à travailler davantage, étaient disponibles pour le faire et avaient travaillé moins que la durée normale du travail dans leur activité.

46. La définition proposée du *sous-emploi visible* couvre les personnes qui étaient désireuses et disponibles pour travailler un plus grand nombre d'heures qu'elles ne l'ont fait dans tous les emplois qu'elles ont occupés pendant la période de référence et qui, pendant cette période, ont travaillé dans tous leurs emplois moins que la durée normale du travail. Il en résulte que les personnes qui occupent deux emplois à temps partiel et qui souhaitent les remplacer par un emploi à temps complet impliquant le même nombre total d'heures de travail ne doivent pas être classées parmi les personnes en état de *sous-emploi visible*, pas plus que celles qui travaillent moins que la durée normale de travail dans leur emploi principal mais qui, si l'on considère leurs activités secondaires, travaillent davantage que la norme, même si elles déclarent souhaiter travailler davantage.

47. Toutefois, de nombreux travailleurs occupant plus d'un emploi¹ mènent des activités secondaires afin de disposer d'un revenu suffisant. Il peut être utile de compléter la mesure du *sous-emploi visible* par une question sur les raisons de l'emploi secondaire afin d'identifier les personnes exerçant plusieurs activités qui seraient considérées comme étant en état de *sous-emploi visible* si elles n'occupaient qu'un seul emploi, c'est-à-dire les travailleurs qui occupent un emploi secondaire du fait que le nombre d'heures qu'ils effectuent dans leur emploi principal est insuffisant (voir paragraphe 17 du projet de résolution, annexe I).

Dispositions à travailler davantage

48. Le premier et principal critère de la définition proposée du *sous-emploi visible* permet d'identifier les personnes occupées qui, quel que soit le nombre d'heures qu'elles ont réellement effectuées pendant la période de référence, souhaiteraient ou préféreraient effectuer un plus grand nombre d'heures que celles qu'elles ont travaillées dans tous leurs emplois pendant la période de référence, de manière habituelle ou seulement ponctuelle: les personnes en état de *sous-emploi visible* peuvent vouloir augmenter la durée de leur travail de manière habituelle ou seulement pendant la période de référence de courte durée. Il s'agit de travailleurs dont le nombre d'heures de travail réellement effectuées est inférieur au nombre d'heures qui, selon eux, représente leur niveau de plein emploi. Cette définition inclut les personnes occupées qui, pendant la période de référence, voulaient ou auraient préféré i) remplacer leur emploi rémunéré ou leur emploi indépendant actuel par un autre emploi comportant davantage d'heures de travail; ii) obtenir un ou plusieurs autres emplois en plus de leurs emplois actuels; iii) travailler un plus grand nombre d'heures dans leurs emplois actuels, ou une combinaison de ces différents éléments.

49. Ce critère remplace le critère selon lequel les travailleurs doivent travailler « involontairement » moins que la durée normale du travail, qui existe dans la définition internationale actuelle. On peut raisonnablement s'attendre à ce que des personnes qui ont, involontairement, travaillé à temps réduit souhaitent effectuer davantage d'heures, et l'on peut admettre que l'aspect « involontaire » retenu dans la définition internationale actuelle du *sous-emploi visible* est très proche du critère de désir des travailleurs de prendre un emploi supplémentaire. La France, par exemple, lorsqu'elle présente à

¹ Est considérée comme occupant plus d'un emploi une personne occupée qui, pendant la période de référence, avait des emplois rémunérés auprès de deux ou plusieurs employeurs, ou avait un emploi indépendant dans deux ou plusieurs entreprises, qu'elles appartiennent aux travailleurs eux-mêmes ou à des membres de leur famille, ou avait à la fois un emploi rémunéré et un emploi indépendant (BIT, 1982). Les emplois rémunérés et les emplois indépendants ont été définis dans la résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession, adoptée par la 15^e CIST (BIT, 1993).

Eurostat (Office statistique des Communautés européennes) ses statistiques sur la main-d'œuvre, assimile les travailleurs à temps partiel qui veulent travailler davantage aux travailleurs à temps partiel qui sont dans l'incapacité de trouver davantage de travail. Quant à l'Australie, lorsqu'elle présente ses statistiques sur le sous-emploi, elle considère que les travailleurs à temps complet qui, pendant la période de référence, ont travaillé moins que d'habitude pour des raisons économiques sont des travailleurs qui préfèrent effectuer des heures supplémentaires (ABS, 1997). La différence entre le critère de «disposition» et le critère «involontaire» paraissant négligeable, ils pourraient être utilisés indifféremment.

50. Toutefois, le critère de disposition à travailler davantage est préférable au critère d'involontarité pour trois raisons. Premièrement, parce qu'il correspond davantage au principe d'activité dans le cadre de la main-d'œuvre, principe selon lequel les personnes doivent faire ou avoir l'intention de faire quelque chose pour figurer dans l'une des catégories de la main-d'œuvre, sans considération du fait qu'elles se trouvent dans une situation particulière ou qu'elles possèdent certaines caractéristiques. Deuxièmement, parce qu'il est généralement admis qu'il est difficile de classer les raisons selon qu'elles sont volontaires ou involontaires; les pays ne sont en général pas d'accord sur les raisons précises considérées comme involontaires (voir annexe II). Lorsque la 13^e CIST a adopté la définition actuelle du *sous-emploi visible*, elle n'a pas pu parvenir à un accord sur les raisons constituant l'élément involontaire, bien qu'il ait été proposé de prendre en compte «le ralentissement des activités ou leur baisse saisonnière, les pénuries de matériel, les réparations de l'entreprise ou des équipements, l'impossibilité d'obtenir du travail à temps plein...» (BIT, 1982). Troisièmement, parce qu'il peut se faire que les raisons volontaires soient en fait des raisons involontaires déguisées, et vice versa. Les personnes signalant qu'elles ont travaillé moins que la durée normale du travail en raison de leurs responsabilités familiales ont peut-être opté pour ces activités parce qu'elles ne pouvaient pas trouver davantage de travail. Il peut également s'agir de personnes qui, bien qu'ayant travaillé à horaires réduits à l'origine pour des raisons personnelles, souhaitent maintenant travailler davantage mais continuent d'invoquer la raison originale (donc volontaire) pour expliquer leur travail à temps réduit. Inversement, certaines personnes peuvent invoquer des raisons économiques pour leur travail à horaires réduits, même si elles ne sont pas disposées actuellement à effectuer davantage d'heures de travail.

51. Pour identifier les travailleurs qui répondent au critère du «désir de travailler», les enquêtes sur les ménages doivent comporter une question permettant d'établir si les travailleurs souhaitaient effectuer davantage d'heures de travail pendant la période de référence. A des fins analytiques, cette question pourrait également permettre de savoir si ces personnes souhaitent prendre un ou plusieurs emplois complémentaires, remplacer leur(s) emploi(s) actuel(s) par un autre emploi comportant un plus grand nombre d'heures, effectuer davantage d'heures de travail dans leur emploi actuel ou une combinaison de ces éléments. La question devrait permettre de déterminer si les intéressés souhaitent travailler davantage dans un emploi rémunéré ou indépendant, et elle devrait être posée à l'égard de tous les emplois occupés par le travailleur. Elle devrait être posée à toutes les personnes occupées, quel que soit le nombre d'heures qu'elles ont réellement effectuées pendant la période de référence. De ce fait, la question peut aussi viser à savoir si le travailleur souhaite travailler moins d'heures qu'il ne le fait actuellement, comme au Japon:

Souhaitez-vous changer d'emploi ou occuper un emploi supplémentaire?

- souhaite changer d'emploi
- souhaite occuper un emploi supplémentaire
- souhaite travailler un plus grand nombre d'heures dans l'emploi actuel
- souhaite travailler un moins grand nombre d'heures dans l'emploi actuel
- ne souhaite pas changer d'emploi

52. On pourrait soutenir que, pour classer les travailleurs parmi la population en état de *sous-emploi visible*, la recherche d'heures complémentaires est un critère plus objectif que le simple souhait de travailler davantage. Ce critère est particulièrement utile pour aligner la définition du *sous-emploi visible* avec celle du chômage. Il est toutefois prouvé qu'une mesure s'appuyant sur l'activité de recherche d'un travailleur est généralement moins sensible à l'évolution économique qu'une mesure s'appuyant sur le souhait de faire des heures complémentaires (BIT, 1997c). Cette remarque est particulièrement vraie en cas de réduction de la demande de main-d'œuvre, lorsque de nombreuses personnes pourvues d'un emploi ne cherchent pas à faire des heures complémentaires, même si elles sont désireuses et disponibles pour les faire. De nombreux travailleurs indépendants ne disposent peut-être pas des informations nécessaires sur de meilleures méthodes de production ou n'y ont peut-être pas accès. Les travailleurs salariés peuvent ne pas être au courant des possibilités d'emplois supplémentaires, ou bien ces possibilités sont rares, par exemple parce que ces travailleurs font l'objet d'une discrimination. Les travailleurs qui dépendent économiquement d'un soutien de famille, par exemple le conjoint ou les enfants, ne sont peut-être pas en mesure de changer de région ou d'activité économique afin de trouver des possibilités de travail supplémentaire. Enfin, et c'est là le plus important, les travailleurs qui travaillaient à horaires réduits pendant la brève période de référence seulement n'ont peut-être pas eu la possibilité de chercher activement des heures complémentaires, mais ne sont sans doute capables que d'exprimer leur préférence pour travailler davantage. Les données relatives à un certain nombre de pays montrent qu'une très faible proportion de travailleurs en état de *sous-emploi visible* cherchent en fait à faire des heures complémentaires, surtout lorsqu'ils se trouvent dans cette situation depuis peu de temps (OCDE, 1996a). Pour tous ces travailleurs, le critère de recherche d'heures de travail complémentaires sera trop restrictif. En général, la recherche d'un emploi nécessite la prise de contacts, des informations sur la manière de chercher du travail et l'accès à ces méthodes, et les travailleurs instruits des zones urbaines ont plus de chances de figurer parmi les travailleurs en état de *sous-emploi visible* que les autres. En revanche, une mesure s'appuyant sur les activités de recherche d'emploi des travailleurs sera moins sensible à la formulation de la question qu'une mesure s'appuyant sur le souhait des travailleurs de faire des heures complémentaires (BIT, 1997c). La réunion d'experts a donc recommandé d'utiliser les deux mesures (voir sous-paragraphe 20 b) du projet de résolution, annexe I).

53. Le critère de «recherche» d'heures complémentaires doit être interprété, à l'instar de la définition standard du chômage, comme impliquant qu'au moins une activité spécifique de recherche d'un travail a été entreprise au cours d'une période récente déterminée. Cela comprend des démarches similaires à celles qui ont été retenues pour la définition internationale du chômage (BIT, 1988), avec quelques modifications pour tenir compte du cas des travailleurs qui cherchent à faire davantage d'heures dans leur emploi actuel, salarié ou indépendant. Les mesures suivantes sont proposées (en *italiques* figurent celles ajoutées aux démarches de recherche d'un travail figurant dans la définition du chômage): inscription auprès d'un bureau de placement public ou privé; candidature auprès des employeurs *actuels ou d'autres employeurs*; recherche sur des chantiers, dans des fermes, à la porte des usines, sur les marchés ou autres lieux publics; insertion de petites annonces ou réponses à des annonces parues dans la presse; demande d'assistance à des amis ou à des parents; recherche d'un terrain, d'un bâtiment, de machines ou de matériel en vue de créer ou de moderniser son entreprise; recherche d'un financement *initial ou supplémentaire*; demandes de permis ou licences, etc.

54. La période récente spécifiée au cours de laquelle les personnes intéressées doivent avoir fait des démarches pour faire des heures complémentaires devrait être

suffisamment longue pour tenir compte des personnes ayant cherché à travailler antérieurement et attendant des réponses d'éventuels employeurs; cependant, elle ne doit pas être trop longue de façon à exclure les personnes qui ne sont pas actuellement disposées à faire des heures complémentaires. Le cas échéant, les pays souhaiteront peut-être retenir la même période que celle qui est déjà utilisée pour la mesure du chômage, en fonction des circonstances nationales.

55. Le critère de «recherche d'heures de travail complémentaires» doit également tenir compte des personnes qui ne recherchaient pas d'heures complémentaires au cours de la période récente spécifiée, car elles avaient déjà trouvé à travailler des heures complémentaires à une date ultérieure. Ces personnes devraient être classées comme étant en état de *sous-emploi visible*, de la même manière que les personnes non pourvues d'un emploi et qui ne cherchent pas un emploi mais qui commenceront à travailler plus tard sont considérées comme étant au chômage (voir sous-paragraphe 10 3) du projet de résolution, annexe I).

Disponibilité pour travailler davantage

56. Le deuxième critère de classification dans la catégorie du *sous-emploi visible* vise à établir une distinction entre les personnes qui, si la possibilité se présente, sont prêtes à faire des heures complémentaires pendant une période ultérieure et celles qui ne le sont pas. Ce critère comporte trois éléments: premièrement, les travailleurs doivent être prêts, c'est-à-dire qu'ils doivent avoir le temps de faire des heures complémentaires. Deuxièmement, ils doivent être prêts au cours d'une période ultérieure, c'est-à-dire soit immédiatement, soit après avoir pris certaines dispositions pour remplacer leur emploi actuel, pour assurer la garde des enfants, pour organiser un déménagement éventuel, etc. Il va de soi que la période ultérieure permettant de déterminer la disponibilité pour faire des heures complémentaires doit être prolongée au-delà de la brève période de référence d'une journée ou d'une semaine, et de ce fait au-delà de la période généralement utilisée pour déterminer la disponibilité des travailleurs dans la définition du chômage, compte tenu du fait que de nombreux travailleurs ne peuvent abandonner leur emploi actuel qu'après un certain délai (OSZ, 1997) (voir sous-paragraphe 10 4) du projet de résolution, annexe I). Troisièmement, les travailleurs doivent avoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans le type d'arrangement qu'ils veulent ou qu'ils recherchent; par exemple, s'ils souhaitent faire des heures complémentaires dans le même emploi, ils devraient en avoir la possibilité.

57. La question permettant de déterminer la disponibilité des travailleurs pour faire des heures complémentaires dans une enquête sur les ménages devrait permettre de savoir si les travailleurs sont prêts à travailler davantage au cours d'une période de référence ultérieure spécifiée. Afin de faciliter l'analyse des données, il peut être utile de ne pas évoquer la période de disponibilité mais de permettre des catégories de réponses alternatives, comme cela est fait dans le questionnaire de la Norvège:

- | | |
|---|---|
| | Dans combien de temps seriez-vous prêt à effectuer davantage d'heures de travail? |
| C | immédiatement |
| C | dans un mois au plus tard |
| C | dans plus d'un mois |
| C | ne sait pas |

Personnes travaillant moins que la durée normale du travail

58. Le troisième critère vise à exclure les travailleurs qui sont désireux et disponibles pour faire des heures complémentaires mais qui, en raison du nombre d'heures qu'ils ont effectuées pendant la période de référence, peuvent être considérés, à des fins de politique générale, comme ayant atteint leur niveau de plein emploi du point de vue de la durée du travail. Ce critère tient au besoin des décideurs d'associer la population en état de *sous-emploi visible* aux décisions, en identifiant les personnes qui ont travaillé moins que ce qu'ils considèrent comme un «plein temps». Compte tenu des limites liées à l'utilisation de normes, notamment à des fins internationales (voir paragraphes 35 et 36 ci-dessus), la réunion d'experts a recommandé que ce critère soit utilisé essentiellement pour des besoins de politique nationale. Au plan international, elle a recommandé de prendre en compte la population en état de *sous-emploi visible* recensée grâce aux deux premiers critères seulement, c'est-à-dire en fonction de la disposition et de la disponibilité des travailleurs. Ceci implique qu'au stade de la collecte des données, lors d'une enquête sur les ménages, tous les travailleurs devraient être invités à fournir des informations sur leur disposition à faire des heures complémentaires et sur leur disponibilité pour ce faire, et que les personnes dont les heures de travail sont supérieures à la normale devraient être exclues au stade de mise en tableaux des données. **Ce débat apparaît aux sous-paragraphes 10 2) et 20 a) du projet de résolution figurant à l'annexe I**

59. Pour refléter les pratiques nationales, il est proposé de fixer ce critère en comparant les heures de travail réellement effectuées dans tous les emplois pendant la période de référence avec soit une norme conventionnelle uniforme, soit les heures normales de travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Ce critère suppose le calcul des heures de travail réellement effectuées dans tous les emplois pendant une courte période de référence. Il ne renvoie pas aux heures habituelles de travail du fait que le *sous-emploi visible* constitue une catégorie du cadre de la main-d'œuvre qui se rattache à une brève période de référence. De même que le chômage recense les personnes qui n'ont pas travaillé pendant la courte période de référence et non celles qui ne travaillent pas habituellement, le *sous-emploi visible* recense les personnes qui ont travaillé moins que la durée normale pendant la période de référence et non celles qui travaillent habituellement moins que la durée normale du travail. De ce fait, les personnes qui travaillent habituellement moins que la durée normale du travail mais qui, pendant la période de référence, ont travaillé davantage soit parce qu'elles ont fait des heures supplémentaires, soit parce qu'elles avaient un emploi secondaire sont exclues. En revanche, les personnes occupées qui travaillent habituellement davantage que la normale mais qui, pendant la période de référence, ont travaillé moins sont incluses si elles sont disposées et disponibles pour faire des heures complémentaires. A des fins analytiques, il pourrait être utile d'identifier les personnes en état de *sous-emploi visible* qui travaillent habituellement moins que la durée normale du travail. Ce sous-groupe, appelé *travailleurs involontairement à temps partiel*, est examiné plus à fond dans le chapitre 6 du présent rapport.

60. La 10^e CIST, réunie en 1962, a défini les heures de travail réellement effectuées (voir encadré 4). Bien que cette définition soit restreinte aux travailleurs salariés, occupés essentiellement dans des établissements industriels, la majorité des pays recense, dans les enquêtes auprès des ménages, les heures de travail réellement effectuées pour l'ensemble des travailleurs, même si ce n'est pas toujours pour tous les emplois. Il serait naturellement avantageux que les normes internationales sur les «heures de travail réellement effectuées» soient révisées de manière à s'étendre à l'ensemble des travailleurs. La 16^e CIST voudra peut-être recommander au Bureau de statistique du BIT d'accorder la priorité à la révision des directives internationales sur le temps de travail dans un avenir proche.

61. La durée normale du travail peut être calculée sur la base d'une norme

conventionnelle uniforme. La plupart des pays qui mesurent le *sous-emploi visible* déterminent ainsi la durée normale du travail. Il existe toutefois d'importants écarts dans la valeur choisie pour la norme d'un pays à l'autre. Pour refléter un niveau de «plein emploi» par rapport à la durée du travail, il est proposé d'établir la norme uniforme comme étant la durée habituelle du travail pour la plupart des travailleurs, c'est-à-dire qu'elle devrait constituer la valeur modale des heures habituellement effectuées lorsqu'une valeur modale unique peut être déterminée, ou la valeur moyenne dans les autres cas. Il est proposé d'utiliser les heures de travail habituellement effectuées (et non la durée normale du travail) parce qu'on englobe ainsi toutes les personnes pourvues d'un emploi et pas seulement les travailleurs salariés, et de nombreux pays les mesurent déjà dans les enquêtes auprès des ménages. Toutefois, il n'existe aucune définition statistique internationale des «heures habituellement effectuées». L'OIT a déjà travaillé sur la question (voir encadré 5). Il serait très utile de préparer des directives internationales en la matière, et la 16^e CIST voudra peut-être recommander au Bureau de statistique du BIT de donner la priorité à la révision des directives internationales sur le temps de travail.

Encadré 4
Quelques définitions internationales

Définition internationale des heures de travail réellement effectuées

- 1) Les statistiques des heures de travail réellement effectuées devraient inclure:
 - a) les heures réellement effectuées pendant les périodes normales de travail;
 - b) les heures effectuées en plus des heures réellement effectuées pendant les périodes normales de travail, et généralement rémunérées à des taux supérieurs aux taux normaux (heures supplémentaires);
 - c) le temps consacré sur le lieu de travail à des travaux tels que la préparation du lieu de travail, les travaux de réparation et d'entretien, la préparation et le nettoyage des outils et l'établissement de reçus, de fiches et de durée d'opérations et de rapports;
 - d) le temps passé sur le lieu de travail en temps morts, en raison, par exemple, du manque occasionnel de travail, d'arrêts de machines ou d'accidents, ou le temps passé sur le lieu de travail pendant lequel aucun travail n'a été fait mais pour lequel un paiement a été effectué sur la base d'un contrat d'emploi garanti;
 - e) le temps correspondant à de courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les arrêts du travail pour collation.

- 2) Les statistiques des heures de travail réellement effectuées devraient exclure:
 - a) les heures rémunérées mais non effectuées, telles que les congés annuels payés, les jours fériés payés, les congés de maladie payés;
 - b) les pauses pour les repas;
 - c) les heures consacrées aux trajets entre domicile et lieu de travail et vice versa.

(Résolution concernant les statistiques des heures de travail,
10^e CIST,
1962)

Définition internationale de la durée normale du travail

- 1) La durée normale du travail est la durée fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales.
- 2) Lorsque la durée du travail n'est pas fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, cette expression désignera le nombre d'heures, par jour ou par semaine, au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages de l'établissement concernant les catégories de travailleurs considérées.

(Résolution concernant les statistiques des heures de travail,
10^e CIST,
1962)

Définition internationale d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable

L'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps:

- i) ayant le même type d'emploi;
- ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; et
- iii) est employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps, se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé.

H:\WPW

(Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994)

Encadré 5

Projet de définition des heures habituellement effectuées

Le concept d'heures habituellement effectuées par une personne pourvue d'un emploi vise à connaître l'horaire de travail le plus fréquent de la personne sur une longue période. Les heures habituellement effectuées peuvent correspondre à un horaire journalier ou hebdomadaire et être définies comme les «heures effectuées pendant une semaine ou une journée type dans une activité» (BIT, 1992) ou, plus techniquement, comme la **valeur modale des heures de travail réellement effectuées par un travailleur par jour ou par semaine sur une longue période**. Pour les travailleurs des secteurs commercial ou agricole dont l'horaire de travail varie entre la haute saison et la basse saison et qui auront plus d'une valeur modale au cours de l'année, la «longue période» peut être la saison en cours (commerciale ou agricole). En revanche, ce peut être l'année pour la plupart des emplois de bureau, où l'horaire de travail est en général constant tout au long de l'année. La «longue période» peut également être fonction de la fréquence avec laquelle les données sont réunies; par exemple, les enquêtes mensuelles auprès des ménages peuvent retenir comme longue période le mois précédent.

Lorsqu'il n'est pas possible de trouver une valeur modale, par exemple dans le cas des travailleurs dont le temps de travail est annualisé, qui n'ont pas d'horaires de travail réguliers, les «heures de travail habituellement effectuées» peuvent être obtenues avec une autre mesure de la tendance centrale, comme la moyenne des heures de travail réellement effectuées par jour ou par semaine sur la longue période. Afin d'éviter une estimation biaisée, la moyenne devrait exclure tous les jours ou toutes les semaines au cours desquels les travailleurs ont été soit absents du travail, soit sans emploi.

En principe, les «heures habituellement effectuées» peuvent être calculées pour les travailleurs qui ne possèdent pas de contrat de travail, par exemple les salariés de petites entreprises ou d'entreprises familiales, les travailleurs indépendants, etc., s'ils ont des horaires de travail réguliers. Dans le cas des travailleurs ayant un contrat de travail, il est utile de comparer les heures habituelles de travail et les heures normales de travail. Par rapport aux «heures normales de travail», les «heures habituellement effectuées» incluent les heures supplémentaires effectuées systématiquement tous les jours ou toutes les semaines et excluent les heures qui ne sont pas effectuées de manière habituelle. Les «heures habituellement effectuées» ne tiennent pas compte des heures supplémentaires ponctuelles ni des absences ou périodes de repos inhabituelles.

Source: Mata-Greenwood, 1992.

62. On peut également considérer que la durée normale du travail correspond aux «heures normales de travail» des «travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable». Les heures normales de travail ont été définies par la 10^e CIST et les «travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable» par la Conférence internationale du Travail de 1994, dans la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel (voir encadré 4). La définition d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable n'est pas une définition statistique et, en tant que telle, ne se prête pas à la mesure. Elle suppose que l'on obtienne les heures normales de travail pour la quasi-totalité des professions dans chaque établissement. Ce travail est trop contraignant pour une enquête auprès des ménages. Il est toutefois possible de connaître indirectement le nombre de personnes dont les heures normales de travail sont inférieures aux heures normales de travail d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable en demandant aux déclarants d'évaluer si leur horaire de travail correspond à un travail à plein temps ou à un temps partiel. On aurait ainsi en principe une indication du caractère légal de leurs contrats de travail ou des dispositions administratives de l'établissement concernant leur emploi. Ce type de question est posé dans les enquêtes sur la main-d'œuvre de l'Union européenne, comme en Espagne:

L'emploi en question est:

- C un emploi à plein temps
- C un emploi à temps partiel du fait que:
 - la personne concernée est à l'école ou suit une formation professionnelle
 - la personne concernée est malade ou incapable de travailler
 - la personne n'a pu trouver un travail à plein temps
 - la personne ne souhaitait pas un travail à plein temps
 - autres raisons
 - ne connaît pas la raison

63. Toutefois, cette procédure permet d'identifier les personnes qui travaillent à temps partiel dans l'emploi principal seulement, c'est-à-dire les personnes dont les heures normales de travail dans l'emploi principal sont en deçà des heures normales de travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, ce qui n'est pas la même chose que les personnes qui, au cours de la période de référence, ont travaillé moins que les heures normales de travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Trois types d'ajustement s'imposent: premièrement, il faut tenir compte des heures supplémentaires éventuellement effectuées pendant la période de référence. En effet, les travailleurs à temps partiel qui, durant la période de référence, ont travaillé plus que la durée normale de leur travail, en raison d'heures supplémentaires par exemple, doivent être exclus si en conséquence ils ont travaillé au total plus que les heures normales de travail des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable. Deuxièmement, il faut prendre en considération les absences des travailleurs à plein temps. Les travailleurs à plein temps qui, pendant la période de référence, ont travaillé moins que la durée normale de travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable doivent être inclus. Troisièmement, il faut tenir compte du fait que des travailleurs à temps partiel occupent plusieurs emplois. Le statut de travailleur à temps partiel ne pouvant être attaché qu'à un seul emploi, certaines personnes peuvent détenir deux emplois à temps partiel et pouvoir néanmoins être classées comme en état de *sous-emploi visible* même si le total des heures de travail effectuées dans les deux emplois est supérieur à ce qui est considéré comme un emploi à plein temps dans l'un ou l'autre des deux emplois, faussant ainsi les mesures à la hausse. En conséquence, les travailleurs dont l'emploi principal est un emploi à temps partiel qui occupaient plusieurs emplois pendant la période de référence devraient être exclus si, en conséquence, ils ont travaillé au total plus que les heures normales de travail d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans l'emploi principal. Ces ajustements ne peuvent être apportés correctement que si les heures normales de travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable sont obtenues directement par le biais d'une enquête auprès des ménages, ce qui est rarement le cas.

64. Indépendamment des limites liées aux ajustements susmentionnés, l'identification des travailleurs à temps partiel sur la base de l'auto-évaluation peut être imprécise du fait que la manière dont ceux-ci conçoivent leur emploi (à plein temps ou à temps partiel) semble subjective lorsque dans leur profession la durée du travail a diminué au fil des ans. Les personnes ayant un emploi à plein temps tendent à indiquer un horaire à temps partiel lorsque la durée normale du travail dans leur emploi a reculé bien en deçà de ce qui est généralement considéré comme un emploi à plein temps dans le pays (OCDE, 1996b). De plus, le statut de travailleur à temps partiel est difficile à obtenir pour les travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail (par exemple pour les travailleurs indépendants, les travailleurs du secteur informel, etc.) ou qui sont dans une situation d'emploi instable (travailleurs occasionnels et saisonniers par exemple) et qui sont généralement sous-employés.

65. En outre, les travailleurs exclus de la situation de *sous-emploi visible* sur la

base des heures normales du travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ne seront pas les mêmes que ceux qui sont exclus sur la base d'une norme conventionnelle uniforme. Le tableau 2 montre, en prenant l'exemple de certains pays, que le

Tableau 2. Emploi à temps partiel: définitions nationales fondées sur l'auto-évaluation des travailleurs par rapport aux méthodes utilisant un seuil d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, 1995

Pays	Pourcentage de toutes les personnes en situation d'emploi travaillant à temps partiel, définies		
	Sur la base de l'auto-évaluation	Comme des personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine	Comme des personnes travaillant habituellement moins de 35 heures par semaine
Suisse (1996)	28,5	22,7	26,7
Royaume-Uni	21,9	19,9	24,0
Danemark	19,7	14,5	21,4
France	15,7	14,1	19,0
Allemagne	15,5	13,4	16,6
Belgique	15,5	16,5	20,4
Irlande	12,2	15,3	19,5
Pologne	8,5	13,3	17,0
Luxembourg	7,5	11,2	13,4
Espagne	6,5	6,2	9,3
Italie	5,9	11,1	13,9
République tchèque	4,0	4,8	34,8
Portugal	3,9	6,8	9,1
Grèce	3,2	8,0	11,5

Source: OCDE, 1996b.

nombre de travailleurs à temps partiel identifiés sur la base de l'auto-évaluation diffère de celui des travailleurs qui ont été classés comme travailleurs à temps partiel sur la base d'un nombre seuil d'heures (OCDE, 1996b). La **Commission du sous-emploi voudra sans doute débattre de la pertinence et de la faisabilité de déterminer ce critère sur la base d'une comparaison avec la durée normale du travail des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.**

Quelques données

66. Des données sur le *sous-emploi visible* provenant d'enquêtes nationales réalisées auprès des ménages dans 34 pays ont été tirées de publications nationales ou fournies par Eurostat (voir annexe IV pour la liste des publications consultées et les définitions employées). Aucune donnée n'a été demandée directement aux pays Membres. Bien que les données trouvées dans les publications nationales soient officielles, elles ne se réfèrent pas toujours au *sous-emploi visible*. En fait, l'interprétation de ces données par l'OIT et la manière dont elles ont été présentées sont officieuses et devraient être considérées comme telles.

67. Différentes définitions sont utilisées. Un premier groupe de pays identifie les personnes occupées dont les heures de travail, qu'elles soient actuelles ou habituelles, sont inférieures à un certain seuil et qui *veulent* travailler davantage. Un deuxième groupe de pays identifie les

Tableau 3. Mesures nationales du sous-emploi visible par type de définition

	Population en état de sous-emploi visible (milliers de personnes)	Population active (milliers de personnes)	Taux de sous-emploi visible (%)	Taux de chômage (%)
Personnes occupées qui veulent ou aimeraient faire des heures complémentaires				
Argentine (avril-mai 1996) (zones urbaines)	–	–	12,6	17,1
Costa Rica (juillet 1996)	146,8	1 220,9	12,0	6,2
Equateur (novembre 1996) (zones urbaines)	58,2	3 223,5	1,8	10,4
Japon (février 1995)	1 720	65 020	2,6	3,1
Paraguay (1990) (zone métropolitaine)	13,9	520,2	2,7	6,6
Pérou (1993) (Lima)	–	–	14,6	9,9
Philippines (ø 1995)*	2 614	28 380	9,2	9,5
Uruguay (1992) (zones urbaines)	–	–	3,5	9,0
Personnes occupées qui cherchent un travail complémentaire				
Irlande (avril 1996)	23,3	1 494,4	1,6	11,9
Mexique (deuxième trimestre de 1996) (41 zones urbaines)	–	–	1,4	5,8
Norvège (1995)	87	2 186	4,0	4,9
Personnes occupées avançant des raisons involontaires				
Hong-kong** (deuxième trimestre de 1996)	49	3 173,7	1,5	2,9
Israël (1995)	51,7	2 100,3	2,5	6,3
Mexique (deuxième trimestre de 1996) (41 zones urbaines)	–	–	1,6	5,8
Slovaquie (quatrième trimestre de 1996)	15,4	2 509,6	0,6	10,8
République tchèque (automne 1996)	54,2	5 312	1,0	3,5
Turquie (avril 1994)	371,9	21 586	1,7	8,3
Venezuela (premier semestre de 1993)	20,4	7 519,1	0,3	6,9
Travailleurs involontairement à temps partiel et travailleurs temporairement à horaires réduits				
Australie (septembre 1995)	567,8	9 103,9	6,2	8,4
Pays de la CE (1994)				
Belgique	154,1	4 148	3,7	9,6
Danemark	124,4	2 759	4,5	8,0
Allemagne	653,7	39 267	1,7	8,7
Grèce	176,5	4 154	4,2	8,9
Espagne	197,2	15 488	1,3	24,3
France	1 384,6	24 869	5,6	12,7
Irlande	54,2	1 413	3,8	14,6
Italie	504,7	22 584	2,2	11,3
Luxembourg	1,6	170	0,9	3,5
Pays-Bas	148,7	7 224	2,1	7,2
Portugal	95,5	4 759	2,0	6,7
Royaume-Uni	986,2	28 398	3,5	9,7
Etats-Unis (ø 1996)	4 315	133 943	3,2	5,4
Guyane (1993)	3,3	46,3	7,1	24,2
Guadeloupe (1993)	18,1	175,5	10,3	26,1
Pologne (février 1997)	834	16 954	4,9	12,8
Personnes occupées disponibles pour un travail supplémentaire				
Thaïlande (février 1995)	923,3	29 778,7	3,1	2,4

* $\bar{}$ = Moyenne annuelle. **Avant le 1^{er} juillet 1997, date à laquelle Hong-kong est devenue une région administrative spéciale de la République populaire de Chine.

Sources et définitions: Les données présentées dans ce tableau proviennent de publications nationales et ne sont pas toujours considérées comme représentant le *sous-emploi visible* dans les pays (voir annexe IV).

personnes occupées dont les heures de travail, qu'elles soient actuelles ou habituelle, sont inférieures à un certain seuil et qui *cherchent* un emploi complémentaire. Ces définitions vont dans le sens de la définition proposée du *sous-emploi visible*. Un troisième groupe de pays identifie les personnes occupées dont les heures de travail, qu'elles soient actuelles ou habituelles, sont inférieures à un certain seuil et qui signalent des raisons *involontaires* à leur situation. Les raisons considérées comme involontaires varient d'un pays à l'autre. Un quatrième groupe de pays identifie deux groupes: les *travailleurs involontairement à temps partiel*, composés des personnes occupées qui déclarent travailler à temps partiel ou qui travaillent habituellement en dessous d'un certain seuil d'heures et qui souhaitent faire des heures complémentaires ou qui ne sont pas à même de trouver un emploi à plein temps, et les *travailleurs temporairement à horaires réduits*, composés d'autres personnes occupées qui, durant la semaine de référence, ont effectué un nombre d'heures de travail inférieur à un certain seuil ou ont travaillé moins qu'habituellement pour des raisons économiques. Ces deux types de définitions peuvent également être considérés comme conformes à la définition proposée si l'on part du principe que les travailleurs qui invoquent des raisons *involontaires* ou *économiques* pour travailler en dessous d'un certain nombre d'heures peuvent être assimilés aux travailleurs qui indiquent qu'ils souhaitent faire des heures complémentaires. Seul un pays considère en état de *sous-emploi visible* les personnes occupées dont la durée actuelle du travail est inférieure à un certain seuil et qui sont disponibles pour prendre un travail supplémentaire. Trois définitions seulement exigent que tous les travailleurs en état de *sous-emploi visible* soient disponibles pour prendre un travail supplémentaire alors que trois autres exigent que certains de ces travailleurs soient disponibles (voir annexe IV).

5. Autres formes de sous-emploi

68. Le présent chapitre soumet la proposition de définition des *autres formes de sous-emploi* et examine les critères qui s'y rattachent. Cette définition est destinée à remplacer les directives internationales actuellement en vigueur sur le *sous-emploi invisible* et elle les modifie de façon importante. Pour éclairer les raisons de cette nouvelle orientation, la définition actuelle du *sous-emploi invisible* et les discussions précédentes sur le sujet sont également présentées dans ce chapitre.

Directives actuelles

69. Les directives internationales actuelles relatives à la mesure du *sous-emploi invisible* se trouvent dans deux résolutions: la *résolution concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre*, adoptée par la 11^e CIST en 1966, et la *résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la 13^e CIST en 1982 (voir annexe II). Les directives internationales actuelles considèrent qu'à l'inverse du *sous-emploi visible* le *sous-emploi invisible* ne se prête pas à la mesure et devrait être étudié avec des indicateurs analytiques: «Le sous-emploi invisible est essentiellement un concept analytique reflétant une mauvaise répartition des ressources en main-d'œuvre ou un déséquilibre fondamental entre la main-d'œuvre et les autres facteurs de production. Les symptômes caractéristiques pourraient en être le faible revenu, la sous-utilisation des compétences ou la faible productivité. Les études analytiques du sous-emploi invisible devraient avoir pour but d'examiner et d'analyser une grande variété de données, y compris les niveaux de revenu et de qualifications (sous-emploi déguisé) et les mesures de la productivité (sous-emploi potentiel)» (voir sous-paragraphe 15.6) de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST).

70. En effet, les directives internationales actuelles ne donnent pas une définition du *sous-emploi invisible* directement applicable dans les enquêtes statistiques. La définition en vigueur ne fait qu'identifier trois variables pouvant être utilisées comme des indicateurs de la productivité du travail, à savoir le revenu, l'utilisation des compétences et la productivité des établissements, mais elle ne les définit pas. Elle précise, par ailleurs, que les valeurs de ces variables devraient être faibles, sans fournir d'autres indications concernant les valeurs faibles particulières qu'il convient de choisir. Seuls quelques pays, d'Amérique latine essentiellement, mesurent le *sous-emploi invisible*. Le tableau 4 présente des données sur le *sous-emploi invisible* provenant d'enquêtes nationales effectuées auprès des ménages, qui figurent dans des publications disponibles au BIT (voir annexe IV pour les publications consultées et les définitions utilisées). Ces données incluent généralement l'ensemble des personnes qui ne sont pas en état de *sous-emploi visible*, qui gagnent moins que le salaire minimum légal, ou un multiple de celui-ci, qu'elles aient ou non cherché ou désiré un autre emploi, ou qu'elles aient été capables de prendre un autre emploi.

71. Aucune résolution adoptée par la CIST n'a jamais donné de définition du *sous-emploi invisible* qui puisse être utilisée à des fins de mesure. En effet, les trois premières CIST qui ont débattu de la question – les 2^e, 6^e et 8^e CIST, tenues respectivement en 1925, 1947 et 1954 – ont uniquement considéré le sous-emploi comme un problème d'horaires de travail réduits (BIT, 1947 et 1954). Ce n'est qu'en 1957 que la 9^e CIST a élargi le champ d'application du sous-emploi pour y inclure les problèmes de technologie inadéquate, de mauvaise utilisation des compétences et de faible productivité (BIT, 1957b) et qu'elle a introduit une distinction entre deux formes de

sous-emploi pour refléter l'intensité du travail effectué ou sa productivité (BIT, 1957b): le sous-emploi *déguisé* portant sur les aspects du revenu et des compétences et le sous-emploi *potentiel* portant sur l'aspect de la productivité. La 9^e CIST a également identifié les trois variables, toujours présentes dans les normes actuelles, qui caractérisent le sous-emploi *déguisé* et le sous-emploi

Tableau 4. Mesures nationales du sous-emploi invisible

	Personnes en état de sous-emploi invisible (en milliers)	Population active (en milliers)	Taux de sous-emploi invisible (en %)	Taux de chômage (en %)
Costa Rica (juillet 1996)	128,8	1 220,9	10,6	11,2
Equateur (novembre 1996) (zones urbaines)	71,3	3 223,5	2,2	2,5
Mexique (deuxième trimestre de 1996) (41 zones urbaines)	—	—	10,3	5,8
Paraguay (1990) (zone métropolitaine)	66,1	520,2	12,7	13,6
Pérou (1993) (Lima)	—	—	62,8	9,9
Philippines (i 1995)	2 523	28 380	8,9	9,8

Sources et définitions: Les données présentées dans le présent tableau sont tirées de publications nationales; elles n'y figurent pas toujours en tant que données du *sous-emploi invisible* (voir annexe IV).

potentiel, à savoir le revenu, les compétences et la productivité de l'établissement. La proposition faite à la 9^e CIST recommandait d'établir un ensemble de normes permettant de comparer les niveaux actuels de revenu, de compétences et de productivité, soit: un salaire minimum ou des pratiques salariales habituelles, les compétences requises pour occuper un emploi et un indice de productivité moyenne des établissements. En outre, à l'époque, il fallait que les personnes recherchent ou soient prêtes à accepter un emploi assorti de conditions de travail normales pour pouvoir être classées dans ces catégories de sous-emploi. Toutefois, la proposition faite à la 9^e CIST n'a pas été retenue et la définition adoptée, telle la définition actuellement en vigueur, a identifié le *sous-emploi invisible* à une situation d'emploi faiblement rémunéré, ne faisant pas pleinement appel aux compétences du travailleur et de faible productivité.

72. Une réunion d'experts, qui s'est tenue en 1963, a pour la première fois employé le terme de *sous-emploi invisible* pour se référer au sous-emploi déguisé et au sous-emploi potentiel (BIT, 1963). Elle a, par ailleurs, recommandé que l'on ait recours à des procédures analytiques pour décrire le *sous-emploi invisible*. La 11^e CIST a retenu cette suggestion et a en outre identifié quelques éléments destinés à le mesurer, recommandant notamment d'utiliser des indicateurs indirects pour décrire le sous-emploi *potentiel*. Ces éléments constituent les directives internationales actuelles et sont reproduits à l'annexe II du présent rapport.

73. Comme le montrent clairement la description des directives internationales actuelles et l'examen des directives précédentes, bien que le *sous-emploi invisible* ait à l'origine été lié au fonctionnement du marché du travail (voir chapitre 2), il est aujourd'hui lié aux questions de développement économique. On est passé de l'identification des personnes qui «cherchaient ou étaient prêtes à accepter un emploi assorti de conditions de travail normales» à l'identification des personnes dont «les caractéristiques sont inférieures à certaines normes», déterminées en fonction des politiques de développement nationales. Les personnes en état de sous-emploi invisible ont en fait été assimilées aux travailleurs pauvres, aux travailleurs non qualifiés, aux travailleurs des petites exploitations agricoles et du secteur non structuré, etc. Il est certes très important d'identifier ces travailleurs pour l'élaboration des politiques de développement économique, mais ils ne devraient pas être considérés comme des personnes en état de *sous-emploi invisible*. En effet, tous ne sont pas sous-employés, et il existe des personnes sous-employées dont la situation n'est en rien similaire aux

situations que l'on vient d'énumérer. Les présentes propositions ont pour objet de lier le *sous-emploi invisible* à des questions de marché du travail.

Définition proposée

74. La définition des *autres formes de sous-emploi* proposée dans le projet de résolution (voir sous-paragraphe 11 1), annexe I) modifie les directives actuelles sur le *sous-emploi invisible* et tente de remédier aux inconvénients qui s'y rattachent. La définition est axée sur les questions de marché du travail et surmonte donc les inconvénients inhérents à la mesure du sous-emploi lié aux questions de développement économique (voir encadré 2). Elle s'intègre au cadre de la main-d'œuvre et s'aligne ainsi sur la mesure de l'emploi, sur celle du chômage et sur celle du *sous-emploi visible*: le *sous-emploi visible* et les *autres formes de sous-emploi* en viennent à s'ajouter. Il est proposé que les personnes soient incluses dans la catégorie des autres formes de sous-emploi si, au cours d'une brève période de référence, elles ont été disposées de changer leur situation professionnelle actuelle dans le but d'avoir un revenu plus élevé, d'utiliser davantage leurs compétences, etc. et si elles étaient disponibles pour ce faire.

75. Dans le cadre de cette proposition, les travailleurs de cette catégorie sont identifiés en trois étapes: tout d'abord, sur la base de leur désir de changer leur situation professionnelle actuelle, puis sur la base des raisons qui motivent ce désir de changement ou cette préférence et, enfin, sur la base de leur disponibilité quant à ce changement. Contrairement à la définition du *sous-emploi visible* en vertu de laquelle les travailleurs sont directement identifiés sur la base de leur désir de travailler davantage ou de leur préférence à cet égard, dans la définition des *autres formes de sous-emploi*, les travailleurs ne sont pas directement identifiés sur la base de leur désir ou préférence concernant un revenu plus élevé ou une meilleure utilisation de leurs compétences, étant donné que toutes les personnes raisonnables répondraient affirmativement à ces critères, ce qui ôterait tout intérêt à la mesure effectuée.

76. Plusieurs pays et régions, parmi lesquels la Colombie, l'Espagne, la France, le Japon, le Kenya, la Martinique, le Nigéria, la Turquie, l'Uruguay et le Venezuela mesurent déjà ou sont capables de mesurer le nombre des personnes qui connaissent d'*autres formes de sous-emploi*, en utilisant des méthodes proches de celles qui figurent dans les propositions (voir annexe II). Les données, concernant 18 pays, relatives aux personnes connaissant d'*autres formes de sous-emploi*, obtenues à partir d'enquêtes auprès des ménages et tirées de publications nationales disponibles au BIT ou fournies par Eurostat (BIT, 1997b) (voir tableau 5 et annexe IV) sont fondées sur des définitions similaires – mais non identiques – à la définition proposée.

77. La plupart de ces définitions identifient des personnes occupant un emploi qui *cherchent* un autre emploi pour accroître leur revenu ou mieux utiliser leurs compétences. Deux pays ont opté pour une définition moins restrictive et identifient le nombre de personnes occupant un emploi qui *désirent* un autre emploi pour des raisons analogues. Cependant, aucun des pays ne requiert expressément des travailleurs qu'ils soient *disponibles* pour occuper l'emploi recherché ou désiré (voir annexe IV pour les définitions). Dans toutes ces enquêtes, l'augmentation du revenu est une des raisons invoquées. Toutefois, il n'est pas toujours évident de savoir si les personnes sondées interprètent cette raison comme une augmentation du revenu horaire ou comme une augmentation du nombre d'heures de travail, c'est-à-dire si la raison traduit un *sous-emploi visible* ou d'*autres formes de sous-emploi*. En revanche, certaines enquêtes ne mentionnent pas de raisons liées à une meilleure utilisation des compétences, ce qui fait que les *autres formes de sous-emploi* sont sous-évaluées. Dans d'autres cas, les raisons considérées comme acceptables dans le cadre de l'enquête dépassent les raisons se rapportant aux *autres formes de sous-emploi*, entraînant ainsi une surévaluation par rapport à la définition proposée dans le présent

rapport.

Tableau 5. Mesures nationales des autres formes de sous-emploi

	Personnes connaissant d'autres formes de sous-emploi (en milliers)	Population active (en milliers)	Taux des autres formes de sous-emploi (en %)	Taux de chômage (en %)
Algérie (d'éc. 1989)	181,8	5 234	3,5	18,1
CE (1994)				
Allemagne	354,9	39 267	0,9	8,7
Belgique	44,6	4 148	1,1	9,6
Danemark	131,2	2 759	4,8	8,0
Espagne	106,5	15 488	0,7	24,3
France	363,4	24 869	1,5	12,7
Grèce	63,6	4 154	1,5	8,9
Irlande	38,9	1 413	2,8	14,6
Italie	565,1	22 584	2,5	11,3
Luxembourg	1,6	170	0,9	3,5
Royaume-Uni	826,7	28 398	2,9	9,7
Colombie (juin 1996)	–	–	11,7	11,4
(7 grandes villes)				
Japon (fév. 1995)	3 540	65 020	5,4	3,1
Pologne (fév. 1997)	562	16 954	3,3	12,8
République tchèque	110,2	5 312	2,1	3,5
(automne 1996)				
Slovaquie (4 ^e trimestre de 1996)	43,3	2 509,6	1,7	10,8
Turquie (avril 1994)	1 221,3	21 586	5,7	8,3
Venezuela (1 ^{er} semestre de 1993)	13	7 519,1	0,2	6,9

Sources et définitions: Les données présentées dans ce tableau sont tirées de publications nationales; les pays n'y font pas référence en tant qu'*autres formes de sous-emploi* (voir annexe IV).

78. La définition proposée laisse entendre que les personnes occupées et qui connaissent *d'autres formes de sous-emploi* doivent être désireuses de changer ou de modifier au moins un de leurs emplois salariés ou indépendants afin d'avoir un meilleur revenu horaire ou de mieux utiliser leurs compétences, et doivent également être disponibles pour ce changement. Les pays devraient prendre soin de vérifier si les travailleurs désirent changer leur emploi secondaire et pas uniquement leur emploi principal et s'ils sont disponibles pour ce faire, de manière à ce que les personnes désirent uniquement changer leur emploi secondaire et non leur emploi principal soient prises en compte. Les sections suivantes décrivent les critères se rattachant à cette définition.

Disposition à changer la situation de travail actuelle

79. Le premier critère tend à distinguer les personnes dont le niveau de plein emploi sur le plan de la productivité du travail est, selon les travailleurs eux-mêmes, supérieur au niveau qui est le leur actuellement et qui, par conséquent, veulent changer leur situation de travail actuelle. Il identifie les personnes qui, au cours de la période de référence, ont voulu i) remplacer l'un des emplois qu'elles occupent actuellement à titre de salarié ou de travailleur indépendant par un autre; ii) introduire des changements dans un des emplois qu'elles occupent actuellement à titre de salarié ou de travailleur indépendant, par exemple en réorganisant leur travail, en améliorant les outils, les machines ou le matériel, en diversifiant le type de biens et de services produits, en adoptant des stratégies de commercialisation novatrices; etc., ou i) et ii) à la fois. Ce

critère est identique au critère de disposition utilisé pour définir le *sous-emploi visible* (voir paragraphes 41 à 67 ci-dessus).

80. Afin d'identifier les travailleurs qui veulent changer leur situation de travail actuelle, il conviendrait, dans le cadre des enquêtes auprès des ménages, de demander aux travailleurs s'ils souhaitent ou s'ils préfèrent changer leur situation de travail actuelle. La question devrait laisser entendre que les personnes peuvent vouloir changer ou modifier un de leurs emplois salariés ou indépendants. Elle devrait également servir à identifier le changement souhaité, c'est-à-dire à savoir si la personne veut remplacer un de ses emplois actuels, le modifier, ou les deux à la fois. Voici une question de ce type formulée par le Kenya:

Désirez-vous changer d'emploi, cherchez-vous du travail?

- oui
- non

81. De même que pour la mesure du *sous-emploi visible*, il peut être utile d'identifier également, parmi les personnes qui ont déclaré vouloir changer leur situation de travail actuelle, celles qui ont «cherché» à changer ladite situation (voir sous-paragraphes 20 d) du projet de résolution, annexe I). «Chercher» à changer la situation de travail actuelle est un critère plus strict que «vouloir» changer ladite situation. De plus, il est possible que des pays souhaitent utiliser ce critère parce qu'il aligne davantage la définition des *autres formes de sous-emploi* sur celle du chômage. «Chercher» à changer la situation de travail actuelle devrait être interprété de la même façon que chercher à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail, c'est-à-dire au sens d'entreprendre au moins une activité de recherche spécifique au cours d'une période récente donnée. Cela inclurait des démarches analogues à celles mentionnées dans la définition internationale du chômage, avec quelques modifications pour prendre en compte le cas des travailleurs qui cherchent à modifier un de leurs emplois salariés ou indépendants actuels (voir sous-paragraphes 11 3) du projet de résolution, annexe I).

Raisons pour lesquelles un changement de la situation de travail actuelle est souhaité

82. Le deuxième critère vise à identifier, sur la base de l'évaluation faite par les travailleurs de leur propre situation de travail, les raisons pour lesquelles un changement de la situation de travail actuelle est souhaité, qui traduisent le potentiel d'augmentation de la productivité du travail. Il est proposé d'envisager au moins deux catégories de réponses. L'une a trait à l'augmentation du revenu horaire tiré de l'emploi qui correspond au désir d'accroître le revenu total tiré de l'emploi sans pour autant augmenter le nombre d'heures de travail. L'autre catégorie de réponses en question concerne la meilleure utilisation des compétences actuelles des travailleurs, telles qu'énoncées dans la plus récente Classification internationale type des professions, CITP-1988, et correspond au désir de trouver une nouvelle situation de travail dans laquelle les tâches et les responsabilités sont plus complexes et plus étendues (BIT, 1990a). Les raisons touchant à la satisfaction professionnelle ou aux conditions de travail ne permettent pas aux travailleurs d'être classés dans la catégorie des *autres formes de sous-emploi* parce qu'elles ne sont pas directement liées à une augmentation de la productivité du travail.

83. La réunion d'experts a exprimé quelques préoccupations quant à l'utilisation du revenu horaire comme indicateur de la productivité du travail. Le revenu horaire est un facteur important lorsque l'on choisit un emploi ou lorsque l'on envisage d'en changer: la plupart des personnes occupant un emploi qui veulent changer leur situation de travail ou cherchent à le faire sont mues par le désir d'accroître leur revenu

total. Elles peuvent le faire en effectuant davantage d'heures de travail ou en effectuant le même nombre d'heures mais dans le cadre d'un emploi où le revenu horaire est plus élevé. Dans le premier cas, le revenu est lié à la durée du travail de la personne et, par conséquent, au *sous-emploi visible*. Dans le second cas, c'est un indicateur de la productivité de la personne, c'est-à-dire une variable analytique reflétant dans quelle mesure la main-d'œuvre est utilisée, étant donné son lien direct avec les compétences et l'efficacité personnelle du travailleur ainsi qu'avec la productivité de l'établissement, qui dépend elle-même des méthodes de production et de l'organisation de cette dernière. Toutefois, le revenu horaire est également lié, et ce dans une plus large mesure peut-être, à des facteurs institutionnels, géographiques et démographiques, lesquels sont indépendants des questions d'utilisation de la main-d'œuvre. Il peut varier, pour un même niveau de productivité, selon que l'on est homme ou femme, selon la branche d'activité, selon qu'il s'agit d'une zone urbaine ou d'une zone rurale, selon que les activités de l'établissement sont orientées vers l'exportation ou vers le marché intérieur, etc.

84. Pour déterminer les raisons qui permettent à une personne d'être classée dans la catégorie des *autres formes de sous-emploi*, la question à poser dans le cadre d'une enquête auprès des ménages devrait établir une distinction entre les raisons associées à une augmentation du revenu horaire, à une meilleure utilisation des compétences actuelles, etc. et les autres raisons. La France, par exemple, utilise les catégories suivantes:

Pourquoi M. X cherche-t-il un autre emploi?

- il existe une crainte ou une certitude de perdre l'emploi actuel
- M. X désire trouver un emploi correspondant mieux à sa qualification ou à sa formation
- M. X désire trouver un emploi mieux payé
- M. X désire trouver un emploi plus proche de son domicile
- M. X désire trouver un emploi mieux adapté pour des raisons de santé
- M. X désire trouver de meilleures conditions de travail (horaires, pénibilité)
- M. X désire trouver un emploi dans une autre région
- M. X cherche à travailler plus (seconde activité ou emploi à durée de travail plus longue)
- autre circonstance: préciser

Certaines raisons invoquées, telles que «désire trouver un emploi correspondant mieux à sa qualification ou à sa formation» et «désire trouver un emploi mieux payé» relèvent des *autres formes de sous-emploi*.

Disponibilité pour changer la situation de travail actuelle

85. Le troisième critère tend à distinguer les travailleurs qui sont en mesure de commencer à occuper leur nouvel emploi dans une période ultérieure spécifiée de ceux qui ne le sont pas. Ce sont des travailleurs qui n'exigent qu'une formation limitée sur le tas pour se familiariser avec les outils, l'équipement et les méthodes de travail propres au nouveau lieu de travail, contrairement à ceux qui auraient besoin d'acquérir des compétences majeures nouvelles. Afin de les identifier, on part du principe que les personnes qui n'ont pas besoin de revoir leurs qualifications de façon importante sont des personnes disponibles à court terme. En conséquence, pour pouvoir être classés dans la catégorie des *autres formes de sous-emploi*, les travailleurs doivent être disponibles pour changer leur situation de travail actuelle. Ce critère revêt trois aspects. Premièrement, les travailleurs doivent être prêts à occuper leur nouvel emploi, c'est-à-dire, doivent avoir le temps de le faire. Deuxièmement, ils doivent être prêts

dans un certain délai ultérieur, c'est-à-dire soit immédiatement, soit après avoir pris des mesures pour pouvoir changer d'emploi, en ce qui concerne la garde des enfants, le logement ou des questions du même ordre. Ce délai peut être le même que celui qui sert de référence dans la définition du *sous-emploi visible* (voir sous-paragraphe 11 4) du projet de résolution figurant à l'annexe I). Troisièmement, les travailleurs doivent avoir la possibilité de travailler dans le type d'emploi souhaité ou recherché, c'est-à-dire que l'opportunité de changer de travail pour un autre ou de modifier leur emploi doit s'être présentée à eux, comme cela est précisé à propos du critère de disposition.

86. La question à poser aux travailleurs dans le cadre d'une enquête auprès des ménages pour déterminer s'ils sont disponibles pour occuper leur nouvel emploi peut être la même que celle qui est utilisée pour déterminer s'ils sont disponibles pour effectuer des heures de travail complémentaires lorsque l'on mesure le *sous-emploi visible* (voir paragraphe 57).

Exclusions

87. Les pays souhaiteront peut-être exclure de la catégorie des *autres formes de sous-emploi* certaines personnes qui sont disposées et disponibles de changer leur situation de travail actuelle mais qui occupent un emploi qui peut être considéré, compte tenu du contexte national, comme adéquat du point de vue de la productivité de leur travail. Les pays souhaiteront peut-être exclure des travailleurs sur la base de leur profession. Les travailleurs qui souhaitent changer ou modifier un de leurs emplois afin de mieux utiliser leurs compétences peuvent être exclus si leur emploi exige déjà le niveau de compétences le plus élevé ou si c'est un emploi au sommet de la hiérarchie, c'est-à-dire s'il s'agit de professions intellectuelles et scientifiques ou d'emplois de direction. Compte tenu du fait que la profession et le revenu sont liés (Elias et McKnight, 1996), un seuil analogue peut être utilisé pour exclure les personnes qui sont disposées et disponibles de changer ou de modifier un de leurs emplois afin d'avoir un revenu horaire plus élevé. Les professions devant servir de référence pour exclure les personnes de la catégorie des *autres formes de sous-emploi* auront besoin d'être déterminées en fonction de la situation nationale (voir sous-paragraphe 11 2) du projet de résolution figurant à l'annexe I). Certains travailleurs peuvent également être exclus de la catégorie des *autres formes de sous-emploi* sur la base d'un autre seuil correspondant au revenu horaire moyen établi pour chaque groupe de professions. Les travailleurs dont le revenu horaire serait supérieur au revenu horaire moyen du groupe professionnel concerné seraient exclus de la catégorie des *autres formes de sous-emploi*. Les deux types de seuils sont sensibles au nombre de groupes professionnels déterminés. En outre, le second type de seuil induit des inconvénients pour ce qui est de la mesure dont il faut être conscient (voir encadré 2).

88. De même que pour la définition du *sous-emploi visible*, la réunion d'experts a examiné les problèmes que l'exclusion de certains travailleurs cause en matière de comparabilité au plan international, et elle a recommandé que ce critère ne soit utilisé qu'à des fins nationales en fonction des besoins du pays en matière de politique. C'est pourquoi, dans une optique internationale, elle a recommandé de faire état de la population classée dans la catégorie des *autres formes de sous-emploi* sans tenir compte des exclusions (voir sous-paragraphe 20 c) du projet de résolution figurant à l'annexe I).

6. Autres questions

89. Le présent chapitre porte sur diverses questions relatives à la mesure du sous-emploi. En ce qui concerne le *sous-emploi visible*, on y examine deux groupes analytiques qui peuvent être différenciés ainsi que la mesure du *volume du sous-emploi visible*. Le chapitre contient aussi un ensemble d'indicateurs qui peuvent être utiles et on y analyse la mesure de diverses questions, notamment la *durée du sous-emploi*, le *suremploi* et *d'autres formes d'emploi inadéquat*. Y est défini le type de classifications qui peuvent être utiles à des fins d'analyse et les décisions politiques, ainsi que les modalités selon lesquelles les données devraient être transmises pour améliorer la comparabilité à l'échelle internationale. Par ailleurs, il évoque quelques points en vue des actions futures.

Groupes analysés

90. Dans les pays où le travail à temps partiel constitue un aménagement répandu du temps de travail, on peut distinguer deux groupes de personnes en situation de *sous-emploi visible*. Cette distinction est importante à des fins d'analyse. Le premier groupe est constitué de travailleurs involontairement à temps partiel et comprend ceux qui, pendant la période de référence, ont travaillé moins que la durée normale de travail et qui étaient disposés et disponibles pour des heures complémentaires. Le second groupe est composé des travailleurs temporairement à horaires réduits, c'est-à-dire ceux qui, au cours de la période de référence, ont travaillé moins que la durée normale du travail et qui étaient disposés à effectuer des heures complémentaires et étaient disponibles à cet effet (voir sous-paragraphe 12 1) du projet de résolution figurant à l'annexe I). En particulier, le dernier groupe inclut les travailleurs à temps partiel qui, au cours de la période de référence, ont travaillé moins que la durée prévue et qui, compte tenu de cette situation, étaient disposés à effectuer des heures complémentaires et étaient disponibles à cet effet.

91. On peut considérer que le cas des travailleurs involontairement à temps partiel correspond à un type structurel de sous-emploi alors que celui des travailleurs occupés temporairement à horaires réduits révèle des difficultés liées à la demande globale, ou un type plus «cyclique» de sous-emploi. Dans la pratique, la distinction entre ces deux groupes est du même ordre que celle entre *sous-emploi visible* habituel et *sous-emploi visible* actuel. En ce sens, la distinction entre ces deux groupes est également pertinente dans les pays où le travail à temps partiel ne constitue pas un aménagement répandu du temps de travail. Quoi qu'il en soit, il peut être utile d'étudier la relation qui existe à différents moments entre ces deux groupes et la population au chômage (voir sous-paragraphe 12 3) du projet de résolution figurant à l'annexe I).

92. Afin de tenir compte des pratiques nationales, il est proposé de définir les travailleurs à temps partiel sur la base de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, c'est-à-dire comme étant les travailleurs dont la durée normale du travail, dans l'emploi principal, est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable – cette durée étant mesurée sur la base d'une auto-évaluation – ou comme étant les travailleurs dont la durée normale du travail, dans tous les emplois, est inférieure à la norme conventionnelle uniforme utilisée pour établir la durée normale du travail (voir sous-paragraphe 12 2) du projet de résolution figurant à l'annexe I). Les mesures qui en résulteront ne seront pas comparables entre différents pays, étant donné que le nombre de personnes considérées comme travaillant à temps partiel varie selon la définition qui est appliquée (voir tableau 2). En fait, il se peut même que ces mesures ne soient pas comparables entre les pays qui utilisent la même définition du temps partiel, en particulier pour ce qui est des travailleurs en chômage partiel, c'est-à-dire «les travailleurs à plein temps ... affectés par une réduction

collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles... » (BIT, 1994), comme on l'explique ci-après. Dans le cas où la mesure de la durée du travail des personnes occupées à temps partiel repose sur l'évaluation que donnent les personnes interrogées de leurs horaires de travail, le groupe des travailleurs involontairement à temps partiel n'inclura pas les travailleurs en chômage partiel car leurs horaires de travail sont à plein temps. Toutefois, il se peut qu'ils déclarent travailler à temps partiel, en particulier dans le cas où leurs horaires de travail sont réduits depuis une longue période, par exemple six mois, étant donné que, souvent, les personnes interrogées déclarent qu'elles travaillent à temps partiel lorsque leurs horaires de travail sont réduits (voir paragraphe 64). Si les travailleurs à temps partiel sont définis comme étant les personnes dont la durée normale de travail est inférieure à une norme conventionnelle uniforme, on rangera alors dans la catégorie des travailleurs involontairement à temps partiel tous les travailleurs dont la durée du travail est réduite depuis une période suffisamment longue et qui sont disposés à obtenir un emploi complémentaire et sont disponibles à cet effet (voir encadré 5). La catégorie des travailleurs involontairement à temps partiel comprendra donc les personnes en chômage partiel qui se trouvent depuis longtemps dans cette situation. Toutefois, il n'apparaît pas clairement si les pays tiennent compte ou non de ces situations de temps de travail réduit lorsqu'ils mesurent les heures habituellement effectuées et si les personnes interrogées l'indiquent véritablement. Dans les deux cas, des travailleurs de catégories différentes peuvent être considérés, dans certains pays, comme étant des travailleurs involontairement à temps partiel, même dans les pays qui appliquent une définition similaire du travail à temps partiel.

93. Lorsqu'elles sont mesurées comme cela est proposé, les définitions susmentionnées s'excluent les unes des autres et rendent exhaustivement compte de la population en situation de *sous-emploi visible*. Toutefois, parmi les pays qui identifient ces deux groupes, tous ne les définissent pas comme cela est proposé. En particulier, nombre d'entre eux définissent les travailleurs temporairement à horaires réduits comme étant des personnes qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures de travail inférieur aux heures habituellement travaillées et qui étaient disposées à effectuer des heures complémentaires et disponibles à cet effet. Ainsi, il se peut que ces définitions ne soient pas exhaustives dans les pays qui identifient les travailleurs à temps partiel en se fondant sur les informations que les travailleurs fournissent, parce qu'il se peut qu'elles excluent les travailleurs à plein temps dont les horaires de travail sont réduits, pour des raisons économiques ou techniques, depuis une longue période dans les deux groupes. Comme on l'a expliqué plus haut, ces travailleurs sont exclus du groupe des travailleurs involontairement à temps partiel et, parce que leur durée habituelle de travail est courte, si, pendant la période de référence, leur durée de travail a été aussi courte que d'habitude, ils ne sont pas non plus identifiés comme des travailleurs temporairement à horaires réduits. Ce problème n'apparaît pas lorsqu'on définit le travail à temps partiel par rapport à une norme uniforme car, dans ce cas, ces travailleurs seront considérés comme des travailleurs involontairement à temps partiel. La non-réponse entraîne un second problème. Lorsque des travailleurs ne sont pas en mesure d'indiquer qu'ils sont occupés à temps partiel, ou de donner leur durée habituelle de travail, ils ne sont alors classés dans aucun groupe, même s'ils sont en état de *sous-emploi visible*. Il ressort d'une étude portant sur des pays de l'Union européenne qu'environ 3 pour cent des travailleurs en état de *sous-emploi visible* ne sont ni des travailleurs involontairement à temps partiel ni des travailleurs temporairement à horaires réduits (Eurostat, 1995).

Volume du sous-emploi visible

94. Mesurer non seulement le nombre de personnes en état de *sous-emploi visible*, mais aussi la gravité de leur situation de sous-emploi intéresse certains pays Membres. L'ampleur ou le volume du *sous-emploi visible* lui-même n'est pas défini dans les directives internationales actuelles, lesquelles font état toutefois de deux façons pour le mesurer. Ils dépendent du fait que les pays souhaitent ou non appliquer le critère de «disponibilité» pour un travail supplémentaire, ou le critère de «recherche» d'un travail supplémentaire. Lorsque le premier critère est utilisé, le volume de *sous-emploi visible* peut être «... mesuré en faisant ... la somme du temps disponible pour un travail supplémentaire durant la période de référence par toutes les personnes en état de *sous-emploi visible*», temps qui peut être exprimé en jours, demi-journées ou heures de travail. Lorsque le second critère est utilisé, le volume de *sous-emploi visible* est mesuré en prenant en compte la durée de la recherche d'un travail (voir paragraphe 19 de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e CIST, annexe II).

95. La mesure du volume de *sous-emploi visible* a été mentionnée pour la première fois dans la résolution de la 9^e CIST, qui l'a définie comme étant le «temps de travail perdu» ou «la valeur du travail complémentaire que pourraient fournir les personnes considérées» (BIT, 1957c). Toutefois, cette résolution ne fournit pas d'indications pratiques de mesure. C'est la 11^e CIST qui a introduit la notion selon laquelle le volume de *sous-emploi visible* compté en années-personne, jours-personne et en heures-personne pourrait être estimé selon la «durée du travail» ou «le temps supplémentaire disponible pour travailler» en fonction des informations apportées et des méthodes d'analyse utilisées (BIT, 1967).

96. Afin de tenir compte de la définition du *sous-emploi visible* qui est présentée dans le projet de résolution, il est proposé de définir le volume du *sous-emploi visible* en fonction des critères de la définition, c'est-à-dire de la disposition des travailleurs de faire des heures complémentaires et de leur disponibilité à cet effet. Par conséquent, le volume du sous-emploi visible équivaut aux jours, demi-journées ou heures complémentaires que les personnes en état de *sous-emploi visible* sont disposées à fournir et sont disponibles à cet effet (voir sous-paragraphe 13 1) du projet de résolution figurant à l'annexe I). On peut obtenir directement ces informations en demandant aux personnes en état de *sous-emploi visible* le nombre de jours, demi-journées ou heures complémentaires qu'elles sont disposées et disponibles à fournir ou, indirectement, en calculant la différence entre le total des jours, demi-journées ou heures que les personnes sont disposées à fournir ou préfèrent fournir et les heures réellement travaillées pendant la période de référence. A des fins d'application à l'échelle nationale, il se peut que les pays souhaitent considérer la durée normale du travail comme étant le nombre maximum possible d'heures de travail que la population en état de *sous-emploi visible* est disposée à effectuer. Divers pays mesurent le volume de *sous-emploi visible* dans leurs enquêtes auprès des ménages (voir annexe II). Certains pays s'enquêtent directement du nombre d'heures complémentaires que les travailleurs préféreraient ou souhaiteraient effectuer ou pour lesquelles ils seraient disponibles, par exemple le Botswana. D'autres demandent le nombre total d'heures (ou de jours) que les travailleurs préféreraient effectuer, par exemple l'Ethiopie et l'Afrique du Sud.

97. Les directives internationales actuelles recommandent également d'établir une estimation composite du volume du chômage actuel et du sous-emploi visible (BIT, 1988b) en prenant en compte le temps «disponible pour le travail» des personnes au chômage et des personnes en état de *sous-emploi visible*, c'est-à-dire en calculant le nombre de jours, de demi-journées ou d'heures que chaque personne faisant partie de la main-d'œuvre a consacré au travail ou pour lequel elle était disponible ou non disponible pendant la courte période de référence. Le «temps disponible pour le travail»

situe le temps pendant lequel une personne travaille ou est disponible pour travailler, dans le cadre du temps total potentiellement disponible pour le travail, ce qui permet de vérifier le temps disponible pour le travail que la personne a déclaré. Si l'on demande directement à l'intéressé pour le temps de travail supplémentaire qu'il a recherché ou pour lequel il est disponible, on ne peut vérifier ce point et on risque donc de surestimer du *volume de sous-emploi visible*. Conformément à la définition proposée du *volume de sous-emploi visible*, il est proposé de définir le volume composite du sous-emploi et du *sous-emploi visible* comme étant les jours, demi-journées ou heures complémentaires que les personnes sans emploi et les personnes en état de *sous-emploi visible* étaient disposées à fournir et disponibles à cet effet pendant la période de référence (voir sous-paragraphe 13 2) du projet de résolution figurant à l'annexe I).

Indicateurs analytiques

98. Pour la présentation des données sur le sous-emploi, il peut être utile de calculer un taux de sous-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de la population active totale que représentent les travailleurs en état de sous-emploi. Il peut également être utile de connaître le rapport entre population sous-employée et population active occupée. Ces taux devraient être calculés séparément pour les personnes en état de *sous-emploi visible* et pour les personnes affectées par *d'autres formes de sous-emploi* (voir sous-paragraphe 14 a) du projet de résolution, annexe I).

99. Un autre indicateur est déjà utilisé dans certains pays: il s'agit du taux combiné de chômage et de sous-emploi, taux qui peut être exprimé par le rapport entre la somme de la population au chômage et de la population active sous-employés et la population active. Le taux combiné de chômage et de *sous-emploi visible* pourrait également être calculé, ainsi que le taux combiné de chômage et de *d'autres formes de sous-emploi* (voir sous-paragraphe 14 b) du projet de résolution, annexe I).

100. Une fois connu le *volume du sous-emploi visible*, il est utile de calculer le taux du *volume de sous-emploi visible* en évaluant la part du *volume du sous-emploi visible* dans le temps de travail potentiel des personnes occupées. Le temps de travail potentiel des personnes occupées équivaut au nombre total d'heures de travail que les personnes occupées auraient effectuées si elles avaient été en plein emploi. Le temps de travail potentiel peut être exprimé par la somme du total des heures de travail que toutes les personnes occupées ont réellement effectuées et du *volume du sous-emploi visible* (voir sous-paragraphe 14 c) du projet de résolution, annexe I).

101. De même, une fois que le volume composite du chômage et du *sous-emploi visible* a été obtenu, le taux du volume composite de chômage et de *sous-emploi visible* peut être exprimé par le rapport entre le volume composite du chômage et du *sous-emploi visible* et le temps de travail potentiel de tous les actifs. Le temps de travail potentiel de la population active est le nombre d'heures total que les personnes actives auraient travaillées si elle avaient été en plein emploi. Il peut être exprimé par la somme du total des heures de travail réellement effectuées par la population active occupée et du volume composite du chômage et du *sous-emploi visible* (voir sous-paragraphe 14 d) du projet de résolution, annexe I).

Sous-emploi pendant des périodes de référence plus longues

102. Afin de prendre en compte tous les cycles importants d'une année, le sous-emploi peut être mesuré pendant des périodes de référence plus longues. Deux types de mesure sont utiles. La première porte sur le *sous-emploi au cours d'une année* et est calculée en fonction du nombre de semaines ou de jours pendant lesquels

une personne s'est trouvée en état de sous-emploi ou au chômage pendant une longue période de référence, par exemple une année. L'autre porte sur la *durée du sous-emploi*.

103. Les *personnes en état de sous-emploi au cours d'une année* peuvent être définies conformément à la définition reconnue à l'échelle internationale de «population habituellement active», définition qui a été adoptée par la 13^e CIST en 1982 (BIT, 1988b), à savoir les personnes occupant habituellement un emploi qui, pendant l'année de référence, se sont trouvées en état de sous-emploi pendant un certain nombre de semaines ou de jours. A partir de cette définition, la mesure plus ample des *personnes en état de sous-emploi pendant l'année de référence* comprend toutes les personnes en état de sous-emploi pendant au moins une semaine ou un jour au cours de l'année de référence. Alors que cette mesure porte sur une longue période de référence, la période de base servant à déterminer chaque intervalle de sous-emploi reste la période courte de référence, c'est-à-dire le jour ou la semaine. Cette dernière mesure ne permet pas d'identifier les personnes qui se trouvent en situation de sous-emploi, lorsque l'on considère l'année dans son ensemble, mais qui, quels que soient le jour ou la semaine de l'année, ont été soit employées à plein temps, soit au chômage ou inactives (et donc jamais sous-employées). Beaucoup de travailleurs saisonniers se trouvent dans ce type de situation de sous-emploi. Afin de rendre compte de ces situations, dans le cadre d'une enquête auprès des ménages, on devrait demander aux travailleurs s'ils sont disposés à effectuer des heures complémentaires, et s'ils sont en mesure de le faire, pendant l'ensemble de la période longue de référence. Une procédure plus simple consiste à calculer une mesure à partir d'informations conventionnelles sur l'activité habituelle et à classer les personnes en état de *sous-emploi au cours de l'année* en fonction du nombre de jours ou de semaines de sous-emploi et de chômage. En fait, on peut estimer que les personnes habituellement employées qui se trouvent au chômage pendant au moins un jour ou une semaine de l'année de référence sont en situation de sous-emploi lorsque la longue période de référence est considérée dans son ensemble.

104. Pour mesurer le *sous-emploi au cours d'une année*, il est nécessaire de recueillir des informations sur chaque épisode de travail et de non-travail pendant la longue période de référence sur les dates du début et fin, le secteur, la profession, les heures de travail, la disposition à changer de situation de travail, ses raisons pour le faire et sa disponibilité à cet effet, etc. Toutefois, étant donné que les informations sur le degré d'activité pendant chaque jour ou semaine de la longue période de référence dépendent de l'évaluation donnée par la personne interrogée, il se peut qu'elles ne soient pas fiables, en particulier dans les situations d'emploi irrégulier ou occasionnel, situations sur lesquelles le sous-emploi a le plus de prise.

105. On pourrait alors mesurer la *durée du sous-emploi*, qui est une variable importante pour examiner les caractéristiques de la population active sous-employée. Il est proposé de la définir comme étant la durée écoulée, c'est-à-dire le nombre de jours, semaines, mois ou années que les personnes sous-employées sont, de manière continue, disposées à changer leur situation de travail pour des raisons similaires et sont disponibles pour le faire; ainsi, au Botswana, on mesure la durée de *sous-emploi visible* en demandant à la personne interrogée depuis combien de temps elle est disposée à effectuer davantage d'heures de travail. Des définitions analogues ont été utilisées pour déterminer la durée de l'emploi, qui a été définie comme étant la période pendant laquelle une personne a occupé sans interruption son emploi du moment ou a travaillé pour son employeur du moment. Toutefois, il n'existe de directives internationales ni sur la durée de l'emploi ni sur la durée du chômage, et la 16^e CIST souhaitera peut-être recommander à l'OIT d'approfondir cette question, par exemple dans le cadre de directives sur le temps de travail.

106. La mesure de la durée du sous-emploi dans les enquêtes auprès des ménages dépend de la capacité de mémoire des personnes interrogées. Elle est donc approximative. Souvent, on donne en réponse des comptes «ronds», et il est difficile dans la pratique de tenir clairement compte des courts intervalles de plein emploi ou d'inactivité qui surviennent au cours d'une période de sous-emploi. On ne peut guère attendre des personnes interrogées qu'elles signalent systématiquement non seulement ces intervalles, mais aussi l'évolution des motifs pour lesquels elles souhaitent changer de situation professionnelle, ou les périodes pendant lesquelles elles ont cessé, pour un laps de temps limité, de souhaiter ou de préférer changer leur situation ou d'être disponibles pour le faire (voir paragraphe 15 du projet de résolution, annexe I).

Suremploi

107. La notion de suremploi est liée à celle de sous-emploi. Elle a trait aux personnes qui sont disposées à travailler moins de temps (et à percevoir un salaire diminué d'autant), à occuper un emploi moins rémunéré ou à accomplir des tâches moins qualifiées que celles du moment. Les travailleurs à plein temps qui souhaiteraient travailler à temps partiel et les personnes qui sont obligées de faire des heures supplémentaires contre leur gré constituent, entre autres exemples, des cas de personnes suremployées du point de vue du temps de travail. Il ne faut pas confondre ces personnes avec celles qui accomplissent un nombre excessif d'heures de travail et qui souhaiteraient travailler moins, à condition de conserver le même revenu. Ces personnes ne sont pas en état de *suremploi*. On peut considérer qu'il existe une correspondance entre suremploi et sous-emploi et qu'ils peuvent être définis selon des critères analogues. Il est proposé de définir les personnes en état de suremploi au regard seulement du nombre d'heures de travail et comme étant les personnes occupant un emploi qui, durant la période de référence, étaient disposées à travailler moins de temps pour un salaire diminué d'autant (voir paragraphe 16 du projet de résolution, annexe I).

Autres formes d'emploi inadéquat

108. La réunion d'experts a recommandé fermement de mesurer les formes d'emploi inadéquat qui n'entrent pas dans la catégorie du sous-emploi. Au demeurant, déterminer le caractère inadéquat de la durée ou de la productivité du travail ne suffit pas à évaluer le bien-être de la population, et il est devenu impérieux de mesurer d'autres aspects de l'emploi inadéquat. On propose donc une définition dans le projet de résolution (voir paragraphe 18 du projet de résolution, annexe I). Cette définition se fonde sur les mêmes critères que la définition qui a été proposée pour le sous-emploi, à savoir au premier chef la volonté et la capacité des travailleurs de changer, pour des raisons précises, leur situation présente de travail. Les facteurs qui permettent de ranger une personne dans la catégorie personnes affectées par *d'autres formes d'emploi inadéquat* sont liés à la sécurité et la santé au travail et aux conditions générales de travail. Ces facteurs sont notamment la sécurité de l'emploi, les services sociaux, l'aménagement du temps de travail, la sécurité et la santé au travail, le temps du trajet entre le domicile et le lieu de travail, la tension au travail, etc.

109. Dans une enquête auprès des ménages, il convient de poser la même question que celle utilisée pour identifier des travailleurs touchés par *d'autres formes de sous-emploi* (voir chapitre 5). En France, dans la question posée, qui est citée à titre d'exemple au paragraphe 84, les raisons évoquées – «crainte ou certitude de perdre l'emploi», «souhaite trouver un emploi plus proche du domicile», «pour des raisons de santé, souhaite trouver un emploi mieux adapté», «souhaite trouver de meilleures

conditions de travail (horaires, difficultés)», «souhaite trouver un emploi dans une autre région» – permettent de classer une personne dans la catégorie de celles occupant d'autres formes d'emploi inadéquat.

Classifications et transmission des données au niveau international

110. De même que pour les statistiques sur l'emploi et le sous-emploi, l'analyse de la population active sous-employée passe par une classification suivant les caractéristiques démographiques, sociales et économiques pertinentes. Ces caractéristiques devraient permettre aux utilisateurs de comprendre et d'analyser la situation des travailleuses et les contraintes auxquelles elles sont soumises par rapport aux travailleurs afin d'asseoir sur des bases solides la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Autant que possible, ces caractéristiques devraient également tenir compte des directives internationales actuelles. Le sexe et l'âge sont des caractéristiques démographiques utiles. Les caractéristiques d'ordre social portent sur le niveau d'éducation, la présence de jeunes enfants et d'autres personnes à charge dont il faut s'occuper, l'état civil et, dans les cas où la polygamie est pratiquée, le rang au sein du mariage. Les caractéristiques économiques portent sur le secteur d'activité économique, la profession, le secteur institutionnel (catégorie qui devrait comprendre le secteur informel, le cas échéant) et la situation dans la profession de chaque poste occupé par le travailleur.

111. Lors de la présentation de données sur le sous-emploi classées en fonction de caractéristiques économiques, il est important de classer l'emploi pour lequel la personne en question est en état de sous-emploi. Les personnes en état de *sous-emploi visible* devraient être classées en fonction de leur emploi principal ou de leur unique emploi. Les personnes soumises à d'autres formes de *sous-emploi* devraient être réparties selon le secteur, la profession, le secteur institutionnel et la situation dans la profession de l'activité qui est source de sous-emploi. Dans le cas où il y a sous-emploi dans plus d'un emploi, il est proposé donc de choisir l'emploi principal, tel qu'il est défini dans la résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), c'est-à-dire l'emploi que le travailleur a occupé le plus longtemps ou qui a procuré le revenu le plus élevé pendant cette période ou qui doit normalement procurer le revenu le plus élevé pendant ladite période, si la rémunération doit être versée ultérieurement (BIT, 1993) (voir paragraphe 19 du projet de résolution, annexe I).

112. La réunion d'experts s'est déclarée préoccupée, en particulier, par le fait que souvent les utilisateurs ne disposent pas d'informations suffisantes pour analyser les données. Souvent, un seul chiffre est présenté à partir de plusieurs composantes, ce qui laisse peu de latitude aux utilisateurs pour examiner les données et comprendre l'évolution qui se produit au sein des groupes de population analysés. Afin d'atténuer ce problème, il est proposé de ventiler les données en fonction des groupes de composantes sous la forme de «modules». Afin d'apporter des précisions sur les personnes en état de *sous-emploi visible*, il est proposé par exemple de classer la population active occupée en fonction du fait que les personnes sont disposées ou non à effectuer des heures complémentaires, et de scinder ces groupes de population en fonction du fait qu'ils cherchent ou non à faire des heures complémentaires (voir paragraphe 19 du projet de résolution, annexe I). A titre d'exemple, l'Australie présente déjà des données sous la forme de «modules» (voir figure 3).

Action future

113. La réunion d'experts a fermement appuyé la nécessité de lancer un

programme visant à s'assurer de l'application de la définition du sous-emploi et des autres formes d'emploi inadéquat dans les enquêtes auprès des ménages. En particulier, elle a recommandé de placer ce programme sous l'égide de l'OIT et de le lancer dans les pays en développement, les pays industrialisés et les pays en transition. Dans cette évaluation, on pourrait étudier par ailleurs: les liens qui existent entre le revenu horaire et les aspects du sous-emploi relatifs aux qualifications; les modalités permettant de conjuguer, d'une part, la mesure du *sous-emploi visible* et des *autres formes de sous-emploi* et, d'autre part, la mesure du sous-emploi et des autres formes d'emploi inadéquat. On pourrait aussi s'interroger sur la formulation et le meilleur ordre possible des questions qui devraient être posées dans les enquêtes auprès des ménages, ainsi que sur l'incidence qu'ont les réponses approximatives sur la qualité des informations obtenues. Pour ce qui est de l'élaboration d'autres critères sur le plan international, il est proposé que l'OIT coopère avec les pays pour ce qui est de l'application de la définition du sous-emploi, telle qu'elle est recommandée dans cette résolution, dans leurs enquêtes auprès des ménages, et qu'elle diffuse des informations à propos des enseignements qui ont été tirés dans ce domaine (voir paragraphe 21 du projet de résolution, annexe I).

Bibliographie

- ABS, 1997 (Australian Bureau of Statistics): *Underemployed workers*, Product No. 6265.0, Canberra.
- Acharya, S., 1983: «On the productivity criterion of unemployment in poor agrarian economies», *Development and change*, vol. 14, n° 1, janv.
- Arndt, H.W., et Sundrum, R.M., 1980: «Employment, unemployment and underemployment», *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, nov.
- Ayub Agricultural Research Institute, 1989: *Unemployment in Pakistan*, Faisalabad.
- BIT, 1947: *Statistiques de l'emploi et du chômage*, rapport III, 6^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- , 1954: *Statistiques de l'emploi et du chômage*, rapport IV, 8^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- , 1957a: «La mesure du sous-emploi», *Revue internationale du Travail*, Genève, oct.
- , 1957b: *Mesure du sous-emploi*, rapport IV, 9^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- , 1957c: 9^e Conférence internationale des statisticiens du travail, rapport de la conférence, Genève.
- , 1963: rapport de la Réunion d'experts sur la mesure du sous-emploi, Genève.
- , 1967: 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail, rapport de la conférence, Genève.
- , 1982: *Main-d'œuvre, emploi, chômage et sous-emploi*, rapport II, 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- , 1985: *Conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1981*, Genève.
- , 1988: *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail*, Genève.
- , 1990a: *Classification internationale type des professions, CITP-88*, Genève.
- , 1990b: *Sources et méthodes statistiques*, vol. 3, *Population active, emploi, chômage et durée du travail (enquêtes auprès des ménages)*, Genève.
- , 1992: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*, Genève.
- , 1993: *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession*, annexe III, 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- , 1994: *Convention n° 175 sur le travail à temps partiel*, Conférence internationale du Travail, Genève.
- , 1997a: *Sous-emploi: concept et mesure*, rapport I, Réunion d'experts sur les statistiques du travail, Genève.
- , 1997b: *National measures of underemployment*, document de séance MELS/1997/D.1.2, Réunion d'experts sur les statistiques du travail, Genève.
- , 1997c: *rapport de la Réunion d'experts sur les statistiques du travail*, Réunion d'experts sur les statistiques du travail, Genève.
- Borgen, W.A., Aumdsen, N.E., et Harder, H.G., 1988: «Experience of underemployment», *Journal of Employment Counselling* (Alexandria, Etats-Unis), déc.
- CEPAL, 1996: *Panorama social*, Santiago de Chile.
- Chernyshev, I., 1997: «La mesure de l'emploi et du chômage dans les enquêtes sur la main-d'œuvre dans les pays en transition: méthodologie et données», *Bulletin des statistiques du travail* (BIT, Genève), 1997-4.
- Elias, P., et McKnight, A., 1996: «Earnings, occupations and social classification», projet, Université de Warwick.
- Eurostat, 1994: *La définition internationale de la population active, de l'emploi et du chômage*

- est-elle toujours actuelle?*, document E1/EMPL/3/94, Luxembourg.
- , 1995: *Methods proposed by Eurostat to calculate visible underemployment, and first results obtained*, document E1/EMPL/10/95-EN, Luxembourg.
- Fergany, N., 1992: «Mesure de l'emploi, du chômage et du sous-emploi à partir de l'enquête par sondage sur la population égyptienne d'octobre 1988», *Bulletin des statistiques du travail 1992-93* (BIT, Genève).
- Haritchelhar, G., 1980: «Le chômage ouvert: le cas de Kenitra», *Bulletin économique et social du Maroc* (Rabat), n^{os} 136-137.
- Hauser, P.M., 1974: «The measurement of labour utilization», *The Malayan Economic Review*, avril.
- Hecker, D.E., 1992: «Reconciling conflicting data on jobs for college graduates», *Monthly Labor Review* (Washington), juillet.
- Hirschman, C., 1979: «A note on labour underutilization in Peninsular Malaysia, 1970», *The Malayan Economic Review*, oct.
- Hopkins, M., 1985: *Alternatives to unemployment and underemployment: The case of Colombia*, Boulder, Westview Press.
- Hsieh, C., 1952: «Le sous-emploi en Asie», *Revue internationale du Travail* (BIT, Genève), 65(6) et 66(1), juin-juillet.
- Kritz, E., et Ramos, J., 1976: «Mesure du sous-emploi urbain: compte rendu de trois enquêtes expérimentales», *Revue internationale du Travail* (BIT, Genève), 113(1), janv.-fév.
- Mata-Greenwood, A., 1992: «An integrated framework for the measurement of working time», STAT Working Paper No. 92-2, BIT, Genève.
- Moir, H., 1980: «Correlates of employment and poverty», *Bulletin of Indonesian Economic Studies* (Canberra), mars.
- Morris, E.C., 1986: *Employment, unemployment and underemployment in Banda Aceh: Results of a household survey in a provincial capital of Indonesia*, Ithaca, Cornell University.
- Myrdal, G., 1968: *Asian drama: An inquiry into the poverty of nations*, New York, Pantheon.
- OCDE, 1995: «Supplementary measures of labour market slack», *Employment Outlook*, Paris.
- , 1996a: *The implementation of a proposed international definition of visible underemployment: Some empirical evidence*, document préparé pour l'OIT par le Groupe de travail de l'OCDE sur les statistiques de l'emploi et du chômage, document DEELSA/ELSA/WP7(96)2, Paris.
- , 1996b: *The definitions of part-time work*, document présenté au Groupe de travail de l'OCDE sur les statistiques de l'emploi et du chômage, document DEELSA/ELSA/WP7(96)3, Paris.
- Oster, S.M., Lake, E.E., et Oksman, C.G., 1978: *The definition and measurement of poverty: An urban system research report*, Boulder, Westview Press.
- OSZ, 1997: «Suchenach einem anderen Arbeitsplatz», *Statistische Nachrichten, Österreich*, 3/1997, Vienne.
- PREALC, BIT, 1984: *Employment planning*, Santiago de Chile.
- Robinson, J., 1937: *Introduction to the theory of employment*, deuxième édition, 1969, Londres, MacMillan.

Annexe I

Avant-projet de résolution concernant la mesure du sous-emploi

La seizième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie du 6 au 15 octobre 1998,

Ayant examiné les textes pertinents de la résolution n° III concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail (1966), et de la résolution n° I concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (1982);

Reconnaissant la nécessité de réviser et délargir les normes existantes concernant la mesure du sous-emploi de manière à en renforcer l'utilité comme lignes directrices techniques destinées aux pays et pour améliorer la comparabilité internationale des statistiques,

Adopte, ce ... jour de ..., la résolution ci-après, qui remplace la résolution n° III adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail et les paragraphes 14 à 20 et 21 5) de la résolution n° I adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail.

Objectifs

1. L'objectif premier de la mesure du sous-emploi est d'améliorer l'analyse des problèmes d'emploi et de contribuer à l'élaboration et à l'évaluation de politiques et mesures à court et à long terme et, en particulier, à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, dans le dessein de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi qu'il est stipulé dans la convention n° 122 et les recommandations n°s 122 et 169 sur la politique de l'emploi adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1964 et 1984. Dans ce contexte, les statistiques du sous-emploi devraient être utilisées pour compléter les statistiques de l'emploi et du chômage aux fins de l'analyse globale du marché du travail et de la situation des actifs dans un pays.

2. La mesure du sous-emploi fait partie intégrante du cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre défini dans les directives internationales les plus récentes concernant les statistiques de la population active.

Portée

3. Conformément au cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre, la définition du sous-emploi devrait être fondée principalement sur les capacités et préférences actuelles des travailleurs par rapport à leur situation de travail. Une notion du sous-emploi qui prendrait en compte la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre due à un système économique déficient, en se fondant sur des hypothèses concernant les capacités et souhaits potentiels des travailleurs dans le domaine du travail, sortirait du cadre de la présente résolution.

4. Les enquêtes auprès des ménages sont le meilleur instrument pour mesurer le sous-emploi, et en particulier les enquêtes par sondage spécialisées sur la main-d'œuvre.

5. Le sous-emploi reflète les paramètres de l'emploi inadéquat qui se rapportent à la durée ou à la productivité du travail. Les autres paramètres de l'emploi inadéquat, qui se rapportent à la sécurité et à la santé des travailleurs et aux conditions de travail en général, sortent du cadre de ce concept. Ces paramètres reflètent des aspects importants du bien-être des travailleurs qui sont liés au sous-emploi et qui influent sur lui. Les pays souhaiteront peut-être les étudier conjointement avec le sous-emploi.

Concept

6. Le sous-emploi existe lorsque la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à

occuper et capable de faire.

7. On peut distinguer plusieurs formes de sous-emploi, qui reflètent une durée ou une productivité du travail inadéquates:

- a) le *sous-emploi visible*, qui se caractérise par un nombre d'heures de travail insuffisant, reflétant une durée du travail inadéquate;
- b) les *autres formes de sous-emploi*, qui se caractérisent par un revenu horaire insuffisant, un mauvais emploi des compétences professionnelles, etc., reflétant une productivité du travail inadéquate résultant d'une mauvaise répartition des ressources de main-d'œuvre ou d'un déséquilibre fondamental entre le travail et les autres facteurs de production.

8. Ces formes de sous-emploi peuvent coexister. Les pays souhaiteront peut-être étudier la relation entre elles.

9. La population active sous-employée comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions requises pour être incluses dans la population en état de sous-emploi visible ou la population affectée par d'autres formes de sous-emploi, telles qu'elles sont définies aux paragraphes 10 et 11 ci-après. Afin de garantir une identification précise du sous-emploi visible, il convient de le mesurer séparément des autres formes de sous-emploi et d'accorder la priorité à sa mesure.

Définition pratique du sous-emploi visible

10.1) Les personnes en état de sous-emploi visible comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales les plus récentes concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant une période de référence de courte durée qui est spécifiée:

- a) «disposées à faire des heures complémentaires», c'est-à-dire souhaitant prendre un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail; de remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une durée de travail supérieure; d'effectuer davantage d'heures de travail dans tel ou tel de leurs emplois actuels; ou une combinaison de ces différents éléments;
- b) «disponibles pour faire des heures complémentaires», c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire des heures complémentaires, si la possibilité leur en était offerte;
- c) «ayant travaillé moins que la durée normale du travail», c'est-à-dire dont «les heures de travail réellement effectuées» dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales les plus récentes concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures i) à une norme conventionnelle uniforme reflétant les heures de travail habituelles effectuées dans tous les emplois par la plupart des personnes pourvues d'un emploi, ou ii) à la durée normale du travail des personnes occupant un emploi comparable à plein temps, telle que définie dans la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, de l'OIT.

2) Afin de donner une certaine souplesse analytique à l'élaboration et à l'évaluation des politiques, les pays devraient s'efforcer de recenser tous les travailleurs qui, pendant la période de référence, étaient disposés à faire des heures complémentaires, et tous les travailleurs qui étaient disponibles pour faire des heures complémentaires, quel que soit le nombre d'heures qu'ils ont réellement effectuées pendant la période de référence.

3) Afin d'illustrer dans quelle mesure le sous-emploi visible peut affecter la population active occupée et d'aligner plus étroitement les définitions du sous-emploi visible et du chômage, les pays devraient également recenser les travailleurs qui «cherchent à faire des heures complémentaires»:

- a) Les travailleurs «cherchent à faire des heures complémentaires» lorsqu'ils ont entrepris des démarches pendant une période récente spécifiée pour obtenir un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail; pour remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une durée de travail supérieure; pour effectuer davantage d'heures de travail dans tel ou tel de leurs emplois actuels; ou une combinaison de ces différents éléments.

- b) Ces démarches peuvent comprendre une inscription auprès d'un bureau de placement public ou privé; une candidature ou une demande d'entretien avec les employeurs actuels ou d'autres employeurs; des recherches sur des chantiers, dans des fermes, à la porte des usines, sur les marchés ou autres lieux publics; l'insertion de petites annonces ou des réponses à des annonces parues dans la presse; la demande d'assistance à des amis ou à des parents; la recherche d'un terrain, d'un bâtiment, de machines ou de matériel en vue de créer, de développer ou de moderniser son entreprise; la recherche d'un financement initial ou supplémentaire; des demandes de permis ou de licences, etc.
 - c) La période récente à spécifier lors du recensement des travailleurs qui cherchent à faire des heures complémentaires devrait être choisie en fonction des circonstances nationales; ce peut être la même période que celle retenue pour la définition du chômage en vue d'identifier les personnes à la recherche d'un travail.
 - d) Les personnes pourvues d'un emploi qui ne cherchaient pas à faire des heures complémentaires pendant la période récente spécifiée parce qu'elles avaient déjà pris des dispositions pour effectuer des heures complémentaires à une date postérieure à la période de référence devraient être comptées parmi les personnes en état de sous-emploi visible si elles répondent aux critères énoncés au sous-paragraphe 10 1) ci-dessus.
- 4) La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire des heures complémentaires devrait être choisie en fonction des circonstances nationales, de façon à comprendre la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre.

Définition pratique des autres formes de sous-emploi

11.1) Les personnes qui connaissent d'autres formes de sous-emploi comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales les plus récentes concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant une période de référence de courte durée qui est spécifiée:

- a) «disposées à changer leur situation de travail actuelle», c'est-à-dire souhaitant remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s), ou introduire des changements dans tel ou tel de leurs emplois actuels, par exemple en réorganisant leur travail, en améliorant les outils, les machines ou le matériel, en diversifiant le type de biens et de services produits, en adoptant des stratégies de commercialisation novatrices, etc.; ou une combinaison de ces différents éléments;
- b) «en vue d'accroître la productivité de leur travail», c'est-à-dire d'obtenir un revenu supérieur pour le même nombre d'heures de travail, de mieux utiliser leurs compétences actuelles, etc.;
- c) «disponibles pour changer leur situation de travail actuelle», c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à s'engager dans une nouvelle situation professionnelle si elles trouvent un débouché.

2) Aux fins de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques, les pays souhaiteront peut-être exclure des autres formes de sous-emploi les personnes qui, pendant la période de référence de courte durée, exerçaient une profession scientifique ou intellectuelle ou occupaient des fonctions de direction, à déterminer en fonction des circonstances nationales.

3) Afin d'illustrer dans quelle mesure les autres formes de sous-emploi peuvent affecter la population active occupée et d'aligner plus étroitement les définitions des autres formes de sous-emploi et du chômage, les pays souhaiteront peut-être aussi recenser les travailleurs qui «cherchent à changer leur situation de travail actuelle»:

- a) Les travailleurs «cherchent à changer leur situation de travail actuelle» lorsqu'ils ont entrepris des démarches pendant une période récente spécifiée pour remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s); pour introduire des changements dans tel ou tel de leurs emplois actuels, par exemple en réorganisant leur travail, en améliorant les outils, les machines ou le matériel, en diversifiant le type de biens et de services produits, en adoptant des stratégies de commercialisation novatrices, etc.; ou une combinaison de ces différents éléments.

- b) Ces démarches peuvent comprendre une inscription auprès d'un bureau de placement public ou privé; une candidature ou une demande d'entretien avec les employeurs actuels ou d'autres employeurs; des recherches sur des chantiers, dans des fermes, à la porte des usines, sur les marchés ou d'autres lieux publics; l'insertion de petites annonces ou des réponses à des annonces parues dans la presse; la demande d'assistance à des amis ou à des parents; la recherche d'un terrain, d'un bâtiment, de machines ou de matériel en vue de créer, de développer ou de moderniser son entreprise; la recherche d'un financement initial ou supplémentaire; des demandes de permis ou de licences, etc.
 - c) La période récente à spécifier lors du recensement des travailleurs qui cherchent à changer leur situation professionnelle actuelle devrait être choisie en fonction des circonstances nationales; ce peut être la même période que celle retenue pour la définition du chômage en vue d'identifier les personnes à la recherche d'un travail.
 - d) Les personnes pourvues d'un emploi qui ne cherchaient pas à changer leur situation professionnelle actuelle pendant la période récente spécifiée parce qu'elles avaient déjà pris des dispositions pour prendre un autre emploi à une date postérieure à la période de référence devraient être comptées parmi les personnes qui connaissent d'autres formes de sous-emploi si elles répondent aux critères énoncés au sous-paragraphe 11 1) ci-dessus.
- 4) La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour changer leur situation de travail actuelle devrait être choisie en fonction des circonstances nationales, de façon à comprendre la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre.

Groupes analysés dans le cadre du sous-emploi visible

12. 1) Les pays souhaiteront peut-être identifier séparément les deux groupes suivants de personnes en état de sous-emploi visible:

- a) les *travailleurs involontairement à temps partiel*, c'est-à-dire les personnes occupées assorti d'un horaire à temps partiel qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures inférieur à la durée normale du travail et qui étaient disposées et disponibles pour faire des heures complémentaires;
- b) les *travailleurs temporairement à horaires réduits*, c'est-à-dire les autres personnes occupées qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures inférieur à la durée normale du travail et qui étaient disposées et disponibles pour faire des heures complémentaires.

2) On peut distinguer les horaires à temps partiel des horaires à plein temps en comparant les heures de travail habituelles dans tous les emplois à la norme conventionnelle uniforme, ou en comparant la durée normale du travail des personnes en cause à la durée normale du travail des personnes occupant un emploi comparable à plein temps, telle que définie à l'alinéa 10 1) c) ci-dessus.

3) Les pays souhaiteront peut-être étudier la relation entre l'effectif et la composition de ces groupes de travailleurs et ceux des chômeurs à différentes périodes.

Volume du sous-emploi visible

13. 1) Le volume du sous-emploi visible comprend les heures complémentaires que les personnes en état de sous-emploi visible étaient disposées et disponibles pour effectuer pendant la période de référence de courte durée qui est spécifiée. Il peut être calculé en utilisant comme unité la journée, la demi-journée ou l'heure de travail, selon les conditions prévalant dans chaque pays. Les pays souhaiteront peut-être estimer le volume du sous-emploi visible en totalisant le nombre de journées, de demi-journées ou d'heures que chaque personne en état de sous-emploi visible est disposée et disponible pour effectuer en plus des heures réellement effectuées pendant la période de référence dans la limite de la durée normale du travail, telle qu'elle est définie à l'alinéa 10 1) c) ci-dessus.

2) Le volume composite du chômage et du sous-emploi visible comprend les heures

complémentaires que les personnes affectées par le sous-emploi visible et le chômage étaient disposées et disponibles pour effectuer pendant la période de référence de courte durée qui est spécifiée. Il peut être calculé en utilisant comme unité la journée, la demi-journée ou l'heure de travail, selon les conditions prévalant dans chaque pays. Les pays souhaiteront peut-être estimer le volume composite du chômage et du sous-emploi visible en totalisant le nombre de journées, de demi-journées ou d'heures de travail que chaque personne au chômage ou en état de sous-emploi visible est disposée et disponible pour effectuer en plus des heures réellement effectuées pendant la période de référence dans la limite de la durée normale du travail, telle qu'elle est définie à l'alinéa 10 1) c) ci-dessus.

Indicateurs analytiques

14. A partir des concepts et des définitions donnés dans les paragraphes 9 à 13 ci-dessus, on peut dégager de multiples concepts et mesures analytiques. Par exemple:

- a) Un taux de sous-emploi peut être calculé en tant que rapport entre la population active sous-employée et la population active. Si nécessaire, on peut aussi calculer le rapport entre la population active sous-employée et la population active occupée. On peut calculer séparément les taux analogues pour le sous-emploi visible et les autres formes de sous-emploi.
- b) Un taux combiné de chômage et de sous-emploi peut être calculé en tant que rapport entre le total de la population au chômage et en situation de sous-emploi et la population active. On peut calculer séparément les taux analogues pour le sous-emploi visible et les autres formes de sous-emploi.
- c) Un taux du volume du sous-emploi visible peut être obtenu en tant que rapport entre le volume du sous-emploi visible et le temps de travail potentiel des personnes occupant un emploi, calculé en tant que somme des «heures réellement effectuées» par la population active occupée et du volume du sous-emploi visible.
- d) De même, un taux du volume composite du chômage et du sous-emploi visible peut être obtenu en tant que rapport entre le volume composite du chômage et du sous-emploi visible et le temps de travail potentiel de tous les actifs, calculé en tant que somme du nombre total des «heures réellement effectuées» par la population active occupée et du volume composite du chômage et du sous-emploi visible.

Données sur des sujets particuliers

15. Afin de surveiller la situation des personnes sous-employées, on peut établir des statistiques sur la «durée du sous-emploi», mesurée en nombre de jours, semaines, mois ou années pendant lesquels les personnes sous-employées se sont trouvées en permanence dans cette situation, c'est-à-dire disposées et disponibles pour changer leur situation professionnelle actuelle afin d'augmenter la durée ou la productivité de leur travail. Des informations sur le nombre de jours ou de semaines d'emploi, de chômage et de sous-emploi que connaît un travailleur tout au long de l'année peuvent aussi être instructives.

16. On peut établir des statistiques sur le nombre de personnes «suremployées», définies comme les personnes pourvues d'un emploi qui, pendant la période de référence de courte durée, étaient disposées à travailler un moins grand nombre d'heures qu'à présent, soit dans un autre emploi, soit dans le même emploi, avec une réduction correspondante de leurs gains.

17. Dans les pays où l'exercice de plusieurs activités est chose courante, il peut être utile d'établir des statistiques sur les raisons de la pluriactivité, afin d'obtenir des informations sur le nombre de personnes qui seraient affectées par le sous-emploi visible si elles n'exerçaient pas d'activités secondaires.

18. On peut également établir des statistiques sur le nombre de personnes affectées par d'«autres formes d'emploi inadéquat», définies comme les personnes occupées qui, pendant la période de référence, étaient disposées à changer leur situation de travail actuelle afin d'améliorer leur sécurité et leur santé et leurs conditions de travail en général, par exemple, de réduire de la durée des trajets journaliers, d'améliorer l'aménagement du temps de travail, d'avoir une plus grande stabilité du travail, de réduire les tensions, d'améliorer les services sociaux, etc., et qui étaient disponibles pour de tels changements.

Classifications

19. a) L'analyse de la population active sous-employée devrait comprendre la classification en fonction des caractéristiques économiques, sociales et démographiques significatives ainsi que les classifications croisées appropriées, compte dûment tenu de l'exigence de confidentialité et de la signification statistique nécessaire.

b)

Le nombre de personnes affectées par le sous-emploi visible et par d'autres formes de sous-emploi et les taux mentionnés au paragraphe 14 ci-dessus devraient être classés au moins par sexe par rapport à des groupes d'âge et à des niveaux d'études spécifiés, et pour chaque branche d'activité économique, groupe professionnel, secteur institutionnel (y compris, le cas échéant, une catégorie pour le secteur informel) et catégorie de situation professionnelle. La classification en fonction de la présence de jeunes enfants et d'adultes nécessitant des soins serait également utile.

c) Aux fins de la classification des personnes affectées par le sous-emploi visible par branche d'activité économique, profession, secteur institutionnel et situation professionnelle, il convient de se référer à l'emploi principal ou au seul emploi. Aux fins de la classification des personnes affectées par d'autres formes de sous-emploi, il convient de se référer à l'emploi au titre duquel la personne est classée comme sous-employée et, si plusieurs emplois réunissent les conditions requises pour servir de base à cette classification, à l'emploi principal. Par emploi principal il faut entendre l'emploi dans lequel le travailleur a effectué le plus grand nombre d'heures ou qui a fourni le revenu le plus élevé pendant la période, ou bien qui est censé fournir le revenu le plus élevé pour le travail effectué pendant cette période, si le paiement ne doit intervenir que plus tard.

d) Afin d'assurer une certaine souplesse dans l'analyse du sous-emploi, il importe de classer les personnes en état de sous-emploi selon leur groupe constitutif, c'est-à-dire selon qu'elles étaient disposées à faire des heures complémentaires, qu'elles cherchaient à faire des heures complémentaires, qu'elles étaient disponibles pour faire des heures complémentaires, et selon le nombre d'heures qu'elles ont réellement effectuées pendant la période de référence; selon qu'elles étaient ou non disposées à changer leur situation de travail actuelle, selon les raisons pour lesquelles elles désiraient ce changement, selon qu'elles cherchaient du travail et selon qu'elles étaient disponibles pour changer leur situation de travail actuelle pendant la période de référence.

Collecte et transmission des données au niveau international

20. Afin d'améliorer la comparabilité au niveau international, il est recommandé que, dans toute la mesure possible, les pays conçoivent la collecte et les procédures de traitement des données de manière à être en mesure de fournir des estimations pour les catégories suivantes:

- a) les personnes en état de sous-emploi visible, telles qu'elles sont définies aux alinéas 10 1) a) et b) ci-dessus, dont font partie les travailleurs qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures égal ou supérieur à la durée normale du travail;
- b) les personnes qui, étant en situation de sous-emploi visible au sens du sous-paragraphe 20 a) ci-dessus, ont cherché à faire des heures complémentaires, telles qu'elles sont définies au sous-paragraphe 10 3) ci-dessus;
- c) les personnes qui connaissent d'autres formes de sous-emploi, telles qu'elles sont définies au sous-paragraphe 11 1) ci-dessus;
- d) les personnes qui, connaissant d'autres formes de sous-emploi, ont cherché à changer leur situation de travail actuelle, telles qu'elles sont définies au sous-paragraphe 11 3) ci-dessus.

Action future

21. Sous réserve que des ressources soient disponibles, un programme parrainé par l'OIT pour tester plus avant la définition du sous-emploi telle qu'elle est présentée dans la présente résolution et la méthode proposée pour le mesurer devrait être lancé dans plusieurs pays en développement, en transition et industrialisés, et ses résultats devraient être évalués et diffusés.

22. Dans la mesure du possible, l'OIT devrait coopérer avec les pays à l'application dans leurs enquêtes auprès des ménages de la définition du sous-emploi telle qu'elle est recommandée dans la présente résolution, et diffuser des informations sur les expériences acquises à cet égard.

Annexe II

Normes statistiques internationales en vigueur sur le sous-emploi

Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail (extraits pertinents)

.....

Sous-emploi

14. Le sous-emploi existe lorsque l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées ou à un autre emploi possible, compte tenu de la qualification professionnelle (formation ou expérience de travail de l'intéressé). Deux principales formes de sous-emploi peuvent être distinguées: le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible.

15. 1) Le sous-emploi visible est essentiellement un concept statistique pouvant être directement mesuré par des enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes, et reflétant une insuffisance du volume de l'emploi.

2) Le sous-emploi invisible est essentiellement un concept analytique reflétant une mauvaise répartition des ressources en main-d'œuvre ou un déséquilibre fondamental entre la main-d'œuvre et les autres facteurs de production. Les symptômes caractéristiques pourraient être le faible revenu, la sous-utilisation des compétences ou la faible productivité. Les études analytiques du sous-emploi invisible devraient avoir pour but d'examiner et d'analyser une grande variété de données, y compris les niveaux de revenu et de qualification (sous-emploi déguisé) et les mesures de la productivité (sous-emploi potentiel).

16. Pour des raisons pratiques, la mesure statistique du sous-emploi peut être limitée au sous-emploi visible.

Sous-emploi visible

17. Deux éléments de la mesure du sous-emploi visible devraient être distingués:

- a) le nombre de personnes en état de sous-emploi visible;
- b) le volume du sous-emploi visible.

Les personnes en état de sous-emploi visible

18. 1) Les personnes en état de sous-emploi visible comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi salarié ou ayant un emploi non salarié, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponible pour un tel travail, durant la période de référence.

2) En vue de déterminer les personnes en état de sous-emploi visible, la durée normale du travail pour une activité donnée devrait être définie en fonction des circonstances nationales, notamment de la législation en la matière lorsqu'elle existe, et des pratiques courantes dans les autres cas, ou faire l'objet d'une norme conventionnelle uniforme.

Le volume du sous-emploi visible

19. 1) Le volume du sous-emploi visible peut être mesuré en faisant, pour toutes les personnes en état de sous-emploi visible, la somme du temps disponible pour un travail

supplémentaire durant la période de référence. Le temps disponible pour un travail supplémentaire peut être calculé en utilisant comme unité le jour de travail, la demi-journée ou l'heure en fonction des circonstances nationales et suivant la nature des données rassemblées. Il peut être utile de mesurer séparément la partie du volume du sous-emploi visible qui correspond au «temps perdu» défini comme étant la différence entre les heures habituellement utilisées et les heures effectivement utilisées.

2) Les pays qui désirent, pour mesurer le volume du sous-emploi visible, appliquer le critère de la recherche d'un travail supplémentaire peuvent le faire en prenant en compte la durée du travail recherchée.

20. Une estimation composite du volume du chômage et du sous-emploi visible peut être établie en prenant en compte, pour chaque personne faisant partie de la main-d'œuvre, le temps total potentiellement disponible pour le travail selon qu'il a été effectivement utilisé pour le travail ou selon qu'il était disponible ou non disponible pour le travail. Cette estimation peut être effectuée en utilisant, pour simplifier, la journée ou la demi-journée de travail comme unité, ou, pour plus de précision et lorsque cela est réalisable, l'heure de travail.

Concepts analytiques

21. A partir des concepts et définitions donnés dans les paragraphes 5 à 20 ci-dessus, un ensemble de concepts et de mesures analytiques peuvent être dégagés. Par exemple:

5) le nombre de personnes en état de sous-emploi visible peut être rapporté aux personnes pourvues d'un emploi et la proportion étudiée séparément dans chaque branche d'activité économique et chaque groupe de professions;

6) un taux composite du chômage et du sous-emploi visible peut être calculé comme étant le rapport entre le temps de travail inutilisé disponible pour l'emploi et le total du temps de travail utilisé ou disponible pour l'emploi.

Les taux, rapports et proportions suggérés ci-dessus peuvent être calculés séparément par sexe en fonction de groupes d'âge spécifiés.

22. L'établissement d'un compte du temps de travail, suggéré au paragraphe 20, obtenu par l'intermédiaire d'une série d'enquêtes couvrant un échantillon représentatif de périodes de référence s'étendant sur une année, peut permettre d'estimer le temps de travail utilisé ou inutilisé au cours de l'année. On peut exprimer celui-ci en jours-personne ou en heures-personne, ou convertir, si on le désire, la mesure obtenue en équivalents années-personne à temps plein.

Résolution concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre, adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail (extraits pertinents)

Éléments et méthodes de mesure et d'analyse du sous-emploi invisible

Sous-emploi déguisé

10. 1) En vue d'analyser le sous-emploi déguisé, il est essentiel de disposer d'informations sur le revenu. Dans les pays en développement, des estimations satisfaisantes des données sur le revenu peuvent généralement être obtenues par des enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre pour les salariés seulement; pour les autres catégories de travailleurs, des enquêtes poussées sur les budgets familiaux peuvent fournir des données utilisables sur les grands groupes de revenu. Dans les pays développés, et dans certains cas dans les pays en développement de

même, des données satisfaisantes sur les gains peuvent être disponibles à partir des enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre et d'autres sources telles que les déclarations d'impôts.

2) La méthodologie de l'analyse du sous-emploi déguisé selon le critère de la sous-utilisation des compétences reste à mettre au point. Des enquêtes et des études expérimentales, en particulier pour des secteurs limités ou des catégories spécifiques de travailleurs, devraient être entreprises à cette fin.

Sous-emploi potentiel

11. 1) On peut considérer qu'il existe du sous-emploi potentiel, qui est un aspect du sous-emploi que l'on peut étudier en utilisant le critère de la faible productivité du travail, quand une personne est employée dans un établissement ou une unité économique dont la productivité est anormalement faible.

2) L'intérêt principal de l'étude du sous-emploi à partir de la productivité réside dans l'évaluation dynamique de la relation entre les ressources et les besoins de main-d'œuvre au cours du temps, tandis que la productivité croît avec le développement économique et, dans les comparaisons de la productivité, entre régions et entre secteurs.

3) Le nombre de personnes en état de sous-emploi potentiel ne peut être déterminé directement mais, quand on dispose de données détaillées sur la main-d'œuvre et la production, l'analyse fondée sur ces données peut fournir des indicateurs généraux de l'effectif et des caractéristiques de ces personnes et de la quantité de ce sous-emploi.

4) Dans divers secteurs économiques, en particulier dans l'agriculture, l'estimation des «excédents de main-d'œuvre» ou des «réserves de main-d'œuvre» peut être obtenue en comparant les unités de travail disponibles et les unités de travail effectivement utilisées ou nécessaires sous certaines hypothèses relatives à la productivité.

Etudes ultérieures

12. Les pays qui entreprennent des enquêtes et des analyses sur les différentes formes du sous-emploi invisible, en particulier dans l'agriculture dans les pays en développement, sont instamment priés de faire part de leur expérience au Bureau international du Travail de manière que cette méthodologie puisse être prise en considération lors d'une prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail.

Elaboration et amélioration des statistiques et des études analytiques

14. Il convient d'envisager d'instituer ou de renforcer un système d'enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre dans les pays en développement, chaque fois qu'il paraît indiqué. Pareil système pourrait être nécessaire comme partie intégrante d'un cadre d'ensemble de données sur la main-d'œuvre nécessaires, entre autres, à l'analyse du sous-emploi. En même temps, il peut fournir une mesure directe des principaux éléments du sous-emploi et, surtout, du sous-emploi visible.

15. Les enquêtes d'objet général et de champ étendu, comme les enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre, devraient être complétées par un programme approprié d'enquêtes limitées mais détaillées, visant à étudier le sous-emploi en profondeur ou à fournir des données régionales ou locales. De plus, il est recommandé que les pays poursuivent des études méthodologiques en vue de réduire les incertitudes propres aux enquêtes par sondage et développent la recherche de méthodes d'analyse appropriées, conduisant à des résultats aussi significatifs que possible.

16. Pour mesurer et analyser les divers aspects du sous-emploi, il convient de recourir pleinement aux données statistiques et techniques existantes. Les principales sources statistiques pertinentes comprennent, en sus des enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre, les enquêtes sur les budgets des familles, les recensements de la population, de l'agriculture et de l'industrie, les déclarations périodiques des établissements, les registres des services de placement et la comptabilité nationale. Les sources de données techniques comprennent les

enquêtes et registres particuliers, surtout ceux de nature non statistique, tels que les enquêtes sur les exploitations et l'emploi du temps dans l'agriculture et les dossiers des programmes de vulgarisation agricole.

17. Lorsque cela paraît indiqué, les pays devraient s'efforcer d'élaborer des programmes appropriés d'études statistiques et analytiques du sous-emploi, centrés sur les problèmes courants et urgents, et surtout sur ceux qui se posent aux organes chargés de la planification du développement.

Sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre

18. En plus des personnes qui font partie de la main-d'œuvre existante, mais dont la contribution à leur revenu familial et au produit national est limitée par le chômage et le sous-emploi, il existe dans beaucoup de pays des personnes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre, mais qui pourraient y entrer dans certaines circonstances. De telles personnes peuvent ne pas être activement à la recherche de travail, par exemple parce qu'il n'existe pas de travail qui leur convienne, ou parce que, ayant été victimes de préjugés ou parce qu'elles sont réfugiées, elles sont découragées: ou bien elles peuvent souffrir d'inaptitudes physiques ou mentales auxquelles il pourrait être porté remède par une formation professionnelle ou d'autres méthodes. Quoiqu'il soit important pour chaque pays de savoir dans quelle mesure ses ressources de main-d'œuvre sont insuffisamment utilisées, des méthodes de mesure satisfaisantes n'ont pas encore été élaborées et vérifiées. Les pays qui entreprennent des études de la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre sont instamment priés de faire part de leurs expériences au Bureau international du Travail, de manière que des méthodes d'études efficaces puissent être prises en considération lors d'une prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail.

Annexe IV

Sources et définitions des données concernant le sous-emploi

Algérie

(Office national des statistiques, *Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre*, décembre 1989.)

Autres formes d'emploi: travailleurs salariés qui ont cherché un autre emploi parce que leur emploi actuel est mal rémunéré, requiert des compétences différentes des leurs ou est incompatible.

Argentine

(Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC informa, julio de 1996.)

Sous-emploi visible: travailleurs salariés qui effectuent d'ordinaire moins de 35 heures par semaine et souhaitent travailler davantage.

Australie

(Australian Bureau of Statistics, September 1995, *Underemployed workers*, April 1996.)

Sous-emploi visible: travailleurs effectuant d'ordinaire moins de 35 heures par semaine qui, pendant la période de référence, ont travaillé moins de 35 heures et préféreraient effectuer des heures supplémentaires; et travailleurs salariés qui effectuent d'ordinaire 35 heures ou plus mais qui, pendant la période de référence, ont effectué moins de 35 heures pour des raisons économiques.

Colombie

(Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Boletín de Estadística*, octubre de 1996.)

Autres formes d'emploi: travailleurs salariés qui effectuent d'ordinaire 32 heures ou plus par semaine et cherchent un autre emploi parce qu'ils veulent utiliser plus complètement leurs compétences ou parce que leur revenu est faible.

Costa Rica

(Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, julio de 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire moins de 47 heures par semaine, qui souhaitent travailler un plus grand nombre d'heures par semaine et sont prêtes à le faire mais qui n'ont pas réussi à trouver un autre emploi rémunéré ou indépendant.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire 47 heures ou plus par semaine mais dont le revenu principal est inférieur au salaire minimum.

Equateur

(INEC, *Encuesta urbana de Empleo, Subempleo et Desempleo*, noviembre de 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui ont effectué moins de 40 heures pendant la période de référence et qui souhaitent effectuer un plus grand nombre d'heures.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire 40 heures ou plus mais gagnent moins que le salaire minimum légal.

Etats-Unis

(Bureau of Labor Statistics, *Employment and earnings*, January 1997.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui travaillent habituellement moins de 35 heures par semaine et qui ont effectué de une à 34 heures pendant la semaine de référence en raison d'un ralentissement de l'activité, d'une conjoncture défavorable, d'une incapacité à trouver un travail à plein temps ou d'un déclin saisonnier de la demande, et qui veulent un travail à temps partiel et sont disponibles pour en prendre un; et personnes occupées qui travaillent habituellement 35 heures ou plus par semaine et qui ont effectué de une à 34 heures pendant la semaine de référence en raison d'un ralentissement de l'activité, d'une conjoncture défavorable, d'une incapacité à trouver un travail à plein temps ou d'un déclin saisonnier de la demande.

Guadeloupe

(INSEE, *Tableaux économiques régionaux*, 1995.)

Sous-emploi visible: personnes occupées à temps partiel qui cherchent à travailler davantage ou qui ne le cherchent pas mais qui sont désireuses et à même de travailler davantage; et travailleurs à plein temps qui ont travaillé moins que d'ordinaire pendant la période de référence pour des raisons indépendantes de leur volonté.

Guyana

(INSEE, *Tableaux économiques régionaux*, 1995.)

Sous-emploi visible: personnes occupées à temps partiel qui cherchent à travailler davantage ou qui ne le cherchent pas mais qui sont désireuses et à même de travailler davantage; et travailleurs à plein temps qui ont travaillé moins que d'ordinaire pendant la période de référence pour des raisons indépendantes de leur volonté.

Hong-kong*

(Census and Statistics Department, *Quarterly report on general household survey*, April to June 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui ont effectué moins de 35 heures pendant la semaine de référence en raison d'un ralentissement de l'activité.

Irlande

(Central Statistics Office, *Labour force survey*, 1996.)

Sous-emploi visible: travailleurs à temps partiel qui cherchaient soit un travail à plein temps soit un autre travail à temps partiel et étaient disponibles pour en prendre un.

Israël

(Central Bureau of Statistics, *Statistical Abstract of Israel*, 1996.)

Sous-emploi visible: personnes ayant travaillé à temps partiel pendant la semaine de référence, qui travaillent d'ordinaire à temps partiel et avaient cherché un autre travail ou un travail à plein temps mais n'en ont pas trouvé.

Italie

* Date à laquelle Hong-kong est devenue une région administrative spéciale de la République populaire de Chine.

(ISTAT, *Rilevazione delle forze di lavoro*, media 1994.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui ont cherché un autre emploi et sont immédiatement disponibles.

Japon

(Statistics Bureau, *Report on the special survey of the labour force survey*, February 1995.)

Sous-emploi visible: personnes occupées ayant effectué moins de 35 heures pendant la semaine de référence qui souhaitent avoir un emploi complémentaire ou davantage de travail dans leur emploi actuel.

Autres formes d'emploi: personnes occupées qui étaient désireuses de changer d'emploi afin d'obtenir un revenu plus élevé ou de prendre un emploi correspondant à leurs aptitudes.

Mexique

(Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Bulletin of Statistical Information*, No. 21, julio-septiembre de 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui ont effectué moins de 35 heures pour des raisons liées au marché; personnes occupées qui cherchaient un emploi complémentaire.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui ont effectué plus de 48 heures mais qui gagnent moins que deux salaires minimums ou qui travaillent plus de 35 heures mais moins de 48 et gagnent moins que le salaire minimum.

Norvège

(Statistics Norway, *Labour Market Statistics 1995*, Volume I, Main results.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire moins de 37 heures par semaine tous emplois confondus, qui cherchent à effectuer habituellement un plus grand nombre d'heures et qui sont à même de commencer à effectuer un plus grand nombre d'heures dans un délai d'un mois.

Paraguay

(Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*, diciembre de 1991.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui effectuent habituellement moins de 30 heures par semaine et qui souhaitent travailler davantage ou changer d'emploi et qui ont un revenu inférieur au salaire minimum.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire 30 heures ou davantage par semaine et souhaitent changer leur emploi principal, et dont le revenu est inférieur au salaire minimum.

Pérou

(OIT, *Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*, 1995.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui, ayant travaillé moins de 35 heures pendant la période de référence, étaient désireuses d'effectuer un plus grand nombre d'heures.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui travaillent 35 heures ou plus mais gagnent moins que le salaire minimum de 1967 pondéré par l'indice des prix.

Philippines

(Bureau of Labour and Employment Statistics, *Labour and employment statistical report*, first

quarter 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui travaillent moins de 40 heures par semaine et souhaitent un travail complémentaire.

Sous-emploi invisible: personnes occupées qui travaillent 40 heures ou davantage par semaine et souhaitent quand même un travail complémentaire.

Pologne

(Office central de statistique, *Enquête sur la main-d'œuvre en Pologne*, février 1997.)

Sous-emploi visible: travailleurs à temps partiel ayant effectué moins de 40 heures pendant la semaine de référence pour des raisons liées aux activités de l'établissement ou parce qu'il n'y avait pas d'emploi à plein temps; et travailleurs à plein temps ayant effectué de une à 39 heures pendant la période de référence parce que le travail était insuffisant.

Autres formes d'emploi: personnes occupées cherchant un emploi mieux rémunéré.

Slovaquie

(Office statistique de la République slovaque, *Résultat de l'enquête par sondage sur la main-d'œuvre dans la République slovaque*, 4^e trimestre de 1996.)

Sous-emploi visible: personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver un travail à plein temps qui leur convienne ou à l'initiative de l'employeur.

Autres formes d'emploi: personnes occupées qui ont cherché un autre emploi ou un emploi complémentaire pour obtenir un revenu plus élevé.

République tchèque

(Office tchèque de statistique, *L'emploi et le chômage tels que mesurés par l'enquête par sondage sur la main-d'œuvre*, automne 1996.)

Sous-emploi visible: personnes occupées, à l'exception de celles n'ayant pas travaillé pendant plus de quatre semaines, qui travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver un emploi à plein temps qui leur convienne ou à l'initiative de l'employeur.

Autres formes d'emploi: personnes occupées qui cherchaient un autre emploi ou un second emploi pour obtenir des gains supérieurs ou mieux utiliser leurs qualifications.

Thaïlande

(Office national de statistique, *Rapport de l'enquête sur la main-d'œuvre*, février 1995.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui ont travaillé moins de 40 heures et étaient disponibles pour un travail complémentaire.

Turquie

(Institut de statistique d'Etat, *Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre effectuée auprès des ménages*, avril 1994.)

Sous-emploi visible: personnes occupées travaillant moins de 40 heures par semaine pour des raisons économiques.

Autres formes d'emploi: personnes occupées cherchant un emploi en raison de l'insuffisance de leurs revenus.

Union européenne

(Tabulations spéciales fournies par Eurostat.)

Sous-emploi visible: personnes occupées ayant déclaré travailler à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver un travail à plein temps ou davantage de travail, et travailleurs à plein temps ayant effectué moins d'heures qu'habituellement en raison d'un ralentissement de l'activité pour des raisons techniques ou économiques, ou parce que, pendant la semaine de référence, ils ont commencé un emploi, changé d'emploi ou mis fin à leur emploi sans en prendre un nouveau.

Autres formes d'emploi: personnes occupées cherchant un autre emploi en vue d'obtenir un deuxième emploi ou parce qu'elles veulent avoir de meilleures conditions de travail (rémunération, temps de travail ou de déplacement, qualité du travail, etc.).

Uruguay

(Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta Continua de Hogares*, 1992.)

Sous-emploi visible: personnes occupées qui effectuent d'ordinaire moins de 40 heures par semaine et veulent travailler davantage.

Venezuela

(Oficina Central de Estadística e Informática, *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*, primer semestre 1993.)

Sous-emploi visible: personnes pourvues d'un emploi et au travail qui effectuent d'ordinaire moins de 30 heures par semaine en raison d'un manque de travail, de facteurs saisonniers, d'un manque de matières premières ou de la nécessité de réparations.

Autres formes d'emploi: personnes pourvues d'un emploi et au travail, à l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés, qui ont cherché à changer d'emploi parce que leur revenu est faible ou parce qu'elles n'exploitent pas pleinement leurs compétences.

Annexe III. Mesure du sous-emploi visible et d'autres concepts dans les enquêtes nationales auprès des ménages

Pays ou territoires	Critères utilisés pour déterminer le sous-emploi visible		Autres informations
	Heures de travail inférieures à la normale	Raisons involontaires invoquées pour:	
AFRIQUE			
Afrique du Sud	Durée réelle = 1-35 heures	<i>b) impossibilité de trouver davantage de travail, horaires réduits, intempéries</i>	Personnes en quête d'un emploi complémentaire ou disponibles pour un tel emploi
	Durée réelle = 0 heure	<i>a) mise à pied temporaire, intempéries, conflit du travail, travailleurs contractuels ou saisonniers, horaires réduits</i>	Recherche d'un emploi complémentaire ^b
Botswana	Durée réelle < 35 heures	<i>b) manque de travail (y compris morte-saison, marasme ou manque de matériaux)</i>	Personnes souhaitant travailler ou à la recherche d'un travail complémentaire ^b : <i>disponibles pour travailler</i>
			Préféreraient travailler davantage que la semaine précédente
			Volume: nombre d'heures de travail que les personnes intéressées auraient souhaité effectuer
			Volume: heures complémentaires que les personnes intéressées souhaiteraient effectuer; durée: nombre de mois pendant lesquels les personnes intéressées souhaitaient travailler davantage;
			sous-emploi invisible: personnes ne se trouvant pas en situation de sous-emploi visible ou agriculteurs traditionnels non rémunérés ou gagnant moins d'une certaine somme en plus par heure; <i>personnes travaillant 35 heures ou plus et cherchant un autre travail^b</i>
Ethiopie	Durée réelle < 5 jours		Personnes désireuses ou capables de travailler davantage de jours
			Durée: nombre de jours supplémentaires de travail que les personnes intéressées souhaitaient effectuer au cours des sept derniers jours

Kenya (1986)	Temps partiel		Personnes préférant un autre emploi parce qu'elles souhaitent un emploi à plein temps ^a et cherchent du travail ^{b, c}	Type de travail: type de travail que l'intéressé a recherché au cours de la semaine précédente; durée: nombre de semaines pendant lesquelles les personnes intéressées ont cherché du travail; autres formes de sous-emploi: personnes préférant un autre emploi parce qu'elles sont mal payées
Malawi (1983)	Durée réelle =1-30 heures	a) arrêt du travail ou pannes, morte-saison, perte de l'emploi ou mise à pied; impossibilité de trouver un emploi à plein temps	Personnes souhaitant travailler/un travail complémentaire/un autre travail immédiatement; personnes cherchant un travail ^{b, c} parce qu'elles ne travaillent pas à plein temps	Sous-emploi total: personnes cherchant un emploi parce qu'elles ne travaillent pas actuellement à plein temps ou ne possèdent pas les qualifications et l'expérience requises; type d'emploi: type d'emploi désiré par les personnes intéressées
	Durée réelle=0	a) licenciement, attente d'un rappel, pénurie de matériaux, pannes mécaniques		
Maroc	Durée réelle < 32 heures	a) non spécifiées	Personnes recherchant un travail supplémentaire ou désireuses de travailler un plus grand nombre d'heures	
Maurice (1986)	Durée réelle < durée contractuelle ou habituelle du travail	d) lock-out, licenciement, pannes mécaniques ou électriques, pénurie de matières premières, morte-saison, intempéries, impossibilité de trouver davantage de travail, etc.	Personnes désireuses et à même d'accepter un travail complémentaire et ayant cherché un travail complémentaire ou un autre travail	Volume: heures complémentaires que les personnes intéressées étaient disposées à effectuer au cours de la semaine précédente s'il y avait eu du travail
Nigéria	Travailleurs rémunérés et durée effective < 40 heures	a) ralentissement de l'activité, morte-saison, pénurie de matériaux, réparation des installations ou du matériel, impossibilité d'obtenir un emploi à plein temps, etc.	Personnes souhaitant obtenir un emploi complémentaire ou changer d'emploi parce qu'elles veulent utiliser leur temps libre	Autres formes de sous-emploi: personnes désireuses de changer d'emploi parce qu'elles ont un faible revenu ou parce qu'elles veulent utiliser leurs connaissances
	Travailleurs indépendants		Personnes souhaitant prendre un emploi complémentaire ou changer d'emploi parce qu'elles veulent utiliser leur temps libre	

AMÉRIQUES

Argentine (1994)

Barbade

Durée réelle
< 25 heures

b) catégories non spécifiées

Personnes désireuses de travailler un plus grand nombre d'heures; ayant cherché un autre emploi

Canada (1995)

Durée habituelle
< 30 heures

a) n'ont pu trouver qu'un travail à temps partiel, conjoncture

Personnes désireuses de travailler un plus grand nombre d'heures ou ayant cherché du travail

Personnes désireuses de travailler plus de 30 heures par semaine; personnes ayant cherché un emploi à plein temps à un moment quelconque au cours des quatre semaines précédentes

Durée réelle < durée habituelle

d) mise à pied temporaire due à la conjoncture, horaires réduits (en raison de pénuries de matériaux, de l'entretien ou de la réparation des installations, etc.)

Chili (1989)

Durée réelle
< 35 heures et durée habituelle
\$35 heures

d) catégories non spécifiées

Préfèrent travailler 35 heures ou plus par semaine

Durée réelle
< 35 heures et durée habituelle

b) catégories non spécifiées

Colombie

Durée habituelle
< 32 heuresSouhaitent effectuer un plus grand nombre d'heures ou cherchent un autre emploi parce qu'elles disposent du temps nécessaire^a**Autres formes de sous-emploi:** personnes cherchant un autre emploi parce qu'elles souhaitent mieux exploiter leurs compétences ou parce que leur revenu est insuffisant

Costa Rica (1995)

Durée habituelle
< 47 heuresb) ne peuvent trouver davantage d'activités salariées ou indépendantes^aSouhaitent effectuer un plus grand nombre d'heures par semaine et sont disponibles à cet effet^a**Sous-emploi invisible:** personnes occupant un emploi salarié qui travaillent 47 heures ou plus par semaine et gagnent moins que le salaire minimum légal

Equateur (1995)	Durée réelle =1-39 heures et durée habituelle <40 heures	a) souhaitent travailler davantage mais ne peuvent trouver un autre emploi ou un emploi complémentaire; réduction de l'activité économique, manque de matières premières, de moyens financiers, de clients, de machines		Sous-emploi invisible: personnes qui travaillent habituellement plus de 40 heures et gagnent moins que le salaire minimum, et personnes occupées dans le secteur informel
Etats-Unis(1993)	Durée réelle=0 Durée habituelle <35 heures	a) suspension temporaire a) ralentissement de l'activité, pénurie de matériaux, réparation des installations ou des machines; n'ont pu trouver qu'un emploi à temps partiel	Personnes souhaitant travailler à plein temps et disponibles pour travailler plus de 35 heures par semaine	
Guatemala	Durée habituelle #35 heures et durée réelle <35 heures Durée réelle =1-39 heures	b) ne peuvent trouver ou croient ne pas pouvoir trouver davantage de travail ^a	Personnes désireuses et capables d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail par semaine ^a	
	Durée réelle=0 et durée habituelle <40 heures Durée réelle=0 et durée habituelle >40 heures	a) ralentissement temporaire de l'activité, manque de matériaux, d'énergie, etc.		
Honduras	Durée réelle =1-36 heures et durée habituelle <36 heures	a) n'ont pu trouver du travail que pour cette durée, réduction de l'activité économique	Personnes qui, pourvues d'un travail, étudiantes et ayant des obligations domestiques, sont disposées à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail par semaine	Volume: nombre d'heures complémentaires que les personnes sont disposées à effectuer; sous-emploi invisible: personnes gagnant moins que le salaire minimum
	Durée réelle=0 et durée habituelle <36 heures	a) problèmes de travail		

Martinique	Durée habituelle <35 heures		Personnes gagnant moins que le salaire minimum mensuel; <i>personnes désireuses de changer de travail parce que la durée du travail est insuffisante ou parce qu'il est impossible de travailler à temps partiel; personnes cherchant un autre emploi^b</i>	Sous-emploi invisible: personnes qui travaillent habituellement 35 heures ou plus et gagnent moins que le salaire mensuel minimum; autres formes de sous-emploi: personnes qui souhaitent changer d'emploi parce que leur salaire ou leur revenu est insuffisant, parce que leurs compétences sont sous-utilisées
Mexique	Durée réelle <35 heures (emploi principal)	a) réduction du travail due à une crise de la production ou des ventes, clientèle insuffisante, pénurie de matériaux, de véhicules	Personnes ayant cherché un autre emploi au cours des 12 mois écoulés afin d'occuper plus d'un emploi	
Panama	Durée réelle <40 heures	b) insuffisance du travail, impossibilité de trouver davantage de travail ^a	Personnes qui désiraient travailler un plus grand nombre d'heures au cours de la semaine précédente ^a	
Paraguay	Durée habituelle <30 heures Durée habituelle \$30 heures et durée réelle < durée habituelle	b) recherche vaine d'un travail d) non spécifié	Personnes souhaitant travailler davantage que la normale	
Pérou	Durée habituelle <35 heures Durée habituelle >35 heures et durée réelle < durée habituelle	d) non spécifié	Personnes désirant travailler un plus grand nombre d'heures par semaine ^a	Sous-emploi invisible: personnes travaillant habituellement au moins 35 heures par semaine et gagnant moins que le salaire minimum légal, majoré de compléments en fonction de l'indice des prix à la consommation

Porto Rico	Ensemble des exploitants pratiquant une agriculture de subsistance Salariés ayant une durée du travail < 35 heures	<i>b) recherche vaine</i>	Personnes désireuses de travailler un plus grand nombre d'heures et ayant cherché du travail au cours de la semaine précédente	
Uruguay	Ensemble des travailleurs indépendants Travailleurs indépendants et travailleurs familiaux dont la durée du travail réelle \$30 heures Autres travailleurs dont la durée du travail réelle < 30 heures		Personnes cherchant un autre emploi pour avoir un emploi complémentaire	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi en raison de la modicité de leur revenu ou parce que leur emploi actuel ne fait pas appel à leurs qualifications
Venezuela	Durée réelle = 1-29 heures et durée habituelle \$30 heures Durée réelle < 30 heures et durée habituelle < 30 heures	<i>a) manque de travail, intempéries, travaux saisonniers, manque de matériaux, réparations</i>	Personnes disposées à travailler au moins 30 heures par semaine; <i>personnes cherchant un autre emploi pour avoir un emploi complémentaire</i> Personnes cherchant un autre emploi parce qu'elles travaillent à temps partiel ^a	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi parce que leur salaire est faible ou parce qu'elles ne mettent pas pleinement à profit leurs qualifications et leurs connaissances
			Personnes préférant travailler plus de 30 heures par semaine, qui cherchent un autre emploi parce qu'elles travaillent actuellement à temps partiel ^a	

ASIE

Corée, Rép. de	Durée réelle <36 heures et durée habituelle <36 heures	a) réduction du travail	Personnes souhaitant avoir un emploi complémentaire ou changer d'emploi	
	Durée réelle <36 heures et durée habituelle >36 heures	a) désorganisation temporaire (intempéries, réparation de machines), réduction du travail		
Hong-kong	Durée réelle <35 heures	a) réduction du travail, pénuries de matériaux, pannes mécaniques, impossibilité de trouver davantage de travail	Personnes ayant cherché un travail complémentaire au cours de la période précédente de 30 jours ou disponibles pour un travail complémentaire au cours de la période de référence	
Japon (février 1995)	Durée réelle <35 heures et durée habituelle <35 heures	a) personnes désirant travailler davantage mais qui, en raison de la conjoncture défavorable, ne peuvent trouver un emploi de 35 heures ou plus par semaine	Personnes souhaitant occuper un emploi complémentaire ou augmenter la durée de leur travail actuel; ont cherché un tel emploi ou se sont préparées à créer une telle entreprise	Autres formes de sous-emploi: personnes désirant changer d'emploi pour gagner davantage ou pour mieux utiliser leurs compétences; ont cherché un tel emploi ou étaient disposées à créer une telle entreprise
	Durée réelle <35 heures et durée habituelle >35 heures	a) ralentissement de l'activité, pénuries de matériaux, réparation des installations, etc.		
Malaisie	Durée réelle = 1-24 heures	a) travail insuffisant en raison de la nature de l'emploi	Personnes à même et désireuses d'accepter de faire des heures complémentaires	
	Durée réelle = 0	a) mise à pied temporaire, morte-saison	Personnes ayant cherché un emploi ou du travail au cours de la semaine précédente ^{b, c} ou des trois derniers mois ^c	
Pakistan	Durée réelle <42 heures	a) panne mécanique ou électrique, pénurie de matières premières ou de combustible, autres raisons involontaires	Personnes disponibles pour un travail complémentaire et ayant cherché un autre emploi la semaine précédente	
Philippines (1989)			Désiraient travailler un plus grand nombre d'heures la semaine précédente	
Thaïlande (1980)	Durée réelle <35 heures	a) fermeture de l'établissement	Personnes désirant travailler davantage	

Turquie (1988)	Durée habituelle <40 heures	a) impossibilité de trouver un emploi à plein temps	<i>Personnes cherchant un autre emploi comme emploi complémentaire</i>	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi pour remplacer l'emploi actuel ou comme emploi complémentaire en raison de l'insuffisance du salaire
EUROPE				
Bulgarie	Durée habituelle <30 heures Durée réelle =1-29 heures et durée réelle <durée habituelle Durée réelle=0	a) manque de travail, n'ont pu trouver que ce type de travail d) manque de travail, n'ont pu trouver que ce type de travail	<i>Personnes désireuses de travailler davantage que la semaine précédente</i>	
Espagne (1995)	Emploi principal à temps partiel	a) congé non payé (état de l'entreprise) c) impossibilité de trouver un emploi à temps complet	Personnes ayant cherché un autre emploi pour compléter l'emploi actuel ^{a, b} ; <i>pourraient commencer à travailler dans moins de deux semaines si un emploi leur était offert ou si les conditions empêchant d'accomplir le travail indépendant changeaient^d</i>	
	Durée réelle <40 heures dans l'emploi principal	a) suspension, réduction des horaires de travail, chômage partiel pour des raisons techniques ou économiques		

Estonie (1995)	Durée habituelle <35 heures	c) manque de travail, de clients ou de commandes; manque de matériaux, de matières premières; impossibilité de trouver un emploi à plein temps	Personnes désireuses de travailler à plein temps; personnes désireuses de trouver un autre emploi ou un travail complémentaire au cours de la semaine précédente; personnes à même de commencer à travailler si un travail complémentaire leur avait été proposé la semaine précédente	Volume: nombre d'heures que les travailleurs à temps partiel souhaiteraient effectuer
	Durée réelle <durée habituelle	d) congés forcés, demande faible, manque de commandes, de clients, pénurie de matières premières, de matériel, pannes techniques		Durée: durée pendant laquelle les personnes intéressées ont été absentes ou ont travaillé moins que la normale
Finlande (1995)	Durée habituelle <30 heures	c) aucun travail à plein temps n'est disponible (pour les salariés) ou bien il n'y a pas suffisamment de travail pour un emploi à temps complet (travailleurs indépendants)	Personnes préférant travailler à temps complet si un tel emploi leur est offert; personnes ayant cherché un nouvel emploi ou un deuxième emploi au cours des quatre semaines précédentes	
France (1995)	Emploi principal à temps partiel		Personnes désireuses de travailler davantage; cherchant un autre emploi pour travailler davantage ^{a, b} ; personnes actuellement disponibles pour prendre un emploi complémentaire dans un délai de 15 jours	Autres formes de sous-emploi: personnes ayant cherché un autre emploi de façon à être mieux payées, ayant cherché un emploi correspondant mieux à leurs compétences et à leur formation; durée: nombre de mois pendant lesquels les personnes intéressées ont cherché un autre emploi
	Emploi principal à temps complet et durée réelle <durée habituelle	d) réduction saisonnière de l'activité, ralentissement de l'activité économique, chômage partiel	Personnes ayant cherché un autre emploi de manière à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail ^{a, b} ; personnes actuellement disponibles pour assumer un travail complémentaire dans un délai de 15 jours	

Hongrie (1995)	Durée habituelle <40 heures dans l'emploi principal	a) emploi à plein temps non disponible	Personnes ayant cherché un autre emploi ou une autre activité comme emploi ou activité secondaire	Autres formes de sous-emploi: personnes ayant cherché un autre emploi ou une autre activité en raison de l'insuffisance de rémunération
	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal	d) réduction du travail		
Irlande (1983)	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à temps complet	Personnes ayant cherché un autre emploi parce qu'elles étaient sous-employées; personnes ayant cherché un emploi secondaire	Autres formes de sous-emploi: personnes ayant cherché un autre emploi parce qu'elles sont sous-employées dans leur emploi actuel; personnes cherchant un emploi secondaire afin d'obtenir une meilleure rémunération, davantage d'heures de travail, etc.
	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal	d) réduction du travail, horaires réduits, intempéries		
Italie	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal	d) réduction de l'activité, manque de possibilités de travail, caractère saisonnier du travail, vacances d'emploi		
	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à temps complet		
Lettonie	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps; raisons administratives	Personnes ayant cherché un autre emploi au cours de la semaine d'enquête	Autres formes de sous-emploi: personnes ayant cherché un autre emploi au cours de la semaine d'enquête en raison de leur salaire insuffisant ou parce que leur emploi ne correspondait pas à leurs qualifications
	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal	d) manque de travail, manque de commandes, manque de clients, modification administrative des horaires de travail en raison du manque d'énergie, de matières premières, etc.; fin du travail saisonnier (agriculture)		

Luxembourg (1989)	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps	<i>Personnes cherchant actuellement un emploi secondaire^{a,b}; personnes disponibles pour occuper un autre emploi dans les 15 jours à venir^d</i>	Durée: nombre de mois de recherche d'un emploi; type d'emploi: type d'emploi recherché
	<i>Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal</i>	<i>d) chômage partiel pour raisons techniques ou économiques</i>		
Ancienne République de Macédoine	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps; initiative prise par l'employeur	Personnes ayant cherché un emploi complémentaire au cours des quatre semaines précédentes parce qu'elles souhaitent être occupées à plein temps ou se livrer à une activité complémentaire ^b et à même de commencer à travailler au cours des deux semaines suivantes si un emploi leur était proposé ^d	
	<i>Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal</i>	<i>d) réduction du travail (manque de matériaux, de ressources financières, de clients, etc., y compris congés involontaires ou diminution du temps de travail par l'employeur pour les raisons susmentionnées)</i>		
Norvège	Durée habituelle <37 heures tous emplois confondus		Personnes désirant travailler davantage d'heures contractuelles ou moyennes; personnes ayant fait des démarches pour augmenter la durée de leur travail ^b et disponibles pour effectuer un travail complémentaire	Volume: nombre d'heures par semaine que les personnes intéressées souhaitent effectuer comme heures de travail contractuelles ou moyennes
Pays-Bas			Personnes cherchant un travail complémentaire ou un autre emploi assorti d'un plus grand nombre d'heures de travail, ou ayant trouvé un autre emploi	Volume: heures supplémentaires désirées
Antilles néerlandaises			Personnes souhaitant travailler un plus grand nombre d'heures que dans leur(s) emploi(s) actuel(s) et cherchant un autre emploi ou un deuxième emploi complémentaire ou envisageant de s'établir à leur compte	

Pologne	Durée habituelle <40 heures ou durée habituelle >40 heures et durée réelle =1-40 heures dans l'emploi principal Durée habituelle >40 heures et durée réelle=0	a) pour des raisons liées aux activités de l'établissement (interruption de la production, arrêts, congés forcés, manque de commandes, etc.); impossibilité d'obtenir un emploi à temps complet a) interruption de l'activité de l'établissement	Personnes ayant cherché un autre emploi ^a	Total: personnes ayant cherché un autre emploi parce qu'elles souhaitaient obtenir un emploi mieux rémunéré ou correspondant mieux à leurs qualifications
Portugal	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un autre emploi	Personnes ayant cherché un emploi secondaire ou un emploi complémentaire ^a , ou disponibles pour un tel emploi au cours de la période de référence	Autres formes de sous-emploi: personnes ayant cherché un autre emploi parce que l'emploi actuel n'est pas compatible avec leurs qualifications ou parce que la rémunération est insuffisante; volume: nombre d'heures de travail par semaine que ces personnes souhaitent consacrer à une activité secondaire ou à un emploi complémentaire
Royaume-Uni (1996)	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal Emploi principal à temps partiel	d) réduction des horaires de travail pour des raisons techniques ou économiques c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps	Personnes ayant cherché un emploi complémentaire ou un emploi différent parce qu'elles souhaitent effectuer un plus grand nombre d'heures de travail ^a ; personnes qui préféreraient travailler davantage si la possibilité leur en était offerte ^a	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un emploi différent parce que leur rémunération est insuffisante; durée: nombre d'heures supplémentaires outre celles habituellement effectuées que les personnes intéressées aimeraient travailler chaque semaine
Slovaquie (1996)	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal Emploi principal à temps partiel	a) mise à pied/horaires réduits pour des raisons économiques ou autres c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps approprié, initiative prise par l'employeur (manque de travail)	Personnes cherchant un autre emploi ou un emploi complémentaire bien qu'étant pourvues d'un emploi ^a	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi afin de gagner davantage ou de mieux utiliser leurs compétences; emploi complémentaire: raisons invoquées pour souhaiter un emploi complémentaire

Slovénie (1996)	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal Emploi principal à temps partiel	d) congé pour raisons techniques ou organiques c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps	Personnes cherchant un deuxième emploi ^a et disposées à commencer à travailler dans les deux semaines à venir si un emploi leur est offert ^d	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi principal parce qu'elles souhaitent gagner davantage ou avoir un emploi plus approprié au regard de la formation, de la profession ^b ; type d'emploi: type d'emploi recherché par les personnes intéressées; durée: nombre de mois pendant lesquels les personnes intéressées ont cherché un travail
Suède (1984)	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal Durée réelle =1-35 heures, ou durée réelle=0 et durée habituelle <35 heures	d) manque de travail pour des raisons techniques ou économiques, insuffisance du travail, licenciements a) manque de travail, réparation des usines ou des machines, pénurie de matériaux, réduction de la production	Personnes souhaitant travailler davantage; personnes qui auraient pu prendre un travail supplémentaire au cours de la semaine précédente	Volume: nombre d'heures que les personnes intéressées auraient souhaité effectuer au cours de la semaine précédente
République tchèque (1995)	Emploi principal à temps partiel	c) impossibilité de trouver un emploi à plein temps approprié; décisions de l'employeur (manque de travail)	Personnes qui cherchaient un autre emploi ou un emploi complémentaire ^{a,b}	Autres formes de sous-emploi: personnes cherchant un autre emploi pour gagner davantage, pour mieux utiliser leurs compétences ^b ; emploi secondaire: raisons invoquées pour souhaiter un emploi secondaire
Océanie Australie (septembre 1995)	Durée réelle <durée habituelle dans l'emploi principal Durée réelle <35 heures et durée habituelle <35 heures tous emplois confondus	d) congé pour raisons techniques ou organiques	Personnes préférant travailler un plus grand nombre d'heures et cherchant des heures complémentaires ^b	

	Durée réelle <35 heures et durée habituelle >35 heures tous emplois confondus	a) ralentissement du travail, horaires réduits et manque de travail (intempéries et pannes non comprises)	
Nouvelle-Zélande	<i>Durée habituelle tous emplois confondus < durée du travail préfé</i>	b) manque d'emploi à plein temps approprié	Personnes préférant travailler davantage d'heures que la durée habituelle; <i>personnes ayant cherché un emploi à plein temps à un moment quelconque au cours des quatre semaines précédentes^b</i>
	<i>Durée réelle < durée habituelle tous emplois confondus</i>	d) mise à pied temporaire, avec possibilité de retour, pannes mécaniques, manque de travail/horaires réduits, travail occasionnel à la demande/saisonnier/ remplacements	

Source: Questionnaires des enquêtes nationales auprès des ménages (le cas échéant, l'année est indiquée entre parenthèses après le nom du pays), et informations tirées de: BIT: Sources et méthodes statistiques, vol. 3, 1990.

Notes: Il s'agit des variables utilisées dans les questionnaires nationaux mais qui n'ont pas servi à définir le sous-emploi selon ce qui a été indiqué au BIT. Lorsque toutes les variables correspondant à un pays donné figurent en italiques, cela signifie que le pays n'a pas signalé de mesure du sous-emploi, mais qu'il existe des informations sur les variables pouvant être utilisées pour le mesurer. Lorsque le nom du pays est en italiques, cela signifie qu'il n'a fourni aucune information au BIT.

^a Informations recueillies également pour les personnes travaillant moins que la durée normale du travail.

^b Activités spécifiques de recherche d'un travail.

^c Raisons invoquées pour ne pas chercher de travail.

^d Raisons invoquées pour expliquer la non-disponibilité.