



- Le suivi des marchés du travail durant les confinements visant à contenir la propagation du COVID-19 :
Le contenu essentiel des enquêtes sur la main d'œuvre et le traitement des groupes spécifiques



Table des matières

I.	Les marchés du travail et le travail non rémunéré dans le contexte du COVID-19	3
II.	Les normes relatives aux statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre	4
	L'amélioration des mesures pour le suivi des marchés du travail	4
	La surveillance des formes de travail non rémunérées	5
	Déterminer les priorités à mesurer	5
	Préserver la cohérence de la mesure	5
III.	Les statistiques sur la main d'œuvre et les éléments des données essentielles durant la pandémie du COVID-19	6
	Les statistiques et indicateurs prioritaires dérivés des enquêtes sur la main d'œuvre	6
	Les données à recueillir en priorité dans les enquêtes sur la main d'œuvre	7
IV.	Le traitement des cas spécifiques durant la collecte des données	9
	L'identification des personnes en emploi	9
	Les personnes en emploi et au travail	9
	Les personnes en emploi qui ne sont pas au travail durant la semaine de référence	10
	Heures réellement effectuées	13
	Les personnes en sous-emploi lié au temps de travail	14
	Les personnes au chômage	15
	La main d'œuvre potentielle	17
V.	Les implications pour le contenu du questionnaire de l'enquête sur la main d'œuvre	18
	Les aides et les exemples destinés à l'enquêteur pour contextualiser les questions essentielles ...	18
	Les questions sur « l'absence de l'emploi ou de l'entreprise »	18
	Des données supplémentaires pour établir un lien entre les résultats du marché du travail et la pandémie du COVID-19	21
VI.	Résumé	23

Le suivi des marchés du travail durant les confinements visant à contenir la propagation du COVID-19 : le contenu essentiel des enquêtes sur la main d'œuvre et le traitement des groupes spécifiques

1. La pandémie du COVID-19 a déclenché une série de mesures sans précédent dans les pays pour contenir la propagation de ce virus et réduire les pertes de vie humaine. Les gestes barrière et le confinement général font maintenant partie de la vie quotidienne dans de nombreux pays, avec de très graves conséquences sur les marchés du travail et les moyens de subsistance des populations. À un moment où les gouvernements commencent à mettre en place des plans de stabilisation de leur économie et de soutien aux moyens de subsistance, les enquêtes essentielles auprès des ménages pour suivre les marchés du travail afin d'éclairer les prises de décision sont également fortement [impactées](#).
2. Les réponses des offices nationaux de statistiques varient de façon considérable, certains évoquent la réduction du contenu de l'enquête pour préserver le taux de réponse, d'autres l'augmentation du contenu pour mieux comprendre les impacts, d'autres encore ne changent rien au contenu et maintiennent leurs opérations en l'état, en expliquant aux enquêteurs comment enregistrer les différents impacts du COVID-19 qu'ils vont découvrir, ce qui peut être ambigu car la situation est sans précédent.
3. Cette note fournit des orientations aux offices nationaux de statistiques qui sont actuellement en mesure de poursuivre la mise en œuvre d'enquêtes sur la main d'œuvre, sur la façon d'appliquer les normes internationales les plus récentes pour suivre un ensemble de statistiques essentielles sur la main d'œuvre dans un contexte de confinement imposé par les gouvernements et d'une grande incertitude. Elle souligne notamment les thématiques à prioriser et donne des orientations sur le traitement des cas spéciaux qui deviennent plus fréquents, comme l'absence pour une durée indéterminée de son emploi, les fermetures d'entreprises, et la réduction générale de l'activité de recherche d'un emploi.
4. Ces orientations sont en cours d'élaboration dans une situation qui évolue rapidement. Il sera nécessaire de les adapter au contexte national et aux circonstances changeantes. Cette note souligne néanmoins l'importance du maintien d'une cohérence sur la façon de mesurer les indicateurs phares, comme le taux d'emploi et le taux de chômage, en respectant les normes internationales établies. Elle souligne également la nécessité d'élargir l'éventail des statistiques et des analyses qui seront fournies au-delà des principaux indicateurs phares du marché du travail, afin d'élargir le suivi et de mieux éclairer les prises de décision.
5. La structure de cette note est la suivante : la **Partie I** décrit certains des principaux changements en cours sur les marchés du travail à la suite de la pandémie du COVID-19. La **Partie II** souligne les principaux éléments, dans les dernières normes internationales du travail, qui sont particulièrement pertinents dans la situation actuelle. La **Partie III** établit une liste des indicateurs essentiels et des ventilations ainsi que les éléments des enquêtes sur la main d'œuvre à choisir en priorité pour la collecte des données dans les conditions actuelles. La **Partie IV** donne des orientations sur le traitement de cas et de situations spécifiques qui nécessitent plus d'éclaircissements durant la collecte des données. La **Partie V** illustre comment introduire ces éclaircissements dans les questionnaires

d'enquêtes et souligne les informations liées qui peuvent être appréhendées pour établir un lien direct entre les changements observés et la pandémie du COVID-19.

I. Les marchés du travail et le travail non rémunéré dans le contexte du COVID-19

6. Nous n'en sommes qu'au début, mais l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les marchés du travail est déjà très important : il touche un grand nombre de personnes, voire tout le monde, de multiples façons. Pour les professionnels de santé, les intervenants en cas d'urgence, les bénévoles et d'autres personnes qui occupent des postes essentiels ou travaillent dans des industries vitales, cette situation a soudainement augmenté leur charge de travail et la durée de leur travail, tout en modifiant leurs modalités de travail et leurs conditions de travail. Pour beaucoup d'autres travailleurs, l'introduction des gestes barrière, du confinement ou de restrictions visant à ralentir la progression de la maladie a eu des conséquences très différentes, par exemple la réduction du temps de travail, le télétravail, l'obligation de prendre des congés pour une durée indéterminée ou des congés non rémunérés, des licenciements, des pertes d'emploi et des fermetures d'entreprises.
7. Parallèlement, de nouvelles opportunités d'emploi apparaissent dans certaines industries et certaines professions, alors que les embauches sont gelées dans d'autres secteurs. Beaucoup de ceux qui normalement auraient cherché un emploi ou créé leur entreprise attendent maintenant une amélioration de la situation. Certains se tournent vers d'autres moyens de subsistance comme l'agriculture de subsistance, d'autres sont dans l'incapacité de travailler car ils sont malades, ou doivent faire face à une augmentation de leurs obligations familiales. Certains cessent leur activité en raison de l'absence de demande ou de graves préoccupations pour leur santé et leur sécurité.
8. Beaucoup de gens sont touchés par une réduction de leur salaire et la perte de revenus. Les gouvernements interviennent en annonçant des paquets de mesures d'urgence, et des mesures de soutien pour aider les personnes touchées par le confinement. Néanmoins, des inquiétudes grandissent quant aux effets disproportionnés sur les groupes les plus vulnérables, en particulier les personnes occupant des emplois ou des entreprises informels, les femmes ayant des responsabilités familiales, les travailleurs migrants, les travailleurs manuels et les personnes exerçant dans des professions et dans les industries les plus touchées, entre autres.
9. Pour les statistiques du travail, et les enquêtes sur la main d'œuvre utilisées pour les produire, appréhender ces changements de grande ampleur représente un défi majeur. Les normes internationales sur les statistiques actuellement en vigueur donnent des recommandations robustes pour appréhender ces situations. Toutefois, la pandémie du COVID-19 et les mesures qui ont été adoptées pour la contenir sont sans précédent, ce qui nécessite d'apporter des éclaircissements sur les normes afin de favoriser un suivi continu et ciblé de la situation.

II. Les normes relatives aux statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre

10. Les normes internationales les plus récentes qui établissent les principaux indicateurs pour le suivi des marchés du travail ont été adoptées en 2013 par la [19^e CIST](#)¹. A l'époque, un certain nombre de modifications importantes avaient été introduites en réponse à la crise financière de 2008 et à la crise de l'emploi qui avait suivi, dans le but explicite de permettre aux principaux indicateurs des marchés du travail de mieux refléter les changements de situation dans le temps, dans différents contextes, et pour différents groupes, en particulier les femmes, les jeunes et les personnes plus âgées, et les personnes vivant dans les zones rurales. Ces recommandations sont maintenant essentielles pour favoriser la poursuite du suivi des marchés du travail face à la propagation du COVID-19. Le niveau de mise en œuvre de ces normes dans les enquêtes nationales sur la main d'œuvre varie d'un pays à l'autre, mais ces normes n'en constituent pas moins une base solide pour guider les décisions sur les informations à recueillir en priorité, le traitement des cas spéciaux, et l'éventail d'indicateurs et de statistiques à produire.

L'amélioration des mesures pour le suivi des marchés du travail

11. Les principaux éléments introduits dans les normes de la 19^e CIST rétrécissent le concept de l'emploi pour appréhender les personnes qui ont des emplois ou des entreprises qui génèrent un revenu. Dans le contexte actuel, les statistiques qui seront alignées sur ce nouveau concept de l'emploi permettront de réaliser un suivi plus ciblé de l'impact immédiat de la pandémie du COVID-19 sur l'économie de marché, la capacité des gens à produire un revenu grâce à leur travail, et l'ampleur des pertes d'emploi.
12. Afin de mesurer l'emploi, les normes ont introduit un ensemble de directives actualisées sur la façon de traiter les personnes absentes de leur emploi durant la période de référence. Dans le contexte actuel, avec le bouleversement général des chaînes d'approvisionnement, le confinement imposé par les gouvernements et d'autres restrictions, il est particulièrement important d'obtenir des informations sur les absences de l'emploi afin d'évaluer l'impact de la pandémie sur les marchés du travail. Il sera important d'avoir un traitement cohérent des raisons précises de l'absence, avec les éclaircissements indispensables qui sont proposés ci-dessous, et de respecter les principes sous-jacents des normes pour permettre la continuité du suivi.
13. De nouvelles mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre ont aussi été introduites pour élargir l'évaluation de la façon dont les marchés du travail répondent aux changements de la situation économique. Les normes soulignent, ce qui est important, que l'indicateur du chômage ne suffit pas à lui seul à rendre compte des performances du marché du travail. Le chômage doit au contraire être complété par d'autres mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre, notamment le sous-emploi lié à la durée du travail et la main d'œuvre potentielle. Avec ces nouvelles mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre, les normes soulignent qu'il est important d'identifier un ensemble minimal d'indicateurs nationaux pertinents. Voici les mesures particulièrement pertinentes dans le contexte actuel : les indicateurs sur les travailleurs qui ont un horaire réduit pour des raisons économiques, les travailleurs qui ont une durée excessive de travail, les demandeurs d'emploi

¹ OIT (2013). Résolution I concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre. 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail. Genève : OIT.

découragés, les gens qui viennent de perdre leur emploi, et en fonction du contexte national, les travailleurs dans des emplois informels.

La surveillance des formes de travail non rémunérées

14. Parallèlement à ces améliorations des statistiques du marché du travail, les normes ont également introduit un ensemble de concepts et de directives destinés à promouvoir la mesure des formes de travail non rémunérées, notamment le travail de production pour la consommation personnelle (qui porte sur la production de biens pour la consommation personnelle, les soins aux personnes et le travail domestique non rémunérés), le travail bénévole et le travail en formation non rémunéré. Notamment, le suivi de la participation au travail bénévole et au travail de production pour la consommation personnelle servira à apporter une meilleure compréhension de la façon dont les gens et les communautés répondent à la pandémie en créant de la résilience. Cela permettra également une évaluation plus complète des impacts différentiels à travers des dimensions importantes, en particulier, par sexe, niveau de revenu, type de localité, appartenance à un groupe ethnique, entre autres.

Déterminer les priorités à mesurer

15. Les normes, qui donnent un ensemble complet de concepts et de directives pour suivre les marchés du travail et les formes de travail non rémunérées, soulignent l'importance du choix des priorités à mesurer. Tous les indicateurs ne sont pas nécessaires à la même fréquence, et n'utilisent pas une seule source de données. Les normes fournissent des orientations claires pour choisir un ensemble minimal d'indicateurs du marché du travail nécessitant une mesure fréquente, et prévoient de suivre d'autres sujets liés au travail à de plus longs intervalles. Il est particulièrement important, dans la situation actuelle, d'établir des priorités en tenant compte du contexte national, des défis actuels pour réaliser les enquêtes sur la main d'œuvre, des options pour recueillir des données d'enquête rétrospectives lorsque la situation se sera améliorée, et de la disponibilité de sources de données alternatives et complémentaires, notamment les données provenant des enquêtes auprès des établissements, les registres administratifs, les sondages d'évaluation rapide, les sondages d'opinion et les « bigdata ».

Préserver la cohérence de la mesure

16. Il est essentiel de préserver la cohérence de la mesure pour obtenir un ensemble homogène d'indicateurs phares du marché du travail qui s'adaptent au changement de la situation tout en permettant des comparaisons dans le temps en fonction des contextes. Il n'est pas recommandé d'introduire des amendements temporaires ni des révisions significatives aux définitions opérationnelles utilisées dans les enquêtes sur la main d'œuvre. En raison des difficultés pour maintenir la mise en œuvre des enquêtes sur la main d'œuvre, leur couverture et leur taux de réponse, l'introduction de modifications dans les définitions ou le traitement de groupes spécifiques pourrait avoir un impact grave sur la qualité générale et l'intégrité des données.
17. Des révisions soudaines pourraient aussi engendrer une perte de crédibilité et de confiance chez les utilisateurs si ces changements ne font pas l'objet d'une discussion ni d'une bonne communication, et si les statistiques qui en résultent ne sont pas en mesure de refléter la diversité de l'impact sur le marché du travail pour les différents groupes de population. Il est essentiel, actuellement, de préserver la cohérence et la stabilité de la mesure, afin d'assurer un suivi, préserver la transparence, et permettre des évaluations éclairées.

III. Les statistiques sur la main d'œuvre et les éléments des données essentielles durant la pandémie du COVID-19

Les statistiques et indicateurs prioritaires dérivés des enquêtes sur la main d'œuvre

18. Comme le préconisent les normes internationales, les pays devront adopter des priorités pour choisir un ensemble diversifié d'indicateurs afin de suivre l'impact très divers de la pandémie de COVID-19, qui est déjà visible. Cet ensemble d'indicateurs sera probablement différent en fonction du contexte national, de l'étendue des restrictions instaurées pour contenir la propagation de l'épidémie et de leur impact sur la mise en place des enquêtes sur la main d'œuvre.
19. L'ensemble devrait inclure au minimum les indicateurs essentiels du marché du travail, comme le taux de participation à la main d'œuvre, le ratio emploi population, les mesures de la sous-utilisation de la main d'œuvre couvrant les taux de chômage, de sous-emploi lié à la durée du travail, et la main d'œuvre potentielle. Il devrait également inclure le pourcentage de certains groupes, comme les personnes en emploi qui ne sont pas au travail, les personnes qui travaillent plus d'heures que d'habitude, celles qui travaillent moins d'heures que d'habitude, les demandeurs d'emploi découragés, ceux qui viennent de perdre leur emploi, entre autres.
20. Il sera nécessaire de faire une désagrégation et une analyse plus approfondies pour identifier les groupes particulièrement touchés afin d'orienter les mesures politiques ciblées. Seront particulièrement importantes les ventilations et l'analyse :
 - des personnes absentes du travail en fonction du motif de leur absence, de sa durée et de sa rémunération (le cas échéant) ;
 - des personnes en emploi qui travaillent plus ou moins d'heures que d'habitude en fonction des motifs ;
 - des personnes hors de la main d'œuvre en fonction du degré du lien au marché du travail, et des raisons pour ne pas chercher du travail ou ne pas être disponible pour travailler ; et
 - des personnes qui viennent de perdre leur emploi en fonction de la raison de la fin de l'emploi, et des grandes caractéristiques de leur dernier emploi (profession, industrie, statut de l'emploi).
21. Il sera en outre nécessaire de désagréger les personnes en emploi en fonction de certaines des caractéristiques de leur emploi pour suivre l'impact sur les différentes industries et les différents types de travailleurs. Il faudra notamment désagréger en fonction de la profession, de l'industrie (la branche d'activité économique), le statut de l'emploi (tel qu'il est déclaré) et le secteur institutionnel de l'emploi (public/privé/ménages). Il faudra également désagréger les travailleurs en fonction de la nature formelle/informelle de leur emploi, du type de lieu de travail, de l'ancienneté, et de la protection sociale liée à l'emploi (la retraite, la couverture par une assurance maladie), pour faire la lumière sur l'impact sur les travailleurs qui ont des conditions de travail et des niveaux de stabilité du travail différents.
22. Afin de suivre l'impact différencié selon les différents groupes de la population, les indicateurs cités ci-dessus et leur désagrégation devront être réalisés, au minimum, pour la population dans son ensemble et désagrégués en fonction du sexe et des grands groupes d'âge. Lorsque la qualité des données obtenues (couverture, représentativité, précision) par l'enquête sur la main d'œuvre le permet, il

serait également pertinent de les désagréger en fonction d'autres caractéristiques pertinentes comme les grandes régions géographiques et le lieu de résidence (zone urbaine ou rurale).

Les données à recueillir en priorité dans les enquêtes sur la main d'œuvre

23. **L'encadré 1** résume les données prioritaires à recueillir pour produire les séries minimales d'indicateurs et les désagréations évoquées ci-dessus. Les pays qui sont en mesure de maintenir les enquêtes sur la main d'œuvre devraient veiller à inclure les questions nécessaires à la production de ces informations essentielles.
24. En raison de l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les revenus et les moyens de subsistance des gens, en fonction des circonstances nationales, il serait également important d'inclure une question ou une petite série de questions pour évaluer si les personnes ont bénéficié d'une des aides publiques sélectionnées et des programmes d'aide au revenu, notamment des mesures d'urgence ou d'aide mises en place pour aider les personnes durant la pandémie du COVID-19. Les questions peuvent être ciblées, en fonction des critères d'éligibilité à ces programmes, à toutes les personnes interrogées en âge de travailler, à la personne de référence du ménage, ou à des groupes choisis comme : les travailleurs indépendants, les personnes qui ne sont pas actuellement en emploi, celles qui viennent de perdre leur emploi, etc.
25. Actuellement, il faut mesurer avec beaucoup de précaution les revenus liés à l'emploi dans l'enquête sur la main d'œuvre en fonction du contexte national et des difficultés actuelles pour réaliser les enquêtes. Les pays qui incluent déjà une batterie de questions sur le revenu dans les enquêtes sur la main d'œuvre devraient prendre en compte l'impact potentiel du maintien de ce sujet sur le niveau de réponse, la longueur de l'entretien et la charge pour les personnes interrogées, ainsi que la qualité globale des données sur les revenus dérivés des enquêtes sur la main d'œuvre. On peut envisager des stratégies alternatives pour évaluer l'impact sur les revenus, en incluant par exemple un module ajouté avec des questions rétrospectives dans les futures enquêtes sur la main d'œuvre, une fois levés les confinements et les restrictions imposées par les gouvernements.

Encadré 1. Les données à recueillir en priorité dans les enquêtes sur la main d'œuvre	
En emploi	Pas en emploi
<ul style="list-style-type: none"> • En emploi et au travail <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Sous-question sur les emplois temporaires*</i> ○ <i>Sous-question sur les travailleurs familiaux*</i> • En emploi, et pas au travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Raison de l'absence ○ Durée de l'absence ○ Rémunération durant l'absence <ul style="list-style-type: none"> ▪ Source de la rémunération • <i>Principale destination de la production*</i> • Principales caractéristiques de l'emploi <ul style="list-style-type: none"> ○ Profession ○ Industrie ○ Statut d'emploi ○ Secteur institutionnel (public/privé/ménages) ○ Type de lieu de travail ○ Ancienneté dans l'emploi ○ Couverture par une protection sociale ○ <i>Nature informelle de l'emploi*</i> • Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine • Nombre d'heures réellement travaillées • Raisons du plus /moins grand nombre d'heures travaillées • Désir de travailler plus d'heures • Disponibilité pour travailler plus d'heures 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'emploi (4 semaines/30 jours) • Méthode de recherche d'emploi • <i>Durée de la recherche d'emploi*</i> • Raisons de ne pas chercher • Désir de travailler maintenant • Disponibilité pour prendre un emploi • Raisons du manque de disponibilité • Dernier emploi dans les X derniers mois <ul style="list-style-type: none"> ○ Durée depuis l'arrêt du dernier emploi ○ Raisons de l'arrêt de l'emploi/l'activité ○ Profession ○ Industrie ○ Statut de l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> • Perçoit des prestations sociales <ul style="list-style-type: none"> ○ Indemnités de chômage ○ Autres en fonction du contexte national 	
<p><i>* En fonction de la pertinence au niveau national</i></p>	

26. Si les conditions le permettent, d'autres informations pertinentes peuvent aussi être envisagées. On peut inclure des questions pour appréhender la situation de cumul d'emplois ; les changements des horaires de travail, des aménagements du temps de travail et de la place du travail dans la semaine de référence, afin d'appréhender le travail posté, le télétravail, les heures de travail asociales, le travail de nuit, le travail le weekend, les heures supplémentaires rémunérées/non rémunérées, etc. ; le recours à des technologies de communication et d'information pour permettre ou faciliter le travail, la principale activité auto-déclarée, et le bien-être global.

27. A plus long terme, en fonction des priorités et des conditions nationales, on peut envisager d'ajouter des modules pour appréhender les formes de travail non rémunérées. Cela pourrait se faire en incluant des modules pour explorer l'impact de la pandémie du COVID-19 et des restrictions qui y sont liées sur l'implication des gens dans des soins non rémunérés et du travail domestique, du bénévolat et de la production d'aliments de subsistance et d'autres biens pour la consommation du ménage. La collecte des données rétrospectives peut ne pas donner des informations exactes sur le temps passé à ces activités, mais des informations intéressantes peuvent néanmoins être appréhendées sur l'étendue des activités réalisées, la répartition entre les hommes et les femmes du travail non rémunéré, et leur impact sur le bien-être, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et les moyens de subsistance du ménage.

IV. Le traitement des cas spécifiques durant la collecte des données

28. Le contexte actuel de confinement imposé par les gouvernements, avec les restrictions que cela implique et la très grande incertitude, pose un certain nombre de défis pour identifier les personnes en emploi, au chômage et les autres groupes de travailleurs mentionnés plus haut, en fonction des normes internationales. Il est donc nécessaire de fournir quelques éclaircissements supplémentaires sur la façon de continuer à appliquer les normes internationales dans les pays qui vivent dans ces situations. L'objectif de ces clarifications est de préserver l'intention sous-jacente des critères nécessaires pour élaborer les principaux indicateurs phares et favoriser la cohérence de la mesure.

L'identification des personnes en emploi

29. Les normes définissent les critères permettant de considérer une personne comme étant en emploi, durant la semaine de référence. On définit deux groupes distincts : les *personnes en emploi et au travail* et les *personnes en emploi qui ne sont pas au travail*.²

Les personnes en emploi et au travail

30. L'identification et le traitement des *personnes en emploi et au travail durant la semaine de référence* doit continuer à se faire en se fondant sur les règles existantes dans les enquêtes nationales sur la main d'œuvre, conformément aux normes internationales, pour identifier toutes les personnes qui ont travaillé au moins 1 heure durant la semaine de référence dans toute forme d'emploi rémunéré ou d'activité professionnelle.

31. De façon générale, il n'est pas recommandé de modifier la séquence des questions utilisées pour identifier les personnes en emploi. Il est conseillé aux pays qui sont confrontés à l'impératif de réduire la longueur totale du questionnaire, d'examiner la pertinence de chaque question permettant d'identifier les personnes en emploi en utilisant comme base les données de l'enquête précédente. C'est particulièrement important pour les sous-questions qui peuvent s'avérer nécessaire pour l'identification complète des personnes qui ont des emplois temporaires, à temps partiel ou occasionnels, ceux qui contribuent à l'entreprise familiale et, en fonction du contexte national, les travailleurs de l'agriculture qui produisent principalement pour la vente.

32. La suppression des sous-questions permettant d'identifier les personnes qui ont un emploi temporaire ou occasionnel peut avoir un impact négatif sur le niveau global de l'emploi appréhendé, ce qui limite l'utilité des informations pour observer les modifications du niveau de l'emploi durant la pandémie du

² Paragraphe 27

COVID-19. Il est également possible que les sous-questions sur les emplois temporaires, à temps partiel ou occasionnels deviennent plus pertinentes dans le contexte de la réduction des heures de travail et la perte de leur emploi pour de nombreux travailleurs.

33. La formation des enquêteurs doit souligner que les personnes qui se trouvent dans les situations suivantes doivent être classés dans la catégorie, en emploi, au travail :

- Les personnes en télétravail durant la semaine de référence ; les personnes qui travaillent avec un horaire réduit ; les personnes qui exécutent un nombre réduit de tâches liées à leur emploi ou à leur entreprise, même si les locaux de leur travail habituel sont temporairement fermés ; les travailleurs indépendants qui ouvrent leur entreprise même s'ils ne reçoivent pas de clients ; les personnes en emploi par le biais de/sur des plateformes numériques ; des personnes qui participent à des formations nécessaires pour leur emploi ou leur activité.

Les personnes en emploi qui ne sont pas au travail durant la semaine de référence

34. Pour les personnes qui indiquent qu'elles ont un emploi ou une entreprise mais qu'elles n'ont pas travaillé durant la semaine de référence, les normes fournissent une série de critères permettant d'évaluer si cette absence est temporaire et brève, et s'il continue d'exister un lien avec l'emploi. Cela comprend les raisons de leur absence, la durée totale de l'absence, et la perception d'une rémunération durant l'absence.³ La principale raison déclarée de l'absence est particulièrement importante pour décider si des critères supplémentaires sont nécessaires ou pas.

- Les personnes qui ont un emploi ou une entreprise mais qui ne travaillent pas en raison de l'aménagement de leur temps de travail (par exemple des horaires flexibles, la rotation des postes, des repos compensatoires, des crédits d'heures) ou parce que cela correspond à la nature de leur travail (par exemple des périodes d'activité suivies par des périodes de non activité suivant les cycles de production dans l'agriculture, les personnes qui effectuent leur travail uniquement durant des semaines spécifiques chaque mois) sont directement considérées comme *en emploi, pas au travail*.
- Les personnes absentes pour des motifs comme les jours fériés, les vacances ou le congé annuel, un congé de maladie en raison d'une maladie ou d'une lésion, ou un congé de maternité ou de paternité sont directement considérées comme *en emploi, pas au travail*.
- Pour les personnes qui sont absentes pour d'autres raisons, il est nécessaire d'obtenir des informations supplémentaires sur la durée totale attendue de l'absence, et/ou le fait qu'elles continuent de percevoir une rémunération, afin de confirmer la continuité de l'existence d'un lien avec le poste de travail⁴. Ces situations comprennent les congés parentaux ; les congés éducation ; les autres congés personnels ; les congés obligatoires ; les congés sans solde ; les mises à pied ; la désorganisation ou la suspension du travail ; l'absence de clients, de capital ou de matériel ; les grèves ou les « lockout » ; le confinement imposé par le gouvernement ; les catastrophes ; l'insécurité etc.

³ Paragraphe 29(a).

⁴ Paragraphe 29(c).

35. Dans les circonstances actuelles, il est probable que beaucoup de personnes vont se retrouver dans ce groupe. Toutefois, en raison du confinement imposé par les gouvernements, l'interruption des chaînes d'approvisionnement, etc., de nombreux travailleurs peuvent ne pas savoir quand et s'ils seront en mesure de reprendre leur emploi ou leur activité professionnelle. Un certain nombre de précisions seront nécessaires (voir ci-dessous) pour traiter le nombre potentiellement élevé de réponses N'EST PAS SÛR tout en veillant à un traitement cohérent des personnes en fonction de leur situation pour permettre leur classement en emploi, ou pas en emploi en suivant les principes énoncés dans les normes internationales.
36. *Durée totale attendue de l'absence de trois mois ou moins* : l'objectif de ce critère est d'établir s'il existe encore un lien avec l'emploi et que l'absence est effectivement temporaire. Les normes insistent sur l'existence d'une durée totale fixée de l'absence pour déterminer si la personne compte reprendre son emploi dans un temps relativement bref. Dans la pratique, plusieurs points du questionnaire permettent généralement d'évaluer cette attente de retour à l'emploi, à commencer par la question sur le fait que la personne est « absente d'un emploi ou d'une activité professionnelle qu'elle va reprendre », et aussi dans la question sur la « durée totale de l'absence de 3 mois ou moins ». Les normes ne contiennent pas d'autres questions pour vérifier l'attente d'un retour. C'est seulement pour les absences d'une « durée supérieure à trois mois » et les « mises à pied pour une durée indéterminée » que les normes prévoient la nécessité d'avoir une « garantie » ou une « assurance » de revenir dans la même unité économique pour être traité comme en emploi, pas au travail.⁵
37. Dans le contexte des confinements soudains imposés par les gouvernements, et des restrictions qu'ils comportent, il est probable que beaucoup de travailleurs ne sauront pas clairement ou n'auront pas d'assurance au sujet de la date exacte à laquelle ils seront en mesure de reprendre leur travail – il est donc possible qu'ils répondent JE NE SUIS PAS SÛR de reprendre dans moins de trois mois. Pour ces situations, lorsque c'est pertinent, les personnes qui ne sont pas sûres de reprendre dans moins de 3 mois, mais qui s'attendent à reprendre le même emploi ou la même activité professionnelle une fois les restrictions levées, devraient être considérées comme répondant aux critères de l'absence temporaire de l'emploi.
38. Toutefois, pour ces cas, les pays devraient s'efforcer d'identifier séparément les « personnes dont la durée totale attendue de l'absence est de moins de trois mois » et les personnes « qui ne savent pas la durée totale, mais qui s'attendent à revenir une fois que le gouvernement aura levé les restrictions ». Il est possible que cet éclaircissement des normes pour permettre de continuer la mesure nécessite d'être réévalué de façon continue, notamment si les confinements imposés par les gouvernements et les restrictions qu'ils impliquent perdurent pour une période prolongée de plus de trois à six mois.
39. *La perception continue d'une rémunération* : ce critère aussi sert à prouver la continuité du lien à l'emploi.⁶ L'accent mis sur la « rémunération » est censé indiquer que le salaire est versé par l'employeur. Il n'y a aucune autre précision. Toutefois, conformément au concept de l'emploi, il faudrait inclure la rémunération attendue ou reçue, les cas où la rémunération est complètement versée et les cas où elle est partielle ou réduite. Par conséquent, il faudrait également inclure les cas où l'employeur paie une partie de la rémunération des travailleurs, parallèlement ou en complément

⁵ Paragraphes 31(c) et 31(d).

⁶ Paragraphe 29 (c)(i).

des transferts de revenus fournis par le gouvernement. Dans ces cas, le critère de la « perception continue d'une rémunération par l'employeur », est rempli, y compris si la rémunération est partielle, ce qui prouve la continuité du lien à l'emploi.

40. Cependant, ce critère ne comprend pas les systèmes publics de transferts, notamment les programmes d'urgence pour aider les personnes concernées par la pandémie du COVID-19, si l'employeur ne contribue pas en versant au moins une partie de la rémunération. De même, cela ne comprend pas les indemnités pour perte d'emploi ni les autres indemnités de licenciement, ni les transferts sociaux comme les allocations de chômage, les programmes universels ou les programmes en fonction des moyens de subsistance.⁷ Lorsque c'est pertinent, et dans la mesure du possible, les pays doivent s'efforcer d'identifier séparément les personnes dans ces situations par le biais de questions sur « le service ininterrompu de la rémunération » et/ou de la « source de la rémunération ».
41. Enfin, les normes internationales accordent une certaine souplesse sur la façon de combiner les critères ci-dessus pour déterminer si les personnes sont classées « en emploi, pas au travail » ou « pas en emploi ». Plus précisément, les pays peuvent appliquer l'un des critères ou les deux ensemble.⁸ C'est-à-dire :
- La durée totale attendue de l'absence, et/ou
 - La perception continue d'une rémunération
42. Il est recommandé, pour prendre en considération toute la gamme des situations possibles, et permettre un traitement approprié des personnes qui ont un emploi dépendant et de celles qui ont un emploi indépendant, de considérer dans la mesure du possible, que les personnes ont un lien continu à l'emploi si l'un des deux critères est rempli.

Ainsi :

- Les personnes dont l'absence nécessite une évaluation plus approfondie de la continuité du lien à l'emploi devraient être considérées comme « en emploi, pas au travail » si l'une des conditions ci-dessous s'applique :
 - Elles s'attendent à ce que la durée totale de leur absence soit inférieure à trois mois
 - Elles ne connaissent pas la durée totale de leur absence mais s'attendent à revenir dans le même poste de travail ou dans la même entreprise une fois levées les restrictions en place (le cas échéant)
 - Elles continuent de percevoir une rémunération de leur employeur, y compris une rémunération partielle, même si elles reçoivent également un soutien d'autres sources, y compris des programmes gouvernementaux.

Par conséquent,

- Les personnes dont l'absence nécessite une évaluation plus approfondie de la continuité du lien à l'emploi devraient être considérées comme « pas en emploi » si les conditions ci-dessous s'appliquent :
 - La durée totale attendue de leur absence est supérieure à trois moisou

⁷ Paragraphes 31(c) et 31(d)

⁸ Paragraphe 29(c)(i)

- la durée totale de l'absence n'est pas connue et elles ne s'attendent pas à revenir dans le même emploi ou la même entreprise lorsque les restrictions en vigueur seront levées (le cas échéant) ou elles ne savent pas si elles vont revenir dans le même emploi ou la même entreprise lorsque les restrictions en vigueur seront levées (le cas échéant) et
- elles ne reçoivent aucune rémunération, même partielle, de leur employeur.
- Leur traitement comme étant « au chômage » dépendra du fait qu'elles remplissent ou non le critère de « recherche d'emploi » et de « disponibilité » conformément à la mesure du chômage.

Heures réellement effectuées

43. Les dernières normes relatives aux statistiques sur le temps de travail se trouvent dans la résolution I *concernant la mesure du temps de travail* adoptée par la 18^{ème} CIST en 2008⁹. Ces normes définissent les « heures réellement effectuées » comme «le temps consacré à un emploi pour l'exécution d'activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services pendant une période de référence spécifiée»¹⁰. Les normes fournissent des indications sur les types d'activités et les périodes de temps liées qui sont considérés dans le champ d'application, généralement répartis en heures directement consacrées, heures indirectement consacrées, temps morts et temps de repos.
44. Les « heures directement consacrées » désigne le temps consacré à l'exécution des tâches et des fonctions d'un emploi. Il est important de prendre en considération dans le contexte actuel que les tâches peuvent être effectuées dans n'importe quel endroit (y compris à la maison) et à tout moment, y compris les heures supplémentaires.
45. Les « heures indirectement consacrées » incluent le temps consacré au maintien, à la facilitation ou à l'amélioration des activités productives liées à l'emploi. Cela couvre les activités qui peuvent devenir plus courantes à l'heure actuelle, telles que: (i) le nettoyage, la réparation ou l'entretien du travail; (ii) mettre des vêtements de travail, se décontaminer ou se laver; (iii) attendre des affaires, des clients ou des patients; (iii) service de garde, rémunéré ou non; (iv) la formation et l'amélioration des compétences requises pour l'emploi, sur le lieu de travail ou ailleurs.
46. Le « temps morts » désigne le temps où une personne occupant un emploi ne peut pas travailler en raison d'interruptions temporaires de nature technique, matérielle ou économique, mais reste disponible pour travailler. Cela concerne en particulier les pannes temporaires de machines ou de processus, les accidents, le manque de fournitures ou d'électricité ou d'accès à Internet... Le fait que le travailleur continue d'être disponible pour travailler est essentiel à son inclusion dans les heures réellement effectuées. Plus précisément, cela signifierait que les travailleurs salariés continuent d'être à la disposition de leur employeur et que les travailleurs indépendants restent sur leur lieu de travail ou à la disposition des clients. Dans les conditions actuelles, le temps non travaillé en raison de fermetures, en particulier lorsque le travailleur ne peut pas être à la disposition de son employeur en raison de restrictions ou n'est pas mesure de recevoir des clients, des commandes (même s'il est personnellement disponible) ne doit pas être pris en compte dans « heures réellement effectuées ».

⁹ OIT. (2008). Résolution I concernant la mesure du temps de travail. 18e Conférence internationale des statisticiens du travail. Genève: OIT.

¹⁰ Paragraphe 11(1).

47. De même, les « heures réellement effectuées » excluent tout le temps non travaillé, même payé, lorsque les personnes se reposent normalement de leur travail et ne sont pas censées (être disponibles pour) travailler. Par conséquent, toutes les périodes de congés, pour quelque raison que ce soit, sont exclues des « heures réellement effectuées ».

Les personnes en sous-emploi lié au temps de travail

48. Les normes internationales définissent les personnes en sous-emploi lié au temps de travail comme « toutes les personnes qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué, tous postes de travail confondus, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus ». ¹¹ Quatre critères sont nécessaires pour évaluer ce groupe : (a) être en emploi durant la semaine de référence, comme on l'a vu auparavant ; (b) le désir de travailler davantage d'heures ; (c) le fait de travailler moins d'heures que le seuil établi ; et (d) la disponibilité pour travailler davantage d'heures. Il existe une certaine souplesse pour que les pays puissent adapter cette mesure au contexte national. Comme pour l'identification des personnes en emploi, certains éclaircissements supplémentaires par rapport aux critères ci-dessus peuvent s'avérer nécessaires pour veiller à la continuité de la pertinence de cette mesure dans le contexte actuel des confinements imposés par les gouvernements et des restrictions qui en découlent.

- *Le désir de travailler davantage d'heures que (la semaine de référence/d'habitude) : l'intention sous-jacente de ce critère dans le cadre de la mesure du sous-emploi lié à la durée du travail, est d'évaluer l'intérêt actuel de la personne interrogée, tel qu'elle le déclare, pour travailler plus d'heures en tenant compte des circonstances personnelles dans lesquelles elle est – et non pas par rapport à des opportunités concrètes de travailler davantage d'heures. Les heures de travail additionnelles peuvent être effectuées « dans le même poste de travail, dans un (des) poste(s) de travail supplémentaire(s) ou dans un (des) poste(s) de substitution ».* ¹² Dans le contexte des confinements imposés par les gouvernements, il faut s'assurer que les personnes qui indiquent qu'elles voudraient travailler davantage d'heures, mais ne peuvent pas le faire en raison des restrictions existantes soient classées de façon appropriées dans la catégorie « des personnes qui veulent travailler davantage d'heures ». Un autre élément important de ce critère est le concept d'heures qui sert de référence. Les normes internationales proposent une flexibilité : les pays peuvent choisir de prendre comme référence les heures habituellement travaillées par semaine ou les heures réellement travaillées durant la semaine de référence. ¹³ L'utilisation de la première référence (par exemple : *Voulez-vous travailler plus d'heures par semaine que vous n'en faites habituellement ?*) permettra d'appréhender les situations de plus long terme de sous-emploi lié à la durée du travail, alors que l'utilisation de l'autre référence va appréhender les situations sur le court terme (par exemple : *Pensez aux heures que vous avez travaillé [la semaine dernière/la semaine de référence], voulez-vous maintenant travailler plus d'heures ?*).

49. Dans la situation actuelle, la mesure du sous-emploi lié au temps de travail en prenant comme référence les heures réellement travaillées permettra de suivre de façon plus directe l'impact de la

¹¹ Paragraphe 43.

¹² Paragraphe 43(b).

¹³ Paragraphe 43(a)

pandémie sur les marchés du travail. Toutefois, pour préserver la cohérence de la série d'indicateurs, les pays devraient maintenir le même concept que celui qui est utilisé habituellement en matière d'heures de référence. Cependant, pour faciliter le suivi, les pays devraient également appréhender les personnes qui ont travaillé moins d'heures que d'habitude durant la semaine de référence et les raisons pour lesquelles elles ont travaillé moins d'heures, afin d'identifier les personnes dont le temps de travail a été impacté pour des raisons liées à la pandémie du COVID-19.

- *Le seuil d'heures de référence* « se fonde sur la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel », qui peut se fonder sur la perception qu'en ont les personnes interrogées ou sur des mesures comme « les valeurs médianes ou modales des heures habituellement effectuées de toutes les personnes en emploi, ou sur les normes relatives au temps de travail... ». ¹⁴ Dans les circonstances actuelles, les pays qui appliquent un seuil d'heures fondé sur « les valeurs médianes ou modales » en utilisant comme base les informations sur les heures réellement travaillées devraient établir le seuil en utilisant les données de la période avant la pandémie. Par exemple l'année précédente /les 12 mois précédents ou le même mois/trimestre de l'année précédente.
- *Disponible pour faire davantage d'heures dans [une courte période de référence ultérieure]*: l'intention qui sous-tend ce critère est d'évaluer si la personne interrogée dispose du temps nécessaire pour accepter des heures de travail supplémentaires dans une période de temps ultérieure brève. La période de référence doit refléter, dans le contexte national, la durée habituelle nécessaire pour quitter un poste de travail afin d'en commencer un autre (par exemple : *Pourriez-vous commencer à travailler plus d'heures d'ici... ?*). ¹⁵ Dans le contexte des confinements imposés par les gouvernements, il faut s'assurer que les personnes qui indiquent qu'elles sont disponibles pour faire plus d'heures de travail, mais qu'elles ne le peuvent pas en raison des restrictions existantes, soient bien classées parmi les personnes « disponibles pour travailler ». La formation de l'enquêteur peut fournir des exemples pour améliorer l'interprétation, par exemple en rajoutant, travailler de chez elle.

Les personnes au chômage

50. Les normes internationales définissent les personnes au chômage en fonction de trois critères qui doivent s'appliquer simultanément. Les personnes au chômage comprennent toutes les personnes qui : (a) n'étaient pas en emploi durant la semaine/les 7 jours de référence ; (b) avaient activement recherché un travail ou fait des démarches pour créer une entreprise durant la période spécifiée (4 semaines/30 jours) ; et (c) étaient disponibles pour accepter un emploi durant la période spécifiée (la semaine de référence/ ou les 2 semaines/14 jours ultérieurs). ¹⁶ Les *futurs travailleurs* qui répondent aux critères qui les définissent font partie des chômeurs, c'est-à-dire qu'ils disposent d'une date à laquelle ils vont commencer un nouvel emploi dans une période ultérieure courte et sont donc actuellement disponibles pour accepter un emploi. ¹⁷

¹⁴ Paragraphe 43(c)

¹⁵ Paragraphe 43 (d)

¹⁶ Paragraphe 47.

¹⁷ Paragraphe 48(a).

51. Les circonstances actuelles vont avoir un impact sur la capacité des personnes à chercher un emploi et à accepter un emploi. C'est justement le résultat attendu de la réduction de l'activité économique, des confinements imposés par les gouvernements et des restrictions qui y sont liées, et cela doit se refléter dans les statistiques du marché du travail. Les pays doivent continuer à appliquer ces trois critères pour identifier les personnes au chômage (ainsi que la main d'œuvre potentielle comme nous le verrons plus bas) en appliquant les directives internationales existantes. Notamment,

- *Pas en emploi durant la semaine de référence* : ce critère a pour objectif de garantir que le groupe des personnes en emploi et celui des personnes au chômage s'excluent mutuellement et que les personnes au chômage font référence aux personnes qui n'ont pas d'emploi ni d'activité professionnelle rémunérée durant la semaine de référence. Ce critère doit s'appliquer car c'est la norme.
- *La recherche d'un emploi durant la période spécifiée (4 semaines/1 mois)* : il s'agit d'un élément essentiel de la définition du chômage car il indique que la personne a récemment agi pour trouver un emploi ou créer une entreprise. Ce critère doit s'appliquer en suivant les pratiques habituelles, sans aucun changement. Cela comprend la recherche de tout type d'emploi rémunéré ou de toute activité professionnelle, y compris les emplois temporaires, occasionnels ou à temps partiel.¹⁸ Il faut recourir aux informations sur la méthode de recherche d'un emploi pour valider qu'il y a bien eu recherche active d'un emploi. Dans les circonstances actuelles, la formation de l'enquêteur doit insister sur le fait que la recherche d'un emploi peut se faire par des canaux formels ou informels, inclure le fait de contacter des employeurs potentiels et/ou avoir des entretiens par téléphone ou par des outils de communication en ligne, la recherche d'emploi en ligne en postant et en actualisant son CV, son profil professionnel ou en postant des annonces sur les réseaux sociaux spécialisés dans l'emploi, élaborer un plan d'activités et contacter des banques, des fournisseurs, etc. par téléphone ou par d'autres moyens, contacter des amis, sa famille ou d'autres personnes afin d'identifier d'éventuelles opportunités d'emploi, etc. Les personnes qui indiquent qu'elles ont uniquement utilisé des « méthodes de recherche passives », comme lire ou regarder les annonces d'emploi ne sont pas comptabilisées comme ayant activement cherché un emploi ou fait des démarches pour créer une entreprise. Les pays qui mesurent la méthode principale devraient envisager de mesurer des méthodes supplémentaires utilisées par les répondants qui signalent une méthode passive, pour permettre leur identification en tant que demandeurs d'emploi actifs.
- *La disponibilité pour accepter un emploi* : l'intention sous-jacente de ce critère est d'évaluer si la personne interrogée dispose du temps nécessaire pour accepter un emploi durant la période de référence précisée, quelles que soient les opportunités de trouver un emploi.¹⁹ L'évaluation de la disponibilité peut se faire par rapport à n'importe quel type d'emploi, y compris à temps partiel, durant le weekend, un emploi à la maison, etc. (*Pourriez-vous commencer à travailler dans les prochains... ?*) Ce critère doit s'appliquer en suivant les pratiques existantes, sans aucun changement. Dans le contexte des confinements imposés par les gouvernements, il faut

¹⁸ Paragraphe 47(b) et 47(c)

¹⁹ Paragraphe 47(d)

veiller à ce que les personnes qui indiquent qu'elles sont disponibles pour accepter un emploi, mais ne peuvent pas le faire en raison des restrictions existantes soient correctement classées parmi les personnes « disponibles pour travailler ». La formation de l'enquêteur doit fournir des exemples pour améliorer l'interprétation, par exemple, disponible pour travailler depuis chez lui, etc.

- *La durée pour commencer un nouvel emploi (les futurs travailleurs)* : d'après les normes internationales, il faut demander aux personnes qui n'ont pas cherché du travail durant la période de référence parce qu'elles attendent pour commencer un nouveau travail ou une nouvelle entreprise, quand elles vont commencer leur futur emploi. Dans les circonstances actuelles, il est probable que les gens dans cette situation n'auront aucune certitude au sujet de la date de démarrage de l'emploi. Dans ces cas, les réponses « ne sait pas » doivent être traitées comme une indication que l'emploi ne va probablement pas commencer dans moins de trois mois, comme le requiert le classement dans la catégorie des personnes au chômage, à condition qu'elles soient actuellement disponibles pour commencer à travailler.

La main d'œuvre potentielle

52. Conformément aux indications données dans les nouvelles normes, la main d'œuvre potentielle doit être identifiée en utilisant la même série de questions que pour les personnes au chômage.²⁰ La main d'œuvre potentielle regroupe essentiellement des personnes qui remplissent certains des critères pour être classées parmi les personnes au chômage, mais pas tous les critères. Les nouvelles normes encouragent une identification séparée de la main d'œuvre potentielle afin de mettre en lumière des groupes de personnes qui expriment leur intérêt pour l'emploi, mais ne sont pas disponibles pour commencer à travailler, ou n'ont pas cherché d'emploi durant la courte période de référence spécifiée. Aux fins de la mesure, et au-delà de la nécessité d'évaluer la disponibilité et la recherche d'emploi (voir ci-dessus), les normes introduisent le critère de désir de travailler pour déterminer leur intérêt pour l'emploi.

- *Le désir de travailler maintenant*²¹ : dans le cadre de l'identification de la main d'œuvre potentielle, l'intention sous-jacente est d'évaluer l'intérêt actuel pour commencer un emploi ou une activité professionnelle en tenant compte des circonstances personnelles de la personne interrogée – indépendamment de l'existence d'opportunités de trouver un emploi (*par exemple : si cela dépendait de vous, voudriez-vous travailler maintenant ?*). Dans le contexte des confinements imposés par les gouvernements, il faut veiller à classer dans la catégorie « disposés à travailler » les personnes qui indiquent qu'elles veulent travailler, mais qu'elles ne le peuvent pas en raison des restrictions existantes. Afin d'identifier les chômeurs et la main d'œuvre potentielle grâce à une série de questions communes, il faut veiller à poser la question sur le « souhait d'avoir un emploi » à toutes les personnes qui n'ont pas cherché d'emploi durant la période de référence, avant les questions sur la disponibilité pour prendre un emploi.

²⁰ Paragraphe 54

²¹ Paragraphes 51(b) et 54

V. Les implications pour le contenu du questionnaire de l'enquête sur la main d'œuvre

53. En fonction des circonstances nationales, les pays peuvent mettre en œuvre les éclaircissements ci-dessus par différents moyens. Ils peuvent par exemple être introduits dans les manuels destinés aux enquêteurs, en renforçant la formation de l'enquêteur, en incluant dans le questionnaire des aides ou des exemples pour l'enquêteur, des catégories de réponses supplémentaires, et/ou des questions de suivi, par exemple pour les réponses NE SAIT PAS ou N'EST PAS SÛR. En tout cas, il faut faire attention à réduire les incohérences potentielles dans le traitement en raison de la variabilité des enquêteurs, ainsi que les changements potentiels de la signification sous-jacente des questions ou des options de réponse.

Les aides et les exemples destinés à l'enquêteur pour contextualiser les questions essentielles

54. De façon générale, les pays, peuvent introduire les éclaircissements ci-dessus en incluant des exemples dans certaines questions pour expliquer le sens de la question, contextualiser les questions, et réduire les omissions possibles. Cela peut s'avérer particulièrement utile pour les questions destinées à identifier les personnes en emploi, qui ont travaillé durant la semaine de référence (par exemple en incluant le télétravail, la poursuite de l'entreprise même s'il n'y a pas de clients) ; les questions sur le désir de travailler davantage d'heures et la disponibilité pour le faire (inclure par exemple le travail d'heures supplémentaires depuis la maison, par téléphone ou sur Internet, etc.) ; les questions sur la recherche d'un emploi (inclure par exemple le fait d'appeler au téléphone les employeurs, de poster des annonces sur des sites Internet) ; et les questions sur le désir et la disponibilité pour travailler maintenant (inclure par exemple le travail à la maison, le travail pendant quelques heures, etc.).

Les questions sur « l'absence de l'emploi ou de l'entreprise »

55. En raison des circonstances actuelles, il est probable que les questions visant à identifier les personnes en emploi, absentes du travail durant la semaine de référence, recevront des niveaux plus élevés que d'habitude de réponses « N'EST PAS SÛR » (la situation est incertaine). Voici des suggestions pour ces cas en introduisant les éclaircissements recommandés dans le contexte des confinements et des restrictions qui en découlent, pour faciliter la cohérence du traitement.

La question sur le fait d'avoir un emploi ou une entreprise mais d'être absent temporairement durant la semaine de référence

56. Il est probable de voir apparaître des réponses « N'EST PAS SÛR » dès la première question destinée à identifier les personnes qui ont un emploi, mais ne travaillaient pas durant la semaine de référence (*même si vous/NOM ne travailliez/travaillait pas, aviez-vous/a-t-il/elle la semaine dernière un emploi rémunéré ou une entreprise ?*). Si ce n'est pas déjà le cas, l'ajout lorsque c'est possible d'une option de réponse N'EST PAS SÛR peut aider à orienter ces cas vers la question sur « les raisons de ne pas avoir travaillé durant la semaine de référence » pour faciliter un traitement plus cohérent de ces cas. Autrement, la formation de l'enquêteur devra renforcer les procédures à suivre pour traiter des cas où les personnes interrogées ne savent pas si elles doivent répondre Oui ou NON à la question initiale en raison du contexte actuel.

La question sur les raisons de ne pas avoir travaillé durant la semaine de référence

57. La question sur les raisons de ne pas avoir travaillé durant la semaine de référence sera cruciale pour évaluer l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les marchés du travail. Il peut s'avérer nécessaire de

revoir la liste des raisons incluses pour être sûr de couvrir les nouvelles raisons qui risquent d'apparaître, par exemple « la quarantaine personnelle ou familiale » et « le confinement imposé par le gouvernement ». Une autre solution est de donner des instructions claires aux enquêteurs sur la façon d'encoder ces réponses, ou de continuer à creuser pour choisir le code. Il faut réfléchir avant d'ajouter une catégorie de réponse « en raison de la crise du COVID-19 », car cela peut ne pas appréhender toutes les situations. La prochaine section donne plus d'orientations sur cette question.

La question sur la durée totale de l'absence

58. La question relative à la durée totale de l'absence va certainement représenter un défi important dans les cas de confinement imposé par les gouvernements et de restrictions similaires. Il sera important de faire la distinction entre les personnes qui ne savent pas quelle sera la durée totale de leur absence, mais qui s'attendent à revenir au même poste de travail ou à la même entreprise lorsque les restrictions seront levées, et ceux qui ne sont pas vraiment sûr d'avoir la possibilité de retourner à leur travail. En fonction du contexte national, les pays peuvent avoir recours à des stratégies différentes.

59. **L'option 1.** consiste à ajouter de nouvelles catégories de réponses à la question existante, comme le monde **l'encadré 2**. Dans ce cas, on inclut une option pour appréhender les personnes qui ne connaissent pas la durée totale de l'absence mais s'attendent à revenir une fois les restrictions levées. Les réponses de cette catégorie sont traitées comme « en l'emploi, pas au travail », pour les pays qui appliquent un critère pour établir l'existence continue d'un lien à l'emploi. Dans le cas où les options de réponse ne sont pas lues tout haut, il faut former les enquêteurs à vérifier de façon à faire la distinction entre NON, MAIS S'ATTEND À Y RETOURNER QUAND LES RESTRICTIONS SERONT LEVÉES (3), et N'EST PAS SÛR D'Y RETOURNER (4).

Encadré 2. Question sur la durée totale de l'absence : nouvelle catégorie de réponse	
<p>QX. Au total, allez-vous (NOM va-t-il/elle) retourner au même poste de travail /à la même entreprise d'ici [3 mois ou moins] ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui →EN EMPLOI 2. NON 3. NON, MAIS S'ATTEND À Y RETOURNER UNE FOIS LEVÉES LES RESTRICTIONS →EN EMPLOI 4. PAS SÛR D'Y RETOURNER <p>9. NE SAIT PAS (UNIQUEMENT PROCURATION)</p>	<p>QX. Au total, allez-vous (NOM va-t-il/elle) retourner au même poste de travail /à la même entreprise...</p> <p style="text-align: center;"><i>LIRE</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D'ici [3 mois ou moins] →EN EMPLOI 2. Plus tard [que 3 mois] 3. Une fois levées les restrictions →EN EMPLOI 4. N'Y RETOURNERA PAS →PAS EN EMPLOI 5. PAS SÛR D'Y RETOURNER <p>9. NE SAIT PAS (UNIQUEMENT PROCURATION)</p>

60. **L'option 2.** consiste à ajouter une question de suivi pour les personnes qui indiquent la réponse NE SAIT PAS (ou NON en fonction de la formulation de la question) à la question sur la durée totale de leur absence. Cette option est illustrée par l'encadré 3. Si les options de réponse incluent N'EST PAS SÛR », ces cas devraient être redirigés vers une nouvelle question de suivi pour confirmer et assurer un traitement cohérent pour toutes les personnes interrogées.

Encadré 3. Question sur la durée totale de l'absence : nouvelle question de suivi	
<p>QX. Au total, allez-vous (NOM va-t-il/elle) retourner au même poste de travail /à la même entreprise d'ici [3 mois ou moins] ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OUI →EN EMPLOI 2. NON <p>9. NE SAIT PAS</p>	<p>QX. Au total, allez-vous (NOM va-t-il/elle) retourner au même poste de travail /à la même entreprise...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D'ici [3 mois ou moins] →EN EMPLOI 2. Plus tard que [3 mois] →QY OU PAS EN EMPLOI* 3. N'Y RETOURNERA PAS →PAS EN EMPLOI <p>9. NE SAIT PAS</p> <p><i>*En fonction de l'ordre des questions, QX=2 impliquera de sauter à la question sur la poursuite de la perception d'un revenu (QY) ou devra être traitée comme « pas en emploi »</i></p>
<p>QX2. Vous attendez-vous (NOM s'attend-il/elle) à y retourner une fois levées les restrictions ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OUI →EN EMPLOI 2. NON →PAS EN EMPLOI 3. PAS SÛR D'Y RETOURNER <p>9. NE SAIT PAS (UNIQUEMENT PROCURATION)</p>	

61. **L'option 3.** Les pays qui ne sont pas en mesure d'introduire des options de réponse ou des questions de suivi peuvent dans ce cas recourir aux instructions pour l'enquêteur et renforcer sa formation pour veiller à ce que les cas où la personne interrogée s'attend à retourner à son poste de travail ou à son entreprise une fois levées les restrictions soient traités comme indiqué (c'est-à-dire qu'ils soient encodés de façon à être classés comme dans l'emploi, pas au travail). Cette approche est la moins recommandée, car elle peut être sujette à une variabilité en fonction des enquêteurs. De plus, elle ne permet pas de faire une évaluation plus approfondie durant le traitement et l'analyse des données.

La question sur la poursuite de la perception du revenu durant l'absence

62. Il est aussi possible que les réponses à la question relative à la poursuite de la perception de la rémunération soient affectées par la situation actuelle. Il sera dans ce cas important de veiller à ce que les personnes interrogées soient encodées OUI si (a) elles continuent de percevoir un revenu de leur entreprise ou reçoivent une partie de leur rémunération de leur employeur ; ou (b) au moment où se produit l'interview, les personnes n'ont pas reçu de rémunération mais s'attendent à la recevoir, y compris une rémunération réduite ou partielle. En revanche, il est également important de veiller à ce que les personnes qui reçoivent une forme de paiement ou de revenu qui ne provient pas de leur employeur, soient encodées NON. Cette question peut être gérée en formant l'enquêteur et grâce à des instructions (voir **l'encadré 4**), et si possible, en utilisant plusieurs questions.

Encadré 4. Éclaircissements sur la question de la poursuite de la perception d’une rémunération

QY. Est-ce que vous continuez (Nom continue) à percevoir un revenu de votre (son) emploi ou son entreprise durant cette absence ?

ENQUÊTEUR : cela comprend une rémunération partielle et une rémunération attendue dans l’avenir

Cela exclut les revenus d’autres sources – par exemple une indemnité du gouvernement, d’autres aides

1. OUI
2. NON
3. N’EST PAS SÛR
4. NE SAIT PAS (UNIQUEMENT PROCURATION)

63. Si possible, l’inclusion d’une question séparée pour appréhender la source du revenu perçu peut améliorer la cohérence de la classification dans le cadre des normes internationales. C’est aussi une information intéressante en tant que telle.

Des données supplémentaires pour établir un lien entre les résultats du marché du travail et la pandémie du COVID-19

64. Durant la période de la pandémie du COVID-19, la couverture des données des enquêtes sur la main d’œuvre permettra un suivi continu au niveau agrégé des changements des indicateurs essentiels des marchés du travail. Cela permettra également une analyse structurelle de l’emploi en fonction des principaux agrégats et une analyse plus approfondie permettant d’identifier les groupes particulièrement impactés durant cette période. Cette information, à elle seule, ne sera pas suffisante pour imputer directement les changements observés à la pandémie du COVID-19, ni à identifier de façon exhaustive les personnes qui ont connu des changements dans leur situation professionnelle pour cette raison.

65. Les pays qui souhaitent ajouter une petite série de questions pour établir des liens plus directs avec les changements de la situation professionnelle des personnes interrogées peuvent envisager d’inclure une question ciblée de suivi aux questions sur « les raisons de ... » (par exemple les raisons de l’absence, de l’augmentation/la réduction du nombre d’heures par rapport à l’habitude, de ne pas avoir cherché un emploi, de ne pas être disponible, de la perte récente de l’emploi). Notamment : **Est-ce à cause du COVID-19 ?**

66. Il est peu probable que l’inclusion d’une option de réponse (par exemple *en raison du COVID-19*) directement dans les questions sur « les raisons de » permette une identification exhaustive des causes. Cela peut également limiter les utilisations analytiques des questions sur les raisons pour évaluer les différents impacts de la pandémie, identifier les groupes prioritaires et les réponses politiques ciblées.

67. La formation des enquêteurs à poser des questions supplémentaires lorsque les personnes interrogées répondent « à cause du COVID-19 » à la question « pour quelles raisons... » permettra d’obtenir un traitement cohérent des réponses des personnes interrogées. Dans ce cas, les enquêteurs peuvent sonder le terrain avec des questions comme : « *Pourriez-vous me dire ce qui s’est passé exactement ?* », « *Quel impact a eu le COVID-19 sur votre situation exactement ?* » ou des questions similaires. Une question de suivi, incluse dans ce qui a été évoqué plus haut, pourrait servir de lien

entre les différentes raisons invoquées par les personnes interrogées (par exemple, sa propre maladie, ses responsabilités familiales, un licenciement, la double vacation, etc.) et la propagation du virus COVID-19.

68. Il peut être particulièrement important de donner des orientations pour identifier la raison principale de l'absence, lorsque plusieurs raisons sont évoquées (par exemple le confinement imposé par le gouvernement et un congé obligatoire ; un licenciement et une maladie). De façon générale, il faut donner la priorité à la raison qui est la plus directement liée à la situation du travailleur vis-à-vis de l'emploi (par exemple un salarié en congé obligatoire), ou ce qu'implique ce changement au niveau du lien de la personne à son emploi (un licenciement par exemple) le cas échéant.
69. C'est ainsi que « le confinement imposé par le gouvernement » sera pertinent pour les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux auxquels on impose d'arrêter leur activité par décision directe du gouvernement. Les salariés peuvent aussi être impactés par les confinements imposés par les gouvernements, la raison de l'absence dépendra du mécanisme mis en œuvre par leur employeur pour répondre au confinement, par exemple un congé obligatoire sans solde, une mise à pied, un licenciement, etc.
70. Les raisons qui peuvent être liées à la pandémie du COVID-19 et peuvent être envisagées dans une question de suivi sont les suivantes :
- Les raisons de l'absence/ du fait de ne pas travailler durant la semaine de référence :
 - La rotation des postes de travail, un congé compensatoire
 - La maladie de la personne, ses responsabilités familiales, un autre type de congé personnel, un congé obligatoire, un congé sans solde, un licenciement, la désorganisation ou la suspension du travail, l'absence de clients, de capital ou de matériel ; la grève ou le lockout, le confinement imposé par le gouvernement (pour les travailleurs indépendants) ; la quarantaine personnelle ou familiale ; la peur de la maladie, l'insécurité.
 - Les raisons d'effectuer plus d'heures de travail que d'habitude
 - L'augmentation de la charge de travail, des clients ou de la demande ; un nouvel emploi ; une réduction du personnel
 - Les raisons d'effectuer moins d'heures de travail que d'habitude
 - La maladie de la personne, les responsabilités familiales, un autre type de congé personnel, la réduction des heures de travail par l'employeur, moins de clients/de travail, l'absence de matériel/de capital, un congé obligatoire ; le confinement imposé par le gouvernement (pour les travailleurs indépendants) ; la quarantaine personnelle ou familiale ; la peur de la maladie, l'insécurité.
 - Les raisons de ne pas être disponible pour travailler un plus grand nombre d'heures/ prendre un emploi
 - La maladie de la personne ; les responsabilités familiales ; la quarantaine personnelle ou familiale ; le confinement imposé par le gouvernement ; la peur de la maladie, l'insécurité.
 - Les raisons de ne pas chercher un emploi
 - La maladie de la personne ; les responsabilités familiales ; l'attente d'être rappelé pour l'emploi précédent ; l'attente de commencer un nouvel emploi/lancer une nouvelle activité ; l'attente de résultats des recherches antérieures ; le fait d'avoir renoncé à chercher, pas d'emplois dans la région ; pas d'emploi correspondant à ses compétences ; le confinement imposé par le gouvernement (pour les travailleurs indépendants) ; la quarantaine personnelle ou familiale ; la peur de la maladie, l'insécurité.
 - Les raisons de la fin du dernier emploi :

- Une mise à pied ; un licenciement collectif, la fermeture du lieu de travail/de l'entreprise ; un licenciement ; les responsabilités familiales.

71. Il est également possible d'envisager un bref module demandant directement aux personnes interrogées si [durant la période, depuis X] (...) a connu des changements dans sa situation professionnelle en raison du COVID-19. On pourrait inclure parmi les types de changements à explorer :

- Les changements de situation professionnelle (perte de l'emploi, début d'un nouvel emploi)
- Les changements du nombre d'heures de travail (horaire réduit/ augmentation du nombre d'heures)
- Des changements dans les aménagements du temps de travail (travail le weekend, la nuit, travail posté, rotation des postes)
- Les changements du lieu de travail (travail à la maison / dans un lieu fixe différent / à l'extérieur de la maison sans lieu fixe)
- Des changements au niveau du salaire/ des revenus du travail indépendant (baisse des revenus/ hausse des revenus)
- Dans changements dans les soins non rémunérés et le travail domestique (augmentation du travail domestique / augmentation des soins aux enfants / augmentation des soins à des membres de la famille malades / augmentation des soins à des adultes dépendants).

VI. Résumé

72. De façon générale, la situation actuelle de confinement imposé par les gouvernements, les mesures barrières et d'autres restrictions destinées à contenir la propagation du virus COVID-19, représente un défi important pour la collecte des données des enquêtes sur la main d'œuvre. Les pays qui sont en mesure de maintenir les opérations d'enquêtes sur la main d'œuvre durant cette période devraient veiller à ce qu'un ensemble d'informations choisies mais variées soient recueillies pour contribuer au suivi et à l'analyse, afin d'éclairer les prises de décision.

73. Le maintien de la cohérence de la mesure, la conformité aux normes internationales, favoriseront l'évaluation des modifications des conditions sur les marchés du travail et l'identification des groupes particulièrement impactés par la pandémie. Il faudrait éviter de modifier les définitions et les principaux critères utilisés pour mesurer les principaux indicateurs phares du marché du travail, notamment les taux d'emploi et de chômage.

74. Au contraire, il est possible d'introduire les éclaircissements qui ont été recommandés pour permettre de poursuivre la mesure, afin que les personnes interrogées perçoivent la pertinence accrue des principales questions des enquêtes sur la main d'œuvre, et pour gérer les incertitudes sur la levée des restrictions imposées par les gouvernements. Comme la situation change rapidement, il faudrait réévaluer régulièrement les éléments de collecte de données et leurs éclaircissements, afin de favoriser le traitement cohérent des cas spécifiques, et de vérifier leur pertinence.