

## PERSPECTIVES

### Du nouveau pour les statistiques du travail\*

Quelle est l'ampleur réelle du chômage ou du sous-emploi? Quels sont les emplois les plus productifs, les plus rémunérateurs? Quels sont les rapports mutuels entre la productivité, la durée du travail et l'emploi? Quels risques encoure-t-on au travail? Les réponses à ces questions, la qualité des informations publiées à leur propos, intéressent aujourd'hui tout le monde, depuis les responsables politiques jusqu'aux simples citoyens. Les réponses, comme les informations, ne peuvent que se fonder sur des données chiffrées: les statistiques du travail.

Depuis sa création, le BIT est au cœur d'un dispositif mondial par lequel il rassemble et diffuse ces statistiques, il conseille les pays sur la façon de les concevoir, de les collecter et de les exploiter, il évalue leur qualité et se préoccupe d'obtenir des données comparables d'un pays à l'autre; pour ce faire, il établit des normes statistiques internationales. Ce travail a évidemment un aspect technique. C'est pourquoi, depuis 1923, le BIT organise des Conférences internationales des statisticiens du travail: gouvernements, employeurs et travailleurs y délèguent leurs spécialistes. Leur 16<sup>e</sup> conférence a eu lieu en octobre 1998 au BIT.

Leurs débats, ainsi que leurs résultats, intéressent au premier chef les statisticiens, mais il serait réducteur de penser qu'ils n'intéressent qu'eux. En effet, d'où les problèmes nouveaux qui se posent à ceux qui sont chargés de mesurer les phénomènes sociaux proviennent-ils? De l'apparition de phénomènes eux-mêmes nouveaux (de nouvelles formes d'emploi, par exemple); de la prise de conscience que certains faits jusque-là négligés prenaient plus d'importance, soit en quantité, soit de par leurs conséquences sur la société (comme le sous-emploi); d'un intérêt politique plus affirmé pour telle ou telle question (par exemple, le travail des enfants). A cela s'ajoutent des raisons qui tiennent plus aux méthodes: par exemple les statistiques collectées peuvent être difficiles, voire impossibles à comparer d'un pays à l'autre; elles peuvent ne donner

---

\* Cette «perspective» a été écrite par Patrick Bollé, rédacteur de langue française à la *Revue internationale du Travail*.

qu'une mesure partielle du phénomène (c'était le cas jusqu'à présent des statistiques sur le revenu de l'emploi); elles peuvent encore n'être pas bien adaptées à l'objectif politique recherché (la prévention, s'agissant des accidents du travail). Tout cela montre l'intérêt des discussions des statisticiens pour quiconque se préoccupe des évolutions du monde du travail. En outre, la résolution des problèmes évoqués suppose une définition des concepts à la fois rigoureuse et homogène pour que les mesures soient comparables. Ce travail ne peut qu'être utile à l'ensemble des sciences sociales où, souvent, les définitions changent d'une discipline à l'autre. Même si l'on sait qu'il est pratiquement impossible d'utiliser exactement la même définition dans deux domaines différents<sup>1</sup>, il n'est pas inutile de chercher à les rapprocher. En outre, les discussions mêmes sur les définitions et leurs différences permettent d'en connaître les limites ou les faiblesses; donc de préciser la portée de leur application et de faire ainsi preuve d'une plus grande rigueur dans l'activité de recherche.

L'intérêt de ces travaux pour le monde du travail en général, mais aussi pour les responsables des politiques nationales, apparaît clairement au vu des sujets traités lors de la dernière Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST): ces derniers y ont adopté des résolutions sur la mesure du sous-emploi et celle du revenu lié à l'emploi, ainsi que sur les statistiques des lésions professionnelles résultant des accidents du travail. Ils ont également débattu de plusieurs autres sujets: activités du Bureau de statistique du BIT, méthodologie des statistiques relatives au travail des enfants, absences prolongées au travail, classification de nouvelles formes d'emploi, méthodes de diffusion des statistiques du travail.

Toutes ces considérations ont conduit la *Revue* à proposer à ses lecteurs, dans la rubrique «Perspectives», les grandes lignes des travaux de la 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail. S'y ajoute une raison historique: depuis ses tout débuts, la *Revue* a partie liée avec les statistiques du travail. Parmi les fonctions du BIT, définies à l'article 396 du Traité de Versailles et à l'article 10 de la Constitution de l'OIT, figurent à la fois la tâche de centraliser et de diffuser des informations sur le monde du travail et celle d'en assurer la publication. C'est ainsi que dès son premier numéro, en 1921, la *Revue internationale du Travail* publia des données nationales sur les prix et le chômage. Avec le temps s'y ajoutèrent des chiffres sur l'emploi, les salaires, la durée du travail, les différends du travail et les conventions collectives. Cette croissance fit que, dans un premier temps, des suppléments spéciaux de la *Revue* furent consacrés à la publication des statistiques, puis qu'en 1935 elles furent publiées dans un périodique spécial: l'*Annuaire des statistiques du travail*, complété chaque trimestre depuis 1965 par le *Bulletin des statistiques du travail*.

La définition générale de ce que sont les statistiques du travail – des domaines qu'elles couvrent – figure dans la convention n° 160 concernant les statistiques du travail, 1985, adoptée cette même année par la Conférence

---

<sup>1</sup> Voir, à cet égard, les différences entre les définitions statistique et juridique du travail à temps partiel dans BIT, 1997a, pp. 611-614.

**Encadré 1. Les statistiques du travail****Article 1 de la convention n° 160 sur les statistiques du travail, 1985**

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants:

- a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;
- b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage;
- c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail;
- d) la structure et la répartition des salaires;
- e) le coût de la main-d'œuvre;
- f) les indices des prix à la consommation;
- g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;
- h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;
- i) les conflits du travail.

internationale du Travail. Elles vont des données sur la population active à celles sur les conflits du travail, en passant par la mesure du chômage, des revenus, ou de la durée du travail, par exemple. La liste précise est donnée dans l'article 1 de la convention susmentionnée, dont le texte est reproduit dans l'encadré 1.

Dans cette «perspective», après une brève présentation des missions des Conférences internationales des statisticiens du travail, nous exposerons les résultats de la 16<sup>e</sup> d'entre elles sur les trois principaux points de son ordre du jour: la mesure du sous-emploi, la mesure du revenu lié à l'emploi et les statistiques des lésions professionnelles. Une dernière partie sera consacrée aux questions qui n'ont pas fait l'objet de résolutions, avant de conclure sur les perspectives d'avenir.

### *Les Conférences internationales des statisticiens du travail*

Afin d'aider les Etats Membres à recueillir des données comparables – et que celles-ci mesurent des phénomènes similaires –, il est nécessaire d'établir des directives sur la définition des concepts et sur la façon de collecter les informations. Ce travail revient aux Conférences internationales des statisticiens du travail (CIST), qui se prononcent sur la base de documents préparés

par le Bureau de statistique du BIT. Depuis la première, qui s'est tenue en 1923 – avec à son ordre du jour: la classification des industries et des professions; les salaires, heures de travail et problèmes connexes; les lésions et maladies professionnelles –, il y a eu seize CIST.

Celles-ci adoptent des résolutions contenant des recommandations sur la définition des concepts et les méthodes de collecte des statistiques du travail. Ces résolutions ne sont pas soumises à ratification, n'ont pas force obligatoire pour les Etats Membres et ne sont pas soumises à un contrôle d'application. Leur validité se mesure toutefois en fonction de l'adoption ou non des recommandations qu'elles contiennent par les services de statistique des divers pays. Les difficultés d'application rencontrées, ainsi que l'évolution des concepts et des méthodes, sont prises en considération lors de réexamens périodiques par la CIST. Ainsi, la classification des professions (et anciennement des industries) a-t-elle figuré – sous diverses appellations – à l'ordre du jour de huit CIST. Le produit de ce travail est aujourd'hui bien connu, il s'agit de la *Classification internationale type des professions, CITP-88* (BIT, 1991). L'état des dernières résolutions est publié dans les *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail* (BIT, 1988). Les CIST définissent également le programme de travail du BIT en matière de statistique.

Qu'il s'agisse du suivi des résolutions, de l'aide technique à apporter aux Etats pour qu'ils soient en mesure d'appliquer les recommandations ou d'étudier les méthodes ou phénomènes nouveaux susceptibles d'entraîner la révision des résolutions existantes, ces tâches reviennent au BIT, et plus précisément à son Bureau de statistique<sup>2</sup>. Il doit également – suivant son mandat premier – collecter et diffuser les statistiques du travail, comme on l'a déjà dit. Le Bureau publie également des manuels (Husmanns, Mehran et Verma, 1990, par exemple) et des ouvrages techniques sur les sources des données et les méthodes statistiques: *Sources et méthodes, statistiques du travail*, qui complètent l'*Annuaire* et le *Bulletin* déjà mentionnés. A cela s'ajoute la préparation des CIST, en vue desquelles le Bureau réalise des rapports faisant le point sur les sujets en discussion. S'agissant de la 16<sup>e</sup> CIST, ces rapports – qui contiennent en outre une bibliographie sur les sujets traités – figurent dans la liste des références de cette «perspective»<sup>3</sup>.

Ainsi les nouvelles recommandations en matière de mesure du sous-emploi, de mesure du revenu lié à l'emploi, et de statistiques des lésions professionnelles, sont-elles le fruit du travail conjugué du Bureau de statistique et des statisticiens du travail réunis lors de la 16<sup>e</sup> CIST (1998). Il faut souligner ici l'interaction permanente entre l'activité statistique du BIT, des statisticiens qui participent aux conférences et des services nationaux. La collecte et la publication des données, les directives dont elles font l'objet, la qualité du travail

---

<sup>2</sup> Le lecteur trouvera une description plus détaillée des activités du Bureau de statistique du BIT dans Taswell et Hoffman, 1995.

<sup>3</sup> Il s'agit des références BIT, 1998a; BIT, 1998b; BIT, 1998c; BIT, 1998d. Le rapport final de la CIST porte la référence BIT, 1998e.

statistique en un mot, sont soumises à une évaluation permanente par ceux-là mêmes qui produisent et utilisent les statistiques du travail. On comprend ainsi pourquoi il n'est pas utile que les résolutions adoptées aient force obligatoire: elles sont le fruit d'un travail commun effectué dans l'intérêt de tous les participants.

### *Définition et mesure du sous-emploi*

La répartition de la population active en deux catégories et deux seulement – chômage et emploi – est aujourd'hui devenue intenable, même si elle prévaut encore dans la plupart des statistiques nationales ou, du moins, dans la présentation qui en est faite par les médias à l'opinion publique. En effet, cette distinction simplifiée ne rend pas convenablement compte de la sous-utilisation des ressources humaines. Entre les deux se trouve une troisième situation que l'on appelle le sous-emploi. Le phénomène n'est pas nouveau: il a toujours été une réalité tangible dans les pays en développement et il se manifeste plus ou moins intensément dans tous les autres pays. Par ailleurs, les statisticiens du travail y firent pour la première fois référence lors de la 2<sup>e</sup> CIST, en 1925. Ils y revinrent à trois reprises, avant de formuler une première définition en 1957, revue en 1966 puis en 1982, en 1998 enfin. Deux raisons font que les choses ont pris si longtemps, l'une politique, l'autre méthodologique.

Tant que les pays industriels connaissaient des situations proches du plein emploi, le sous-emploi restait marginal et n'était guère préoccupant. Il a pris ces dernières décennies une autre ampleur liée à divers phénomènes: augmentation du travail à temps partiel subi, multiplication des emplois occasionnels, temporaires ou de courte durée, ainsi que des stages et autres emplois de transition relevant des mesures de lutte contre le chômage, sans parler d'emplois dont la rémunération est insuffisante au regard soit du seuil de pauvreté, soit de la qualification du travailleur. Le nombre de personnes se trouvant ainsi exclus formellement du nombre des chômeurs sans pour autant occuper un emploi satisfaisant est devenu tel qu'il n'était plus possible de l'ignorer. Il reste que cette prise de conscience était tardive si l'on considère l'ancienneté et l'ampleur du phénomène – avec d'autres causes – dans les pays en développement.

L'autre raison tient aux difficultés de donner du sous-emploi une définition qui soit rigoureuse et qui se prête à une mesure dans le cadre des méthodes existantes de collecte des données. A cet égard, la définition de 1982 présentait plusieurs inconvénients.

La résolution de la 13<sup>e</sup> CIST (1982) établissait une différence entre sous-emploi visible et sous-emploi invisible:

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.

{...} 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.

{...} 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 qualification (sous-emploi déguisé) et les mesures de la productivité (sous-emploi potentiel).

{...} Pour des raisons pratiques, la mesure statistique du sous-emploi peut être limitée au 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 disponible pour un tel travail, durant la période de référence (BIT, 1988, pp. 61-62).

Ces critères présentaient au moins deux difficultés d'importance. Tout d'abord, s'agissant du sous-emploi visible, le mot «involontairement» pouvait être interprété de façon variable suivant les pays, l'impossibilité de travailler plus pouvant être imputable à l'offre de travail insuffisante, à des raisons familiales, aux conditions climatiques, etc. En outre, ce caractère «involontaire» pouvait, indirectement mais plus objectivement être décelé par le fait d'être disposé à occuper un autre emploi<sup>4</sup>.

La seconde difficulté tenait à ce que l'on ne disposait pas d'une définition du sous-emploi invisible directement applicable dans les enquêtes statistiques. La définition mentionnait trois variables pouvant être identifiées comme des indicateurs d'une faible productivité: le revenu, l'utilisation des compétences et la productivité des établissements, sans toutefois plus de précision quant à leur mesure et aux seuils en deçà desquels elles seraient insuffisantes (BIT, 1998a, pp. 28-29). Le texte de la résolution prenait d'ailleurs en quelque sorte acte de cette difficulté en indiquant que «Pour des raisons pratiques, la mesure statistique du sous-emploi pourra être limitée au sous-emploi visible» (voir ci-dessus). C'est pourquoi ces notions de sous-emploi visible et invisible ont fait l'objet de nouvelles définitions et, partant, de nouvelles appellations.

La résolution adoptée par la 16<sup>e</sup> CIST s'intitule «Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat»; elle comprend deux parties principales: «Mesures du sous-emploi lié à la durée du travail» et «Situations d'emploi inadéquat».

<sup>4</sup> Sur ces questions, voir BIT, 1998a, pp. 16-21, paragr. 45-62, ainsi que BIT, 1997a, p. 616, et BIT, 1997b, pp. 12-22.

## La mesure du sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi reflète la sous-utilisation des capacités de production de la population employée, y compris celle qui résulte d'un système économique national ou régional déficient. Ceci a trait à une autre situation d'emploi dans laquelle les personnes souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire. Dans cette résolution, les recommandations concernant la mesure du sous-emploi se rapportent au sous-emploi lié à la durée du travail, tel que défini au sous-paragraphe 8 1) ci-dessous (BIT, 1998e, p. 53, paragr. 4.).

Comme on le voit, la mesure du sous-emploi – stricto sensu, en quelque sorte – se limite au sous-emploi lié à la durée du travail<sup>5</sup>. Restait à définir les critères permettant d'identifier de façon plus objective ces situations de sous-emploi.

Il peut être utile, pour comprendre ce problème, de se placer dans la situation d'une enquête auprès des ménages. La première question est de déterminer si la personne est disposée à faire davantage d'heures dans son emploi actuel, ou encore si elle souhaite prendre un autre emploi, en plus ou en remplacement de celui qu'elle occupe afin d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail; l'un des critères permettant d'établir la réalité de cette disposition est la recherche active d'un autre emploi ou d'heures à faire en complément de celui occupé. La deuxième question est de savoir si elle est effectivement disponible pour faire davantage d'heures. La troisième question est d'établir que la personne travaille un nombre d'heures inférieur à la durée considérée comme normale. Il est donc nécessaire de fixer un seuil qui dépendra des situations nationales. La durée légale – lorsqu'elle existe – comme la durée effective moyenne (heures de travail réellement effectuées) ou la durée habituelle du travail<sup>6</sup> varient considérablement d'un pays à l'autre, de même que le seuil en deçà duquel on considère avoir affaire à un horaire réduit.

Cette définition présente l'avantage de déterminer la situation de sous-emploi en fonction des réponses à des questions qui sont les mêmes que pour établir les situations de chômage, d'emploi ou d'inactivité, comme le montre le tableau ci-dessous:

Critères	Catégories			
	Emploi	Chômage	Sous-emploi	Inactivité
Travaille ou a un emploi	Oui	Non	Oui	Non
Est disposé à travailler	–	Oui	Oui	Non
Est disponible pour travailler	–	Oui	Oui	Non

Source: BIT, 1998a, p. 11.

<sup>5</sup> Alors que les autres formes de « sous-emploi » sont évaluées en termes d'inadéquation de l'emploi.

<sup>6</sup> Les définitions de ces notions figurent dans BIT, 1997a, p. 612. L'encadré 2 contient le texte intégral des paragraphes de la résolution détaillant ces critères.

### Encadré 2. Définition du sous-emploi lié à la durée du travail

7. Le sous-emploi lié à la durée du travail existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire.
8. 1). Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi:
  - a) « disposées à faire davantage d'heures », 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. Dans la perspective de montrer comment la « disposition à effectuer plus d'heures de travail » est significative en termes d'action selon les circonstances nationales, il doit y avoir distinction entre ceux qui ont activement cherché à travailler plus et les autres. La recherche active d'heures de travail complémentaires doit être définie selon les critères utilisés dans la définition de recherche d'un emploi tels qu'utilisés dans la définition de la population active, tout en tenant compte également des activités nécessaires en vue d'augmenter le nombre d'heures de travail dans l'emploi occupé;
  - b) « disponibles pour faire davantage d'heures », c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte. La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire davantage d'heures devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre;
  - c) « ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail », c'est-à-dire les personnes dont « les heures de travail réellement effectuées » dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales. Ce seuil pourrait être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, aux valeurs médianes, moyennes, ou aux normes relatives aux heures de travail telles que spécifiées par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps du travail, ou les habitudes de travail selon les pays.
- 2) Afin de donner une certaine souplesse analytique à l'élaboration et à l'évaluation des politiques, ainsi qu'à des fins de comparabilité internationale, les pays devraient s'efforcer de recenser tous les travailleurs qui, pendant la période de référence, étaient disposés et disponibles pour faire davantage d'heures, quel que soit le nombre d'heures qu'ils ont réellement effectuées pendant la période de référence.

Source: BIT, 1998e, p. 54, paragr. 7-8.

Comme on le voit, le sous-emploi pourrait apparaître ainsi moins comme une sous-catégorie de l'emploi que comme une nouvelle catégorie de la population active, à côté du chômage et de l'emploi, ou de la population en âge de travailler si l'on ajoute les inactifs.

On remarquera par ailleurs que, s'agissant de la disposition et de la disponibilité à travailler davantage, le critère de la recherche active d'un emploi peut faire baisser le nombre des femmes classées en situation de sous-emploi du fait de leurs charges familiales et du manque de temps qui en découle. De même, la présence de jeunes enfants au foyer – en l'absence de possibilité de les faire garder – peut rendre ces dernières indisponibles pour occuper un emploi de durée plus longue. D'ailleurs il est précisé dans la résolution que «La classification {de la population en sous-emploi} en fonction de la présence de jeunes enfants et d'adultes nécessitant des soins serait également utile» (BIT, 1998e, p. 55, paragr. 14 *b*)). Dans le même esprit, et afin de faciliter les comparaisons internationales, il est recommandé aux pays d'estimer aussi le nombre de personnes qui souhaiteraient travailler davantage d'heures, qu'elles aient ou non cherché à le faire (BIT, 1998e, p. 56, paragr. 21 *a*)) et sans considération du seuil en deçà duquel on considère l'horaire comme réduit (BIT, 1998e, p. 57, paragr. 21 *d*)).

### Les situations d'emploi inadéquat

Des indicateurs de situations d'emploi inadéquat, qui affecte les aptitudes et le bien-être des travailleurs et qui peut varier en fonction des conditions nationales, se rapportent à des caractéristiques d'emploi telles que l'utilisation des qualifications, le degré et le type de risques économiques, les horaires de travail et le trajet pour se rendre au travail, la sécurité et la santé ainsi que les conditions de travail en général. Dans une large mesure, les concepts statistiques visant à décrire de telles situations n'ont pas été suffisamment développés (BIT, 1998e, p. 53, paragr. 5).

Cette notion de situations d'emploi inadéquat est plus large que celle de sous-emploi invisible. Si, en partie, les situations concrètes qu'elle englobe sont les mêmes, la définition donnée permet une mesure plus objective et plus praticable. De fait, ces cas entrent dans trois grandes catégories: la personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou qui ne correspond pas à ses qualifications; l'emploi occupé n'est pas suffisamment rémunérateur sans que cela soit nécessairement imputable à un horaire réduit<sup>7</sup>; le sur-emploi, c'est-à-dire que la personne considère travailler trop et souhaite réduire son horaire ou son volume de travail moyennant une réduction de sa rémunération. Ces situations sont exposées plus en détail dans le paragraphe 17 de la résolution qui est reproduit dans l'encadré 3.

---

<sup>7</sup> Il existe de très nombreuses situations de travailleurs faisant un nombre d'heures très important sans pour autant en retirer une rémunération suffisante pour vivre ou faire vivre leur famille autrement que dans la pauvreté. Cela est particulièrement vrai dans l'emploi indépendant ou le secteur informel des pays en développement.

### Encadré 3. Définition des situations d'emploi inadéquat

17. Les pays souhaiteront peut-être considérer, parmi les différents types de situations d'emploi inadéquat, s'il est important de produire des indicateurs différents pour:
- a) l'emploi inadéquat lié aux qualifications, caractérisé par une utilisation insuffisante ou inadéquate des qualifications professionnelles, entraînant une mauvaise utilisation des ressources humaines. Les personnes se trouvant dans cette catégorie d'emploi inadéquat peuvent être comprises comme incluant toutes les personnes qui, durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle de façon à utiliser pleinement leurs qualifications professionnelles actuelles et étaient disponibles pour le faire;
  - b) l'emploi inadéquat lié au revenu, résultant d'une organisation du travail insuffisante ou d'une faible productivité, d'outillage, d'équipements ou de formation insuffisants, ou d'une infrastructure déficiente. Les personnes se trouvant dans cette catégorie d'emploi inadéquat peuvent être comprises comme incluant toutes les personnes qui, durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle en vue d'accroître leur revenu limité par des facteurs tels que ceux mentionnés ci-dessus, et étaient disponibles pour le faire. Les pays souhaiteront peut-être déterminer un seuil, choisi en fonction des circonstances nationales, au-dessus duquel les personnes n'ont pas qualité à être incluses;
  - c) l'emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail trop élevé peut être compris comme se référant à une situation dans laquelle les personnes pourvues d'un emploi désiraient ou cherchaient à faire moins d'heures de travail qu'elles n'en avaient faites durant la période de référence, soit dans le même emploi, soit dans un autre, avec une réduction correspondante du revenu. Les pays souhaiteront peut-être déterminer un seuil horaire en dessous duquel les personnes n'ont pas qualité à être incluses.

Source: BIT, 1998e, p. 56, paragr. 17.

Toutefois, il existe une multitude de situations d'emploi inadéquat dont la résolution présente une liste qui ne peut être exhaustive et qui dépendent des circonstances nationales:

utilisation inadéquate et mauvaise utilisation des qualifications professionnelles; revenus inadéquats dans l'(les) emploi(s) actuel(s); nombre d'heures de travail excessif; emploi(s) précaire(s); outillage, équipements ou formation inadéquats pour les tâches assignées; services sociaux inadéquats; difficultés de transport pour se rendre au travail; horaires variables, arbitraires ou mal commodes; arrêts de travail à répétition pour cause de délais de livraison des matières premières ou d'énergie; non-paiement durable des salaires; importants retards de paiement des clients. Il devrait être noté que ces raisons ne sont pas mutuellement exclusives ni exhaustives des situations d'emploi inadéquat. La disponibilité des travailleurs à changer leur situation de travail actuelle ainsi que la recherche active d'un emploi, telles qu'indiquées dans la définition du sous-emploi lié à la durée du travail, peuvent aussi être appliquées.

Comme on le voit, les critères de disposition et de disponibilité à changer d'emploi – assortis de celui d'une recherche active – servent également à identifier les situations d'emploi inadéquat. On constate également que les situations auxquelles il est fait référence incluent l'emploi indépendant (il en va d'ailleurs de même pour le sous-emploi lié à la durée du travail).

Même si les systèmes statistiques nationaux tels qu'ils existent ont pour l'instant plus de facilité à cerner le sous-emploi lié à la durée du travail que les situations d'emploi inadéquat, ces nouvelles définitions, ces nouveaux concepts devraient permettre une meilleure évaluation de leur ampleur qui traduit des déséquilibres du marché du travail. L'objectif premier de leur mesure est en effet «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, dans le dessein de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi» (BIT, 1998e, p. 53, paragr. 1).

Les notions générales de sous-emploi ou d'inadéquation de l'emploi font dans la plupart des cas implicitement référence à l'insuffisance des moyens de subsistance tirés du travail, en d'autres termes du revenu que procure l'emploi. La mesure de celui-ci présente également de nombreuses difficultés et faisait l'objet du deuxième point à l'ordre du jour de la 16<sup>e</sup> CIST.

### *La mesure du revenu lié à l'emploi*

Plusieurs raisons ont conduit les statisticiens du travail à se pencher sur cette question. Tout d'abord, il n'existait de normes en la matière que pour les salaires<sup>8</sup>. Il n'existait donc pas de directives concernant la mesure des revenus tirés de l'emploi indépendant, qui intéresse, du moins dans les pays en développement, une grande majorité des travailleurs. Ensuite, la résolution sur les salaires remontait à 1973 et depuis les éléments constitutifs de la rémunération des salariés se sont diversifiés. Enfin se posait la question des revenus découlant d'une période d'emploi mais versés pendant une période d'inactivité ou par d'autres organismes que l'employeur. Ainsi, la nouvelle définition générique du revenu lié à l'emploi est-elle la suivante:

Le revenu lié à l'emploi est composé des paiements, en espèces, en nature ou sous forme de services, que reçoivent les personnes pour elles-mêmes ou pour le compte des membres de leur famille, en raison de leur participation à une activité salariée ou indépendante présente ou antérieure. Le revenu lié à l'emploi ne comprend pas le revenu provenant d'autres sources telles que la propriété, l'assistance sociale, les transferts, etc., non lié à l'emploi. (BIT, 1998e, p. 59, paragr. 5).

La mesure du revenu lié à l'emploi répond à deux objectifs: analyser la capacité de création de revenu des différentes activités économiques et analyser le bien-être économique des personnes sur la base des possibilités d'emploi qui

---

<sup>8</sup> Il s'agit de la résolution concernant un système intégré de statistique des salaires adopté e par le 12<sup>e</sup> CIST (octobre 1973), qui figure dans BIT, 1988, pp. 77-87.

leur sont offertes. Dans le premier cas, l'unité de base observée est l'emploi, et les résultats seront utiles à la politique de l'emploi car ils permettront de savoir quelles activités procurent aux individus un revenu permettant de vivre. Dans le second, c'est la personne, et les résultats doivent servir à l'élaboration des politiques fiscales et sociales, par exemple à la fixation des barèmes de l'impôt sur le revenu ou des prestations de sécurité sociale.

### Le revenu lié à l'emploi salarié

Le revenu lié à l'emploi salarié comprend tous les paiements et prestations en espèces, en nature ou en services que reçoivent, au cours d'une période de référence donnée, les personnes, pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation actuelle à une activité salariée ou antérieure. Ces paiements et prestations peuvent être versés par l'employeur, par les régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoires ou par l'Etat (BIT, 1998e, p. 59, paragr. 10).

Ici, les deux questions délicates sont de prendre en considération d'une part toutes les composantes du revenu, d'autre part les prestations sociales liées à une période d'emploi passée.

La résolution dresse la liste de toutes ces composantes: les salaires et traitements directs; les diverses primes de rendement, de nuit, de fin de semaine, de mobilité, ou allocations de vie chère ou de transport, etc.; la rémunération des heures non effectuées lors des congés annuels, des jours fériés ou dans diverses circonstances; les primes et gratifications en espèces telles que les primes de fin d'année, treizième mois, paiements exceptionnels pour des idées ou des méthodes novatrices; les rémunérations en espèces comme l'alimentation, le logement, les crèches, l'usage privé d'une voiture ou d'un téléphone, etc.; la rémunération liée aux bénéfices. Il ne s'agit là que d'un résumé, la liste détaillée fait l'objet des alinéas 12 a), 12 b) et 12 c) de la résolution (BIT, 1998e, p. 58). L'alinéa 12 d) est consacré aux prestations de sécurité sociale. Celles-ci doivent être incluses dans la mesure du revenu pour autant qu'elles sont versées en raison d'une période d'emploi passée ou présente. Il s'agira donc des salaires différés – pensions de retraite ou allocations de chômage par exemple – mais aussi des prestations de l'assurance maladie à condition que ces paiements soient liés à l'emploi passé ou présent. Seront donc exclues les prestations universelles dues à toute personne sans considération d'une période d'emploi, telles que certains revenus minimaux relevant de l'aide sociale. Afin d'éviter les doubles comptes, les cotisations des salariés aux divers régimes qui versent ces prestations sont exclues du revenu lié à l'emploi. Logiquement, le revenu lié à l'emploi exclut les ressources tirées de la propriété.

### Le revenu lié à l'emploi indépendant

Le revenu lié à l'emploi indépendant est défini comme «le revenu que reçoivent, pendant une période de référence donnée, les personnes pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation actuelle ou antérieure à une activité indépendante» et il comprend:

- a) les bénéfices (ou la part des bénéfices) qui proviennent de l'activité indépendante;
- b) le cas échéant, la rémunération reçue par les propriétaires-gérants de sociétés et quasi-sociétés; et
- c) le montant des prestations de sécurité sociale liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants dans le cadre de régimes auxquels l'appartenance est subordonnée à la situation dans la profession (BIT, 1998e, p. 61, paragr. 16 et 18).

Sur le dernier point, les règles générales sont les mêmes que pour l'emploi salarié. S'agissant du travail indépendant, toute la difficulté est de faire la part, dans les ressources perçues, de ce qui revient à l'individu et de ce qui est consommé par l'activité.

La méthode utilisée se fonde sur le Système de comptabilité nationale (SCN, 1993). Sont considérés comme travailleurs indépendants les propriétaires exploitants – uniques ou en copropriété – des entreprises individuelles, c'est-à-dire non constituées en société, auxquels s'ajoutent – ici, et à la différence du SCN – les propriétaires gérants de sociétés et quasi-sociétés. Le revenu brut est constitué par la valeur de la production après déduction des frais d'exploitation; le revenu net en déduisant les frais de dépréciation et d'amortissement de ce revenu brut. A la différence du Système de comptabilité nationale, pour qui l'unité de base est l'entreprise, la mesure du revenu lié au travail indépendant a comme unité de base l'individu. Par conséquent, il faut imputer aux différentes personnes participant à l'activité une part du revenu de l'entreprise, qu'il s'agisse de copropriétaires ou d'aides familiaux. Ce dernier point est d'une importance particulière pour l'identification et la reconnaissance de la contribution des femmes et des enfants à l'activité productive (il est précisé dans une note au texte de la résolution que cette inclusion dans les statistiques «ne saurait être interprétée comme tolérant le travail des enfants») (BIT, 1998e, p. 59).

La résolution comporte un certain nombre de recommandations d'ordre méthodologique: périodes de référence; sources et collecte des données; classification des données, en particulier en fonction de la profession et de la situation dans la profession; approche complémentaire des prestations non mesurables (des études qualitatives sur certains groupes de population permettent d'évaluer l'évolution de revenus en nature, tels que l'autoconsommation en agriculture par exemple); mise en rapport du revenu lié à l'emploi et du volume de l'emploi. Ce dernier point est très important car il met en correspondance le revenu et la durée du travail et donne des indications sur la productivité des différents emplois, qui est toujours difficile à évaluer, spécialement lorsqu'il s'agit de l'emploi indépendant.

### *Les statistiques des lésions professionnelles*

Le troisième point de l'ordre du jour de la 16<sup>e</sup> CIST (1998) était les statistiques des lésions professionnelles. Bien entendu, le but ultime de

l'établissement de telles statistiques est la prévention des accidents du travail et des lésions qui s'ensuivent pour les travailleurs. Ici, la difficulté tient sans doute au nombre considérable d'informations qu'il est nécessaire de collecter pour cerner l'ensemble des conditions dans lesquelles les accidents se produisent afin de prévenir la conjonction desdites conditions. Il est également nécessaire d'établir des systèmes de classification appropriés à l'analyse de ces informations. Méthodes de collecte et classification des données sont donc au cœur du problème.

Un des défauts de la collecte des données sur les lésions professionnelles provient de leur source la plus fréquente, à savoir la déclaration par l'employeur ou le travailleur auprès d'un organisme public: administration du travail ou régime d'indemnisation des victimes des accidents du travail. La difficulté vient de ce que le taux de sous-déclaration est souvent élevé. Il y a à cela plusieurs raisons: méconnaissance de la loi, faiblesse d'organisation des petites entreprises, voire tentatives de dissimulation, par exemple dans les cas où le nombre de lésions a une influence sur les cotisations que doivent verser les entreprises aux régimes de compensation des accidents du travail. C'est pourquoi il est souhaitable de compléter et de corriger ces données avec celles provenant d'autres sources: enquêtes auprès des ménages, auprès des établissements, registres des établissements de soins, registres des décès, par exemple. Ainsi, en 1990, la Health and Safety Executive du Royaume-Uni a fait figurer sur l'enquête de cette même année sur la population active une série de questions supplémentaires sur les lésions professionnelles et les problèmes de santé liés au travail. Les résultats ont montré que les employeurs avaient déclaré moins d'un tiers des lésions qui auraient dû l'être à l'autorité chargée de la sécurité, et que les travailleurs indépendants avaient déclaré moins d'une lésion sur vingt (BIT, 1998c, p. 25, paragr. 97). Il est donc recommandé dans la résolution de diversifier les sources de données afin d'obtenir une meilleure image de la réalité.

Une autre difficulté est d'établir aussi précisément que possible les circonstances de l'accident, ce qui nécessite de définir le type de données à rassembler. Il s'agit de données sur:

- l'*établissement* où s'est produit l'accident (emplacement, activité économique, effectif);
- la *personne blessée* (sexe, âge, profession, situation dans la profession);
- la *lésion* (mortelle ou non mortelle, type de lésion, siège de la lésion);
- l'*accident* et ses circonstances (type de lieu de l'accident, date et heure de l'accident, mode de lésion, agent matériel ayant entraîné la lésion) (BIT, 1998e, p. 72, paragr. 9).

Ce dernier point est particulièrement important pour la prévention. En effet, il s'agit de déterminer à quelle activité se livrait la personne blessée, quelle tâche précise elle exécutait au moment de l'accident et avec qui, quelle a été la cause immédiate de l'accident et quelle déviation de la normale l'a provoqué, quel en a été l'agent matériel et quelles conséquences en ont découlé.

Bien entendu, peu de pays sont aujourd'hui à même de fournir toutes ces données; elles sont néanmoins nécessaires aux progrès de la prévention qui passe par une connaissance aussi précise que possible des circonstances que l'on rencontre le plus souvent en cas d'accidents.

Cette prévention exige aussi que l'on puisse analyser les statistiques afin d'établir quelles sont les causes des accidents et quelle est l'efficacité des mesures de prévention prises. Des indicateurs tels que les taux de fréquence et d'incidence sont utiles à cet effet. Leur comparaison, d'un pays à l'autre, mais dans la même profession peut conduire les professionnels de la branche d'activité concernée à revoir leurs mesures de prévention. A cet effet de comparaison, la résolution contient diverses recommandations.

Les définitions (accident du travail, accident de trajet, lésion professionnelle, cas de lésion professionnelle, incapacité de travail) doivent être claires, précises et utilisables quelle que soit la source des données. Dans les enquêtes auprès des ménages, par exemple, il faut qu'elles soient compréhensibles par les personnes interrogées. Il faut relever la définition du *cas de lésion professionnelle*: «cas d'un seul travailleur victime d'une lésion professionnelle résultant d'un accident du travail» (BIT, 1998e, p. 71, paragr. 5 d)), qu'il est recommandé d'utiliser comme unité statistique. En effet, une même personne peut avoir été blessée dans plusieurs accidents au cours de la période de référence ou plusieurs personnes peuvent avoir subi plusieurs lésions au cours d'un seul accident.

Dans le souci de disposer de statistiques comparables entre activités économiques, professions, régions, etc. quatre indicateurs sont proposés pour mesurer: 1) la fréquence des nouveaux cas de lésions professionnelles (dont le nombre est rapporté au total d'heures effectuées par les travailleurs pendant la période de référence); 2) leur incidence (par rapport au nombre de travailleurs); 3) leur gravité (nombre de jours perdus rapporté au temps de travail); 4) le nombre de jours perdus par nouveau cas de lésion professionnelle<sup>9</sup>.

Enfin, l'exploitation des données suppose un classement approprié. A cet effet figurent en annexe de la résolution les classifications internationales nécessaires selon: l'activité économique, la taille de l'établissement, la profession, la situation dans la profession, le type de la lésion, le siège de la lésion. Il est également demandé au BIT de mettre au point des systèmes de classification concernant d'autres variables telles que le type de lieu de l'accident, le mode de lésion, l'agent matériel ayant entraîné la lésion, etc.

Du fait de l'aspect très technique de la collecte et du traitement des statistiques des lésions professionnelles, du fait également que les résultats doivent être exploités à des fins de prévention non seulement par les autorités publiques mais aussi par les employeurs et les travailleurs, il est demandé que le BIT

---

<sup>9</sup> Les définitions précises de ces indicateurs figurent au paragraphe 19 de la résolution (BIT, 1998e, p. 74).

réalise un manuel qui fournisse des orientations sur la mise en pratique des recommandations formulées dans la résolution.

### *D'autres nouveautés, des perspectives d'avenir*

Même s'il en constituait le plat de résistance, l'examen de ces trois résolutions n'était pas le seul travail à l'ordre du jour de la 16<sup>e</sup> CIST. Les statisticiens ont également débattu des activités du Bureau de statistique du BIT; des considérations méthodologiques sur les statistiques relatives au travail des enfants – à cet égard, il a été convenu que le ménage est la meilleure unité de collecte des données sur le travail des enfants –; de la difficulté de classer selon la situation dans la profession certaines catégories se situant à la frontière du travail salarié et de l'emploi indépendant<sup>10</sup> et de la nécessité de directives claires en la matière.

Deux autres points de l'ordre du jour ont donné lieu à l'adoption de recommandations. Le premier concernait le traitement des absences prolongées au travail, dont le nombre et la variété grandissent: congés de maternité et parentaux, congés-formation, congés payés ou non payés à l'initiative de l'employeur, congés sabbatiques, situation des travailleurs saisonniers inoccupés pendant la morte-saison; la question étant de savoir selon quels critères et dans quelles circonstances les travailleurs considérés doivent être répertoriés comme pourvus d'un emploi, chômeurs ou inactifs (voir BIT, 1998a, pp. 29- 37; BIT, 1998d, pp. 11-17).

L'autre série de recommandations adoptées par la CIST concerne les méthodes de diffusion des statistiques du travail. Quelques exemples récents ont montré l'influence que pouvait avoir sur les cours des Bourses l'annonce de l'augmentation du volume de l'emploi ou, au contraire, de sa diminution. La démocratie et l'égalité de traitement entre les citoyens exigent que la diffusion des statistiques du travail obéisse à certaines règles. Celles-ci concernent:

- l'*accès aux données*, par exemple: «la première diffusion dans le public des grands agrégats relatifs au marché du travail devrait être gratuite»;
- l'*intégrité*, par exemple: «Les données devraient être diffusées, le même jour et au même moment, à toutes les parties», ou encore, «Au moment de la diffusion des statistiques, il convient de distinguer clairement les commentaires et déclarations émanant de ministères et ceux des statisticiens»;
- les *données*, en mentionnant par exemple la période de référence, ou, le cas échéant l'insuffisance de leur portée;
- la *qualité*, notamment par la mise à la disposition du public des métadonnées (définitions, méthodologie, sources, erreurs d'échantillonnage et autres indicateurs de la qualité des statistiques).

---

<sup>10</sup> Il s'agit des propriétaires-gérants d'entreprises constitués en sociétés, des travailleurs externes ou à domicile, des sous-traitants, des franchisés et des travailleurs se livrant à des activités de subsistance.

Le texte intégral de ces directives figure dans BIT, 1998e, pp. 18-20.

Il revenait enfin à la 16<sup>e</sup> CIST d'orienter les activités futures du Bureau de statistique. Ces orientations sont fonction des préoccupations quant à l'avenir du monde du travail et des besoins d'outils quantitatifs pour en suivre, et si possible en anticiper les évolutions. Ainsi, en matière de durée du travail, il est demandé que l'action soit axée sur: 1) la mise au point de directives pour l'estimation du nombre total d'heures effectuées – estimation qui servirait de base aux statistiques sur la productivité du travail; 2) les statistiques sur l'aménagement du temps de travail, à la fois pour des périodes de référence courtes, telles qu'un jour ou une semaine, et pour des périodes de référence plus longues, telles qu'un mois ou une année, ou même la durée de vie totale. En effet, les interrogations méthodologiques ne manquent pas quant à la mesure comparée de la productivité entre pays et entre secteurs d'activité. De même la diversification des modalités d'aménagement du travail rend de plus en plus difficile la référence à une durée «normale» de celui-ci en fonction seulement des périodes traditionnelles que sont le jour ou la semaine. Les statisticiens ont également relevé le besoin de mettre à jour les directives relatives aux indices des prix à la consommation ainsi qu'une demande croissante de statistiques sur l'emploi et les salaires par profession. S'agissant du marché du travail, deux thèmes ont été avancés concernant l'emploi et le chômage – l'intégration des normes internationales existant sur le sujet et l'élaboration d'estimations mondiales et régionales –, mais aussi la nécessité de statistiques propres à une étude dynamique de ce marché. En effet, les statistiques officielles du travail fournissent des «instantanés» de la situation et de la structure du marché du travail, mais il existe fort peu de statistiques sur le processus par lequel les gens obtiennent ou abandonnent leur situation et sur la situation et l'endroit où ils se retrouvent ensuite; lorsqu'elles existent, ces statistiques ne font l'objet d'aucune norme internationale. Des travaux sont déjà en cours dans ce domaine et le Bureau de statistique a mis au point une typologie possible pour un «schéma des types d'activité pendant l'année T» comprenant vingt catégories et permettant une description fine des diverses situations d'une personne au regard de l'emploi durant toute une année (BIT, 1998d, p. 46).

Tout cela permet de comprendre par quelle méthode et à quel rythme évoluent les normes statistiques afin de rendre compte au mieux des changements que connaît le monde du travail.

## Références

- BIT. 1998a\*: *La mesure du sous-emploi*, 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 octobre 1998, rapport I (ICLS/16/1998/I), Genève.
- . 1998b\*: *Mesure du revenu de l'emploi*, 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 octobre 1998, rapport II (ICLS/16/1998/II), Genève.
- . 1998c\*: *Statistiques des lésions professionnelles*, 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 octobre 1998, rapport III (ICLS/16/1998/III), Genève.
- . 1998d\*: *Rapport général*, 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 octobre 1998, rapport IV (ICLS/16/1998/IV), Genève.
- . 1998e\*: *Rapport de la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail*, Conseil d'administration, 273<sup>e</sup> session, Genève, nov. 1998 (GB.273/STM/7), Genève.
- . 1997a: «Le travail à temps partiel: liberté ou piège?», *Revue internationale du Travail*, Genève, vol 136, n<sup>o</sup> 4, pp. 609-632.
- . 1997b: *Sous-emploi: concept et mesure*, réunion d'experts sur les statistiques du travail, Genève, 14-23 octobre 1997, rapport I (MELS/1997/1), Genève.
- . 1991: *Classification internationale type des professions CITP-88*, Genève.
- . 1988: *Recommandations en vigueur sur les statistiques du travail*, Genève.
- Husmanns, Ralf; Mehran, Farhad; Verma, Vijay. 1990: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*, Genève, BIT.
- SCN (Groupe de travail intersecrétariats sur la comptabilité nationale) 1993: *Système de comptabilité nationale 1993*, Bruxelles, Luxembourg, Eurostat/New York, Nations Unies/Paris, OCDE/Washington, DC, Banque mondiale, FMI.
- Taswell, Karen; Hoffmann, Eivind. 1995\*: «Bureau of statistics, International Labour Office», *Statistical Journal of the United Nations, Economic Commission for Europe*, vol. 12, pp. 157-167, Amsterdam.

---

\* Ces documents peuvent également être consultés sur le site Internet du BIT à l'adresse: <http://www.ilo.org/french/120stat/techmeet/16thicls/index.htm>.