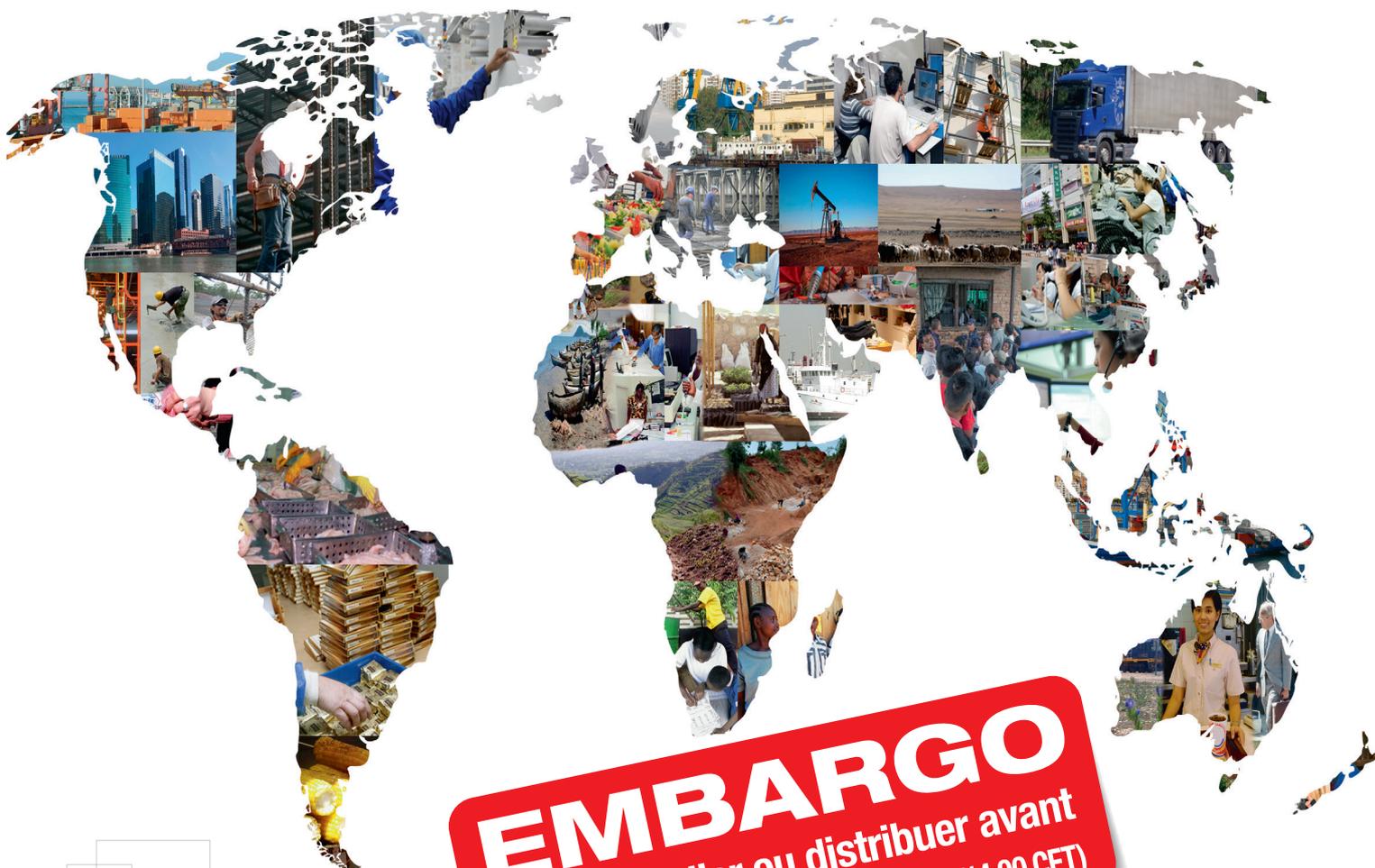


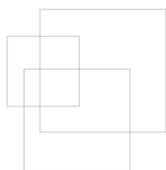


L'EMPLOI ATYPIQUE DANS LE MONDE

Identifier les défis, ouvrir des perspectives



EMBARGO
Ne pas publier ou distribuer avant
le lundi 14 novembre 2016 à 13:00 GMT (14:00 CET)



PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les formes atypiques d'emploi (ci-après l'emploi atypique) sont devenues une caractéristique des marchés du travail à travers le monde. Au cours des dernières décennies, elles ont progressé, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, du fait de leur plus large utilisation dans les différentes branches d'activité et professions.

L'emploi atypique comprend quatre types d'arrangements (voir la figure ci-dessous) qui se différencient de la «relation de travail typique» définie comme un travail à plein temps, de durée indéterminée et impliquant une relation de subordination entre un salarié et un employeur.



Pour certains travailleurs, l'emploi atypique est un choix délibéré et comporte des avantages mais, pour la plupart d'entre eux, il est synonyme d'insécurité. L'emploi atypique peut aussi représenter des défis pour les entreprises, la performance globale des marchés du travail et des économies, ainsi que les sociétés dans leur ensemble.

Agir en faveur du travail décent pour tous requiert une connaissance approfondie de l'emploi atypique et de ses implications. Ce rapport analyse en détail l'évolution et les conséquences de l'emploi atypique. Il s'appuie sur les normes internationales du travail et les expériences nationales pour proposer des recommandations contribuant à assurer la protection des travailleurs, la viabilité des entreprises et le bon fonctionnement des marchés du travail.

Évolution de l'emploi atypique

Plusieurs facteurs sont à l'origine de la croissance de l'emploi atypique. Celle-ci découle de mutations que connaît le monde du travail sous l'effet de la mondialisation et de changements sociaux – comme la place accrue des femmes dans la main-d'œuvre mondiale – mais aussi d'évolutions dans la réglementation. Les législations ont parfois encouragé le recours au travail atypique – délibérément ou de manière involontaire – en créant des incitations à leur utilisation par les entreprises. Dans d'autres cas, la réglementation présente des lacunes ou des zones grises qui facilitent le développement des formes atypiques d'emploi. Certaines de ces lacunes résultent du déclin de la négociation collective dans les pays où les conventions collectives constituaient précédemment la forme dominante de réglementation.

On peut relever les éléments suivants parmi les grandes tendances dans l'emploi atypique:

- Dans plus de 150 pays, l'emploi temporaire représente en moyenne 11 pour cent des effectifs des entreprises enregistrées du secteur privé, environ un tiers des pays se situant autour de cette moyenne. Les différences entre pays sont toutefois marquées, avec un taux inférieur à 5 pour cent en Jordanie, Lettonie, Norvège et Sierra Leone, et supérieur à 25 pour cent en Espagne, en Mongolie et au Pérou. Les différences sont également importantes en ce qui concerne l'utilisation du travail temporaire par les entreprises: plus de la moitié d'entre elles n'y ont pas recours, tandis que 7 pour cent en font un usage intensif (c'est-à-dire que plus de la moitié de leur effectif est sous contrat temporaire).
- Alors que les femmes représentent moins de 40 pour cent de l'emploi salarié total, elles constituent 57 pour cent des salariés à temps partiel. Nombre d'entre elles travaillent à temps partiel pour pouvoir concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Dans certains pays comme l'Allemagne, l'Argentine, l'Inde, le Japon, le Niger, les Pays-Bas et la Suisse, on observe une différence de plus de 25 points de pourcentage entre les proportions de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel.
- L'emploi occasionnel est une caractéristique majeure des marchés du travail dans les pays en développement et il est en progression dans les pays industrialisés. Au Bangladesh et en Inde, près des deux tiers du travail salarié est occasionnel; la proportion est d'un tiers au Mali et au Zimbabwe; elle est d'un quart en Australie, où il s'agit d'une catégorie spécifique d'emploi.

- Dans les pays industrialisés, la diversification du travail à temps partiel – travail à temps partiel de très courte durée ou travail sur appel, y compris les contrats «zéro heure» sans garantie d'un nombre minimal d'heures de travail – présente des similitudes avec le travail occasionnel dans les pays en développement. À la fin de l'année 2015, 2,5 pour cent des salariés du Royaume-Uni avaient des contrats zéro heure. Aux États-Unis, environ 10 pour cent de la main-d'œuvre travaille sur appel et avec des horaires irréguliers, les personnes les plus touchées se situant au bas de l'échelle des revenus.
- On dispose de peu de données sur le travail intérimaire et autres relations contractuelles multipartites. Dans les pays pour lesquels des données existent, le travail intérimaire représente de 1 à 6 pour cent de l'emploi salarié. Ces dernières décennies, les pays d'Asie ont connu une expansion de diverses formes de travail intérimaire, détaché, externalisé ou en sous-traitance. Dans l'industrie manufacturière indienne, 34,7 pour cent de la main-d'œuvre était engagée en sous-traitance au cours de la période 2011-12, alors que cette proportion était négligeable au début des années 1970.

L'emploi atypique présente des risques pour les travailleurs, les entreprises, les marchés du travail et la société

L'emploi atypique, surtout lorsqu'il ne résulte pas d'un choix des travailleurs, peut aggraver leur insécurité à plusieurs égards. Bien que des éléments d'insécurité puissent exister dans les relations d'emploi typiques, ils sont moins fréquents que dans les formes atypiques d'emploi. Les éléments suivants figurent parmi les principales conclusions:

- *Sécurité de l'emploi.* Sur une base annuelle, le taux de transition de l'emploi temporaire à l'emploi permanent fluctue entre moins de 10 pour cent et environ 50 pour cent dans les pays pour lesquels on dispose de données. Plus l'incidence de l'emploi temporaire est importante dans un pays, plus forte est la probabilité de voir les travailleurs passer de l'emploi atypique au chômage, et moindre celle d'une transition vers un meilleur emploi.
- *Gains.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique subissent une pénalisation salariale importante par rapport à leurs homologues qui ont un emploi typique. S'agissant du travail temporaire, celle-ci peut atteindre 30 pour cent. Le travail à temps partiel est associé à une pénalisation salariale en Europe et aux États-Unis, mais à une prime salariale pour les travailleurs très qualifiés en Amérique latine.
- *Horaires et durée du travail.* Les travailleurs occasionnels ou «sur appel» ne maîtrisent guère leurs périodes et horaires de travail, avec des conséquences sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi sur leur sécurité de revenu, car leur rémunération est incertaine. Les horaires variables entravent aussi la possibilité d'occuper un second emploi.
- *Sécurité et santé au travail.* Les risques dans ce domaine sont considérables et découlent de la combinaison d'un manque d'initiation à l'emploi, de formation et d'encadrement, ainsi que de défauts de communication (surtout dans les arrangements multipartites) et d'obligations juridiques fragmentées ou contestées. Le taux

de lésions professionnelles est plus élevé chez les travailleurs en situation d'emploi atypique.

- *Sécurité sociale.* La législation exclut parfois les travailleurs en situation d'emploi atypique de la couverture de sécurité sociale. Même lorsqu'ils sont formellement protégés, la discontinuité de leur emploi ou l'insuffisance de leur durée du travail ne leur ouvrent droit qu'à une couverture inadéquate ou à des prestations réduites en cas de chômage ou lors de leur retraite.
- *Formation.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique ont une probabilité plus faible de bénéficier d'une formation en cours d'emploi, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur leur carrière, surtout pour les jeunes travailleurs.
- *Représentation et autres droits fondamentaux au travail.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique peuvent être privés de l'exercice de leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, soit de par la loi, soit parce que leurs liens avec le lieu de travail sont plus ténus. Ils peuvent aussi être victimes d'autres violations de leurs droits fondamentaux au travail, discrimination et travail forcé compris.

On observe aussi des conséquences – importantes mais sous-estimées – pour les entreprises, tout particulièrement en cas de recours intensif à l'emploi atypique, ainsi que des conséquences pour les marchés du travail et la société dans son ensemble:

- *Conséquences pour les entreprises.* Les entreprises qui recourent massivement à l'emploi atypique doivent adapter leur stratégie en matière de ressources humaines. Celle-ci doit passer d'activités de formation et de développement du personnel interne à l'entreprise à l'identification des compétences que l'entreprise doit acquérir sur le marché. Un recours excessif à l'emploi atypique peut induire une érosion progressive des qualifications spécifiques à l'entreprise et limiter sa capacité de réagir aux évolutions du marché. Si le recours à l'emploi atypique peut présenter des avantages en matière de coûts et de flexibilité à court terme, ceux-ci peuvent être surpassés à plus long terme par des pertes de productivité. Il est démontré que les entreprises qui recourent davantage à l'emploi atypique ont tendance à sous-investir dans la formation du personnel, permanent comme temporaire, ainsi que dans les technologies permettant des gains de productivité et dans l'innovation.
- *Conséquences pour les marchés du travail et la société.* Le recours à l'emploi atypique sur une grande échelle peut accentuer la segmentation du marché du travail et accroître la volatilité de l'emploi, avec des effets négatifs sur la stabilité économique. Les travaux de recherche montrent que les travailleurs qui ont des emplois temporaires ou sur appel ont plus de difficultés à obtenir un crédit ou à trouver un logement, ce qui les amène à retarder leur décision de fonder une famille.

Politiques visant à remédier aux déficits de travail décent dans l'emploi atypique

À la lumière des orientations fournies par les normes internationales du travail et les pratiques observées à l'échelle nationale, ce rapport contient des recommandations pour remédier aux déficits de travail décent dans l'emploi atypique suivant quatre grandes lignes d'action:

- *Comblent les lacunes dans la réglementation.* Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Cette mesure constitue aussi un moyen de maintenir des règles du jeu égales pour tous les employeurs. Les mesures visant à garantir un nombre minimal d'heures de travail et à limiter la variabilité des horaires peuvent fournir d'importants moyens de protection pour les travailleurs à temps partiel, occasionnels ou sur appel. Des mesures législatives sont aussi nécessaires pour remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi, restreindre le recours à l'emploi atypique dans certains cas afin de prévenir les abus, et assigner les obligations et les responsabilités dans les arrangements contractuels multipartites. Il convient aussi de s'assurer que tous les travailleurs, quel que soit l'arrangement contractuel, peuvent exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Il est également essentiel d'améliorer le contrôle de l'application de la loi.
- *Renforcer la négociation collective.* La négociation collective permet de prendre en considération les circonstances particulières d'un secteur ou d'une entreprise et est donc bien adaptée pour contribuer à la réduction des éléments d'insécurité dans l'emploi atypique. Toutefois, cela suppose de renforcer la capacité des syndicats à cet égard, notamment par l'organisation et la représentation des travailleurs engagés dans l'emploi atypique. Lorsqu'elle est pratiquée, l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs d'un secteur ou d'une catégorie professionnelle est un moyen efficace de réduire les inégalités auxquelles ces travailleurs sont confrontés. Enfin, les alliances entre syndicats et autres organisations peuvent s'inscrire dans les réponses collectives aux problèmes qui préoccupent tant les travailleurs en situation d'emploi atypique que ceux en situation d'emploi typique.
- *Consolider la protection sociale.* Au niveau national, les systèmes de protection sociale doivent être renforcés et, le cas échéant, adaptés pour garantir une couverture à tous les travailleurs. Cela suppose, par exemple, de supprimer ou d'abaisser les seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou de nombre d'heures de travail nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que les travailleurs engagés dans les formes atypiques d'emploi ne soient pas exclus; ou encore d'assouplir les règles relatives aux cotisations exigées pour l'ouverture des droits, en autorisant les interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre les différents systèmes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi. Ces réformes devraient être complétées par des efforts pour établir un socle de protection sociale universel.
- *Mener des politiques sociales et de l'emploi visant à faire face aux risques sociaux et à accompagner les transitions.* Les politiques macroéconomiques devraient venir en soutien d'un plein d'emploi, productif et librement choisi, y compris par la mise en œuvre, si nécessaire, de programmes publics d'emploi. Les régimes d'assurance-chômage devraient couvrir un plus large spectre d'éventualités, telles que la réduction de la durée du travail en période de récession économique ou l'absence temporaire de salariés en formation. Les politiques visant à faciliter les congés parentaux et autres types de congés permettant aux salariés de prendre soin de membres de leur famille, et celles qui facilitent le passage du travail à plein temps au travail à temps partiel et réciproquement, mais aussi la création de structures d'accueil, aident les travailleurs à concilier travail et responsabilités familiales.

Il est nécessaire d'adopter des politiques pour garantir que toutes les formes d'emploi relèvent du travail décent, car aucune modalité contractuelle n'échappe aux transformations permanentes du monde du travail. Il ne fait guère de doute que l'avenir du travail sera marqué par de nouveaux bouleversements. Mais ce qui ne changera pas, c'est la nécessité de travailler pour vivre, ni les conséquences du travail sur le bien-être des personnes. Il incombe donc aux gouvernements, ainsi qu'aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, de relever ces défis par des efforts menés à l'échelle nationale, régionale et internationale, avec pour objectif de promouvoir le travail décent pour tous.