



# Révision des questionnaires des enquêtes-emploi en vue de mieux enregistrer les différentes dimensions du travail décent

**Javier Herrera**  
**Christophe J. Nordman**  
**Xavier Oudin**  
**Jean-Michel Wachsberger**  
*DIAL, Paris*

Atelier régional sur la mesure du Travail Décent en Afrique de l'Ouest  
Dakar, 22-24 Novembre 2011



## **Objectifs (1)**

- Nos présentations comprennent deux parties.
- **La première partie introductive** rappelle quels sont les principaux éléments de discussion évoqués depuis le début du projet RECAP et présente notre méthodologie de travail, ses difficultés, et les principales propositions et questions méthodologiques qui en émanent.
- **La deuxième partie** présente les propositions concrètes pour les quatre pays africains du projet.
  - Nous nous sommes basés pour cela sur une revue systématique des questionnaires existants dans les quatre pays du projet.
  - A partir de cette revue, nous avons construit un questionnaire type, ou « prototype », en faisant des propositions concrètes et en suscitant des discussions sur les options envisageables.
  - Nous discuterons ces propositions ensemble sous la forme de diapositives interactives reprenant les **questions modifiées ou ajoutées** de ce questionnaire « prototype ».

## ***Objectifs (2)***

- Le rapport, préparé par une équipe de DIAL, propose une synthèse des travaux sur l'adaptation des questionnaires Emploi afin de mieux mesurer le travail décent. Il est disponible ici :  
<http://recap.itcilo.org/fr/documentation-1/documents-des-activites-duprojet/activite-3>
- Il s'appuie sur de nombreuses contributions et en particulier sur
  - les rapports élaborés par AFRISTAT pour les 4 pays de l'étude,
  - les questionnaires des Instituts Nationaux de Statistique et les contributions de leurs membres,
  - les propositions émanant du Département de la Statistique, du Département de l'Emploi et du Département de la Protection Sociale et du Centre International de Formation (ITCILO) et du projet MAP du BIT
  - et bien sûr, sur de nombreuses discussions bilatérales...
- Trois réunions à Genève avec des représentants de divers départements du BIT ont permis de balayer les principaux thèmes couverts par les indicateurs de travail décent et de recueillir différents points de vue.

## ***Méthodes de travail (1)***

- Nous avons privilégié la continuité par rapport aux questionnaires couramment utilisés dans les pays de l'étude, en nous appuyant sur des questionnaires existants.
- Nous montrons qu'il ne s'agit pas de refaire un nouveau type d'Enquête Emploi, mais plutôt d'améliorer les anciennes en leur permettant de produire de nouveaux outils de mesure.
- Il n'y a pas de modifications des concepts et des définitions déjà existantes, de manière à pouvoir assurer une comparabilité dans le temps des résultats de ces enquêtes.
- Cela n'exclut pas une vision critique des indicateurs ou des options proposées pour les mesurer, en partant du principe que de bons indicateurs doivent être comparables dans le temps et dans l'espace.
- Processus continu et interactif : vos suggestions et remarques sont donc cruciales pour parvenir à remplir ces objectifs !

## ***Méthodes de travail (2)***

*Comment avons-nous identifié les indicateurs du travail décent dans les Enquêtes Emploi (EE) existantes ?*

- Ce travail a d'abord été réalisé dans les différents pays de l'étude et sont présentés dans les rapports par pays d'AFRISTAT.
- Nous avons bien entendu tenu compte des informations et propositions contenues dans ces rapports.
- Nous avons ensuite classé les indicateurs en trois catégories:
  1. Ceux qui sont déjà renseignés par les *Enquêtes Emploi* ;
  2. Ceux qui pourraient l'être, moyennant des changements dans les questionnaires (ajout de nouvelles questions, modifications des questions existantes);
  3. Ceux qui sont en dehors du champ des *Enquêtes Emploi* .

## ***Méthodes de travail (3)***

- Les discussions ont ensuite porté sur la classification des indicateurs dans les catégories 2 et 3.
- Si certains indicateurs ne relèvent pas d'une *Enquête Emploi*, d'autres pourraient y trouver leur place lorsque l'information nécessaire à leur calcul peut être obtenue au travers des enquêtes ménages.
- Toutefois, certains types de question sortiraient du cadre d'une *Enquête Emploi* et ne sont donc pas retenus. Il convient donc de relativiser cette classification qui peut ne pas être adéquate dans le cas d'enquêtes intégrées comme au Sénégal ou au Burkina Faso...
- Certains indicateurs ne sont pas clairement définis ou posent des problèmes conceptuels. Ainsi, ils peuvent être calculés avec les enquêtes existantes, mais de manière grossière ou non totalement satisfaisante.
- *Exemples : indicateurs de discrimination ou certains indicateurs sur les conditions de travail.*

## ***Principales propositions***

### **La partie ménage :**

la principale modification vient de l'inclusion des questions sur la protection sociale dans cette partie au lieu de la partie emploi. En effet,

- seule une minorité des travailleurs bénéficie de protection sociale à travers son emploi.
- tous les systèmes de protection sociale ne sont pas liés à l'emploi (exemple des “ayant droit” en tant qu'époux de fonctionnaire)

### **La partie individuelle :**

répondre à la nécessité de bâtir et mesurer des indicateurs du travail décent dans une *Enquête Emploi*, lorsque cela est possible. Les ajouts principaux concernent :

- les conditions de travail
- Le dialogue social et la représentation syndicale

# ***Obstacles méthodologiques (1)***

- *Contrainte de longueur du questionnaire :*

- Nécessité de faire des compromis pour ne pas surcharger le questionnaire, sans perdre en précision.

- Certains choix ont été faits (et sont signalés) sachant que plusieurs options restent ouvertes, selon les besoins des pays, la fréquence de l'*Enquête Emploi*, les capacités humaines et financières des instituts, etc.

*Exemple: module plus élaboré sur un thème précis appliqué qu'une fois par an ou tous les deux ans.*

- *Questions qui ne concerneraient qu'une partie de la population active (questions aux salariés par exemple) : cas des questions sur le dialogue social.*

*Exemple : très petit nombre de réponses positives sur l'existence de négociations collectives. La faible valeur de l'indicateur peut pourtant refléter différentes réalités.*



## ***Obstacles méthodologiques (2)***

- *Périodes de référence :*
  - Sans changer les périodes de références standards qui permettent de définir l'emploi et le chômage, on a, pour certaines questions, élargi les périodes de référence en espérant augmenter les occurrences (accidents du travail par exemple).
  - Cela devra être testé (si possible sur l'échantillon complet).
- *L'appréciation des conditions de travail peut être très subjective.*
  - S'agissant des indicateurs de l'emploi décent, on a cherché à minimiser les aspects subjectifs.
  - Dans certains cas, on ne peut se passer de cette vision subjective (temps partiel voulu ou subi par exemple, satisfaction dans l'emploi)

## ***Pour conclure... avant d'aborder le détail***

- Dans l'ensemble, ces propositions devront être testées lors d'enquêtes pilotes avant la rédaction des questionnaires et des questions modifiées.
  
- Certaines propositions devront aussi être testées en grandeur nature, c'est-à-dire intégrée dans un questionnaire pour une enquête nationale pérenne et évaluée après coup.
  
- Cet atelier devrait pouvoir stimuler le dialogue entre pays ouest-africains de façon à remettre à l'ordre du jour le financement et la mise en place d'un système d'enquêtes emploi harmonisées, coordonnées et simultanées
  
- Cas exemplaire du projet PARSTAT sur 7 pays (Enquêtes mixtes 1-2-3) mené par AFRISTAT et DIAL il y a déjà 10 ans !

## ***Le questionnaire « prototype » (1)***

- Pour la **partie individuelle**, nous nous sommes inspirés de l'« Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de vie des Ménages (EMICoV) » du Bénin.
- Pour la **partie ménage**, nous avons repris le questionnaire de l'enquête PARSTAT du Mali.
- Ces questionnaires sont semblables au Bénin et au Mali et ont utilisés dans le passé au Burkina Faso et au Sénégal (phase 1 de l'enquête 1-2-3).
- La colonne de gauche repart du questionnaire du module emploi de l'EMICoV du Bénin. On indique :
  - En bleu: les modifications et suppressions pour les questions dont les formulations nous semblaient incorrectes eu égard aux recommandations du BIT (draft questionnaires of the Statistics and Social Protection departments)
  - **En rouge** : les nouvelles questions proposées par DIAL pour collecter des informations manquantes sur le travail décent et/ou calculer les indicateurs appropriés.

## ***Le questionnaire « prototype » (2)***

- La colonne centrale donne des informations sur l'objectif des questions, et indique en **Violet et en gras** à quel élément fondamental de l'agenda du travail décent elle se rapporte et en **violet** non gras quels indicateurs de travail décent elle peut permettre de calculer ou d'approcher.
- La colonne de droite est réservée aux commentaires et discussions autour des variables utilisées ou construites, issus du travail de réflexion collective menée à DIAL et lors des réunions à Genève.
- Afin d'illustrer un autre type d'approche, nous avons repris en annexe du rapport le module emploi de l'enquête EICVM du Burkina Faso.
- Il s'agit d'une enquête sur les conditions de vie de ménage (périodicité 3 à 5 ans).
- Nous présentons quelques suggestions de modifications qui pourraient être faites dans ce questionnaire.

# ***Plan des nouveaux modules et questions modifiées***

## **1. MODULE CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Pénibilité du travail
- Conditions d'hygiène et de salubrité
- Sécurité du poste de travail
- Relations interpersonnelles (violences, discrimination, harcèlement)

## **2. DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

- Stabilité / Régularité
- Horaires décents
- Capacité à concilier travail, vie familiale et vie privée

## **3. MODULE PROTECTION SOCIALE**

## **4. DIALOGUE SOCIAL ET REPRESENTATION**

# 1) **MODULE : CONDITIONS DE TRAVAIL**

D'une façon générale, les *Enquêtes Emploi* ordinaires ne rendent pas compte des conditions de travail. Celles-ci constituent cependant une dimension essentielle du travail décent.

Le module conditions de travail que nous proposons de rajouter répond à deux objectifs fondamentaux de l'agenda du travail décent :

**Mesurer la sécurité du milieu de travail**

**Rendre compte de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi**

Il s'agit ici de mesurer la qualité des emplois occupés et l'exposition des actifs à des conditions de travail potentiellement délétères pour leur santé physique ou psychologique.

Plusieurs facettes des conditions de travail sont explorées :

- **La pénibilité du travail**
- **Les conditions d'hygiène et de salubrité**
- **La sécurité du poste de travail**
- **Les relations interpersonnelles (violences, discrimination, harcèlement)**

# La pénibilité du travail (1)

## CT1. L'exécution de votre travail vous impose-t-elle ? (Oui : 1 ; Non : 2)

1. De rester longtemps debout
2. De rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue
3. D'effectuer des déplacements à pied, longs ou fréquents
4. De porter ou déplacer des charges lourdes
5. D'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants
6. De subir des secousses ou vibrations
7. De ne pas quitter votre travail des yeux
8. De lire des lettres ou des chiffres de petites tailles, mal imprimés, mal écrits
9. D'examiner des objets très petits, des détails fins
10. De faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter

## La pénibilité du travail (2)

**CT3. Quand vous travaillez, si une personne placée à deux ou trois mètres de vous vous adresse la parole ... ?**

1. Vous l'entendez si elle parle normalement
2. Vous l'entendez à condition qu'elle élève la voix
3. Vous ne pouvez pas l'entendre

**CT5. Vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans (pour les enquêtés de moins de 60 ans) ... jusqu'à la retraite (pour les enquêtés de 60 ans et plus)?**

1. Oui
2. Non



# Hygiène et salubrité

**CT2. Votre travail ou votre lieu de travail présente-t-il les inconvénients suivants? (Oui : 1 ; Non : 2)**

1. Saleté
2. Humidité
3. Courants d'air
4. Mauvaises odeurs
5. Températures élevées
6. Températures basses
7. Absence ou mauvais état des locaux sanitaires
8. Absence de fenêtres donnant sur l'extérieur (sans lumière du jour)

**CT4. A votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à ... ? (Oui : 1 ; Non : 2)**

1. Respirer des fumées ou des poussières
2. Etre en contact avec des produits dangereux
3. Etre exposé à des risques infectieux
4. Risquer d'être blessé ou accidenté
5. Risquer des accidents de la circulation (au cours du travail)

# Sécurité du poste de travail

**CT8a. Dans les douze derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un (ou plusieurs) accident(s), même bénin(s), qui vous a (ont) obligé(s) à vous faire soigner ?** (en dehors des accidents survenus lors des trajets domicile/travail, et même s'il n'y a pas eu de blessure grave)

- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| 1. Pas d'accident | 3. Deux accidents          |
| 2. Un accident    | 4. Trois accidents et plus |

**CT8b Si item 2 coché. Cet accident est-il survenu dans votre emploi actuel ?**

1. Oui      2. Non

**CT8c Si item 3 ou 4 cochés. Ces accidents sont-ils survenus dans votre emploi actuel ?**

1. Oui, tous      2. Oui, certains      3. Non

**CT9. Nous allons maintenant nous intéresser au dernier accident survenu. Avez-vous dû interrompre votre travail à cause de cet accident ?** (au moins une journée ?)      1. Oui      2. Non

**CT10. Si oui, combien de jours avez-vous dû interrompre votre travail**

# Relations interpersonnelles (1)

**CT6. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions verbales, des injures, des menaces ?**

- |             |            |
|-------------|------------|
| 1. Toujours | 3. Parfois |
| 2. Souvent  | 4. Jamais  |

**CT7. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions physiques ?**

(même modalités que CT6)

**CT7b pour les femmes uniquement. Avez-vous été une fois victime de harcèlement sexuel de la part des collègues du sexe masculin ?**

- |        |        |
|--------|--------|
| 1. Oui | 2. Non |
|--------|--------|

## Relations interpersonnelles (2)

**CT7c.** Pour tous. **Dans votre lieu de travail, avez-vous une fois été victime de discrimination à cause des raisons suivantes :**

1. à cause de votre ethnie ou votre race
2. parce que vous provenez du milieu rural
3. parce que vous êtes un migrant d'une autre localité ou d'un autre pays
4. jamais

## **2) DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL**

**La mesure de la durée de travail (par jour, semaine, mois, année) et des horaires de travail est une nécessité pour répondre à deux objectifs fondamentaux :**

### **1.Mesure des horaires décents :**

1. Identification de la durée habituelle du travail : rendre compte de l'importance du travail excessif (plus de 48 h par semaine dans les recommandations actuelles du BIT)
2. Identification des horaires types
3. mesure du nombre d'heures travaillées par an et par personne
4. mesure du sous-emploi lié à la durée du travail
5. mesure du nombre d'actifs bénéficiant de congés annuels payés

### **2.Capacité à concilier travail, vie de famille et vie privée**

1. Horaires de travail atypiques/inhabituels
2. Protection de la maternité

Trois facettes de la durée du travail sont ici explorées :

- Stabilité / Régularité**
- Horaires décents**
- Capacité à concilier travail, vie familiale et vie privée**

# Stabilité/Régularité

<p><i>(Vérifier d'abord la réponse obtenue en AP3)</i>  <i>(pour les salariés et aides familiaux) :</i>  <b>AP8e. Avez-vous un contrat ?</b>          1. Contrat écrit à durée indéterminée          2. Contrat écrit à durée déterminée          3. Accord verbal          4. Rien du tout</p>	<input type="checkbox"/>	<p><b>Possibilité d'emploi</b>          Emploi informel</p> <p>Cette question fournit un élément de mesure sur la précarité au travail, sa stabilité et la sécurité d'emploi, mais est insuffisante pour caractériser un emploi de précaire.</p>
<p><i>(pour tous les actifs) :</i>  <b>AP9a. Le travail que vous exercez dans cette entreprise est-il continu (tout au long de l'année) ou irrégulier (dans le temps)?</b> 1. Continu 2. Irrégulier</p>	<input type="checkbox"/>	<p>Le terme <i>continu</i> a été jugé ambigu.</p>
<p><b>AP9b. S'agit-il d'un travail à la journée, à la tâche, ou saisonnier ? :</b>          1. Occasionnel à la journée          2. Occasionnel à la tâche          3. Occasionnel saisonnier</p>	<input type="checkbox"/>	<p>Mesure des effectifs (et salaires voir AP13a AP13b) des travailleurs occasionnels</p>

# Horaires décents

## Mesure du temps de travail

Idéalement, on souhaiterait savoir combien d'heures par année sont travaillées.

Pour obtenir cette information, il serait nécessaire de poser un grand nombre de questions sans pour autant être assuré d'une grande précision, notamment sur les variations saisonnières. A moins d'une enquête trimestrielle voir mensuelle, on ne peut calculer le temps de travail mois par mois sur la foi de déclaration à un moment donné. La solution proposée ici repose sur deux questions: nombre de semaines travaillées par an et nombre

<b>AP10a. Combien de semaines n'avez-vous pas consacré à votre emploi principal au cours des 12 derniers mois?</b>	/_/_/	Mesure du temps de travail effectif par an (proxy)
<b>AP10b. Combien d'heures par semaine consacrez-vous habituellement à votre emploi principal ?</b> On demande ici la durée habituelle par semaine (voir AP11 pour la semaine dernière).	/_/_/_/	Mesure du temps de travail effectif par an (proxy)

N.B. Il est plus facile aux individus de compter le nombre de semaines non travaillées que le nombre de semaines travaillées.

Ancienne proposition : Combien de semaines par an consacrez-vous habituellement à votre emploi principal ?

# Horaires décents

<b>AP10c. Exercez-vous votre travail ?</b> 1. Le jour 2. La nuit 3. Alternativement, le jour et la nuit 4. Nuit et jour	_	Indication des tranches horaires
---	---	----------------------------------

Les modalités proposées ici sont « standard ». Elles pourraient être remplacées par des modalités reflétant les normes habituelles dans le pays (*working time arrangements*) et différenciant ce qui est habituel et inhabituel

N.B. Cette question peut aussi rendre compte de la capacité à concilier travail, vie de famille et vie privée

<b>AP11. Combien d'heures avez-vous consacrées à votre emploi principal au cours de la semaine dernière ?</b>	_	Mesurer le travail excessif (plus de 48h par semaine) Mesurer la durée habituelle
---	---	--

La mesure concerne ici le travail principal. Il est nécessaire de rajouter le temps de travail dans l'emploi secondaire (AS9)

Dans le questionnaire BIT, cette question est posée au même moment pour le travail principal et l'activité secondaire, et le total, jour après jour, réalisé en présence de l'enquêté. Le nombre d'heures travaillées est demandé pour chaque jour de la semaine.



# Horaires décents

<p><b>AP11a. Si vous avez travaillé moins de 40 heures, quel en est le motif ?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ne veut pas travailler plus</li> <li>2. Horaire fixé par la loi ou l'employeur</li> <li>3. Moins de travail dû à la mauvaise conjoncture</li> <li>4. Problème personnel (santé, etc.)</li> <li>5. Autre</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<p>Mesurer le sous-emploi (travail à temps partiel avec la volonté de travailler plus)</p>
<p><b>AP11b. Si vous avez travaillé plus de 40 heures, quel en est le motif ?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Horaire normal</li> <li>2. Excès de travail dû à la bonne conjoncture</li> <li>3. Excès de travail pour pouvoir survivre</li> <li>4. Autre</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	
<p><b>AP16b. Dans votre emploi principal, bénéficiez-vous des prestations suivantes :</b></p> <p><b>Congés payés</b>      1. Oui      2. Non</p>	<input type="checkbox"/>	<p>Congés annuels payés</p>

# Capacité à concilier travail, vie familiale et vie privée : horaires de travail atypiques/inhabituels

<p><b>AP10d. Vos horaires sont-ils ?</b></p> <p>1. Les mêmes d'une semaine sur l'autre 2. Variables d'une semaine sur l'autre</p>	<p>/ /</p>	<p>Autre formulation possible Vos horaires de travail quotidien sont-ils ?</p> <p>1. Les mêmes tous les jours 2. Alternants 2x8 (équipes, brigades) 3. Alternants 3x8 (équipes, brigades) ou plus 4. Variables d'un jour à l'autre</p>
<p><b>AP10e. Vos horaires de travail vous semblent-ils compatibles avec votre vie de famille ?</b></p> <p>1. Pas du tout 2. Pas vraiment 3. Plutôt 4. Tout-à-fait</p>	<p>/ /</p>	<p>Question subjective obligatoire pour interpréter les deux questions qui précèdent dans le sens d'un indicateur de travail décent.</p> <p>Autres questions possibles (Revue technique et institutionnelle sur les SIMT)</p> <p><b>Vous arrive-t-il de travailler en dehors des horaires habituels de service ?</b> Si oui, en moyenne combien de jours cela peut vous arriver dans un mois de travailler en dehors des horaires prescrits</p>

# Capacité à concilier travail, vie familiale et vie privée : protection de la maternité

<p><b>Pour les femmes uniquement :</b>  <b>AP17a Pourriez-vous bénéficier dans votre entreprise d'un congé pour une naissance ou une adoption ?</b></p> <p>1.Oui, un congé payé                      3. Non  2.Oui un congé non payé                4. Ne sais pas</p>	<p> _ </p>	<p>Mesure de la capacité potentielle à concilier vie familiale et vie professionnelle pour les femmes</p>
<p><b>Pour les femmes uniquement :</b>  <b>AP17b Avez-vous accouché dans les douze derniers mois ?</b></p> <p>1. Oui    2. Non</p>	<p> _ </p>	
<p><b>Pour les femmes uniquement :</b>  <b>AP17c. De combien de jours de congés pour maternité et grossesse avez-vous bénéficié pendant cette période ?</b></p>	<p> _ _ _ </p>	<p>Mesure de la capacité réelle à concilier vie familiale et vie professionnelle pour les femmes</p>

### 3) **MODULE PROTECTION SOCIALE**

On souhaite pouvoir calculer le

- Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension
- Pourcentage de la population ayant accès à des prestations de soins de santé (de base)
- Pourcentage de la population active cotisant à un régime de pension
- Pourcentage d'actifs bénéficiant de congés de maladie

Conformément aux préconisations du BIT, les questions doivent permettre idéalement de distinguer si

- La protection est directe ou indirecte (par l'intermédiaire d'un tiers)
- La cotisation est volontaire ou involontaire
- Le système est un système contributif ou d'assurance

Les questions, qui initialement n'étaient posées qu'aux actifs occupés (AP16a), devraient être posées à tous les individus interrogés. C'est la raison pour laquelle on a créé ici un module spécifique.

# protection sociale (1)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<p><b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b></p> <p>A1. Système public de sécurité sociale pour la santé</p> <p>A2. Si oui</p> <p>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</p> <p>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</p> <p>3. par adhésion individuelle volontaire</p>					

# protection sociale (1)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<p><b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b></p> <p>A1. Système public de sécurité sociale pour la santé</p> <p>A2. Si oui</p> <p>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</p> <p>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</p> <p>3. par adhésion individuelle volontaire</p> <p>B1. Système privé d'assurance santé</p> <p>B2. Si oui</p> <p>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</p> <p>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</p> <p>3. par adhésion individuelle volontaire</p>					

# protection sociale (1)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b>					
A1. Système public de sécurité sociale pour la santé					
A2. Si oui					
1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal					
2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille					
3. par adhésion individuelle volontaire					
B1. Système privé d'assurance santé					
B2. Si oui					
1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal					
2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille					
3. par adhésion individuelle volontaire					
C1. Système public de sécurité sociale pour la retraite					
C2. Si oui.					
1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal					
2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille					
3. par adhésion individuelle volontaire					

# protection sociale (2)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b> D1. Système privé de retraite D2. Si oui 1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal 2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille 3. par adhésion individuelle volontaire					



## protection sociale (2)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b>					
D1. Système privé de retraite					
D2. Si oui					
1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal					
2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille					
3. par adhésion individuelle volontaire					
E1. Assurance accident du travail					
E2. Si oui					
1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal					
2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille					
3. par adhésion individuelle volontaire					

# protection sociale (2)

MODULE PROTECTION SOCIALE	01	02	03	...	20
<p><b>PS1. Etes-vous couvert par les dispositifs suivants (Oui 1 ; Non 2) ?</b></p> <p>D1. Système privé de retraite</p> <p>D2. Si oui</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</li> <li>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</li> <li>3. par adhésion individuelle volontaire</li> </ol> <p>E1. Assurance accident du travail</p> <p>E2. Si oui</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</li> <li>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</li> <li>3. par adhésion individuelle volontaire</li> </ol> <p>F1. Prestations familiales</p> <p>F2. Si oui</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de façon obligatoire dans le cadre de votre emploi principal</li> <li>2. par l'intermédiaire d'un membre de votre famille</li> <li>3. par adhésion individuelle volontaire</li> </ol> <p>G1. Mécanismes d'assurance communautaire ou associative (tontine, micro-assurance...)</p>					

## 4) DIALOGUE SOCIAL ET REPRESENTATION

**Objectifs fondamentaux de l'agenda du travail décent en matière de mesure du dialogue social et de la représentation.**

**Calcul des :**

1. Taux de syndicalisation
2. Taux d'entreprises affiliées à une organisation d'employeurs
3. Taux de couverture de la négociation collective
4. Indicateur des principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociation collective)
5. Grèves et lock-out. Taux de journées non effectuées

Si ces objectifs ne peuvent pas tous être atteints à partir des enquêtes emploi ou des enquêtes auprès des ménages, certains d'entre eux peuvent cependant être approchés en modifiant ou aménageant les questionnaires existants.

# Dialogue social et représentation (1)

<b>AP15a. Appartenez-vous à un syndicat ?</b> 1. Oui                      2. Non	$\frac{=}{/}$	Taux de syndicalisation
---	---------------	-------------------------

Dans l'ancienne version, on demandait d'abord s'il y avait au moins un syndicat dans l'entreprise puis si la personne était syndiquée. Cela risquait de minorer la proportion de syndiqués dans la mesure où il est possible d'être syndiqué sans qu'un syndicat soit représenté dans son entreprise

<b><i>(pour les salariés et aides familiaux. Vérifier d'abord AP3)</i></b> <b>AP15b. Ce syndicat est-il représenté <del>Y a-t-il au moins un syndicat</del> dans l'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal ?</b>  1. Oui            2. Non	$\frac{=}{/}$	
--	---------------	--

N.B. Pour les travailleurs indépendants, possibilité de prendre en compte les organisations professionnelles.

## Dialogue social et représentation (2)

<b>(pour les salariés et aides familiaux. Vérifier d'abord AP3)</b> <b>AP15c1. L'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal est-elle couverte par une convention collective?</b> 1. <b>Oui</b> 2. <b>Non</b> 3. <b>Ne sais pas</b>	/_/_/	Taux de couverture de la négociation collective
--	-------	--

Permet de se rendre compte de l'étendu effective des accords collectifs dans les pays dans lesquelles existent des conventions collectives.

Les réponses non et ne sais pas traduisent un défaut de négociation collective

Le taux de couverture de la négociation collective devrait cependant plutôt être mesuré par des données administratives

<b>AP15c2. Y-a-t-il un représentant ou délégué du personnel dans l'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal ?</b> 1. <b>Oui</b> 2. <b>Non</b> 3. <b>Ne sais pas</b>	/_/_/	
---	-------	--

Le délégué du personnel est la première (1936) institution représentative des salariés en France. La présence d'un délégué du personnel dans des pays d'ASS pourrait être un indicateur de développement du dialogue social.

Mais peut aussi être considéré comme un indicateur de droit plus que de dialogue effectif.

On peut aussi estimer qu'il s'agit d'un niveau trop détaillé du dialogue social (dialogue au niveau de l'entreprise)

## Dialogue social et représentation (3)

<b>AP15d. L'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal a-t-elle engagé une négociation collective avec ses salariés (sur les salaires, les horaires de travail, les conditions de travail, licenciements, etc.) au cours des deux dernières années ?</b> 1. Oui      2. Non      3. Ne sais pas	/_/_/	taux de couverture de la négociation collective
--	-------	--

Rend compte de l'effectivité du dialogue au niveau de l'entreprise

Le choix de la durée de temps considérée (deux ans) est lié au fait que 1) les enquêtes-emplois sont rarement menées chaque année et 2) que la rareté supposée des négociations collectives nécessite le choix d'une durée de référence plus longue pour capter de l'information

Proposition d'Afristat :

Votre entreprise a-t-elle participé à des négociations collectives avec son personnel au cours des 12 derniers mois ? Si oui, quelles sont les conventions négociées et combien de travailleurs salariés de votre entreprise cela concerne ?

**AP15e. Quels en étaient les thèmes (plusieurs réponses possibles) ?**

1. Rémunération (salaires, primes...)
2. Temps de travail
3. Conditions de travail
4. Emploi, licenciements
5. Formation professionnelle
6. Égalité professionnelle, non-discrimination
7. Droit syndical, représentation du personnel
8. Autres motifs

## Dialogue social et représentation (4)

<p><b>AP15f. Dans l'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal, un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage) se sont-ils produits au cours des deux dernières années ?</b></p> <p>1. Oui    2. Non    3. Dans l'entreprise depuis moins de deux ans</p>	<input type="checkbox"/>	
--	--------------------------	--

Indicateur du défaut de dialogue social au niveau de l'entreprise

Le choix de la durée de temps considérée (deux ans) est lié au fait que 1) les enquêtes-emplois sont rarement menées chaque année et 2) que la rareté supposée des arrêts collectifs de travail nécessite le choix d'une durée de référence plus longue pour capter de l'information

<p><b>AP15g. Avez-vous participé à ces arrêts collectifs de travail ?</b></p> <p>1. Oui    2. Non</p> <p>Si oui, pendant combien de jours ? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>Taux de journées individuelles non travaillées (pour 1000 salariés)</p>
---	---	--

Peut être un moyen d'estimer le nombre de journées individuelles non travaillées dans des pays dans lesquels il n'y aurait pas de données administratives centralisées sur cette question

# Dialogue social et représentation (5)

**AP15h. Quel motif principal vous semble expliquer l'absence de grève ou arrêt de travail au cours des deux dernières années ?**

1. Les problèmes ont été réglés par la négociation
2. Pas de revendications à formuler
3. Des revendications à formuler mais pas de capacité à s'organiser collectivement dans l'entreprise
4. La grève ou arrêts de travail sont interdits par la direction de l'entreprise
5. La grève ou arrêts de travail sont interdits pour la catégorie de travailleurs à laquelle j'appartiens
6. Autres motifs
7. Ne sais pas
8. Inapplicable



**Merci de votre aimable attention et de  
votre collaboration**

**La discussion reste ouverte !**

**[nordman@dial.prd.fr](mailto:nordman@dial.prd.fr)**

**[jwachsberger96@ensae.org](mailto:jwachsberger96@ensae.org)**

**[oudin@dial.prd.fr](mailto:oudin@dial.prd.fr)**

**[Herrera@dial.prd.fr](mailto:Herrera@dial.prd.fr)**