

Une famille d'indicateurs du travail décent

Florence BONNET*, José B. FIGUEIREDO*
et Guy STANDING**

Nous avons proposé, pour la première fois, l'établissement d'un indice du travail décent à la fin de 1999, lors de la mise sur pied du Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique, et nous nous réjouissons que tant d'autres reprennent cette idée, comme en témoignent le présent numéro spécial de la *Revue* et la mise en place au BIT d'une équipe intersectorielle spéciale sur cette question¹. Un indice est effectivement un outil utile, mais il peut être employé à mauvais escient et sujet à certaines lacunes dont il faut tenir compte. Il est constitué d'un ensemble d'«indicateurs» permettant de mesurer certains phénomènes sous-jacents. Ces dernières années, toute une série d'indices sont apparus. Ils souffrent, souvent, de l'absence de modèles théoriques et ont tendance à n'être qu'une liste de variables ponctuelles «intéressantes». Il est essentiel que l'indicateur du travail décent proposé évite de tomber dans ces pièges.

Un indicateur doit reposer sur un modèle théorique et être *transparent*. Si les variables et les formules sur lesquelles il repose sont difficiles à comprendre, on soupçonnera que les résultats ont été «orientés» pour étayer une thèse préétablie. Pour compliquer les choses, la construction d'un indicateur se heurte à des problèmes de pondération et d'échelle. Etant donné qu'il n'existe pas de règle parfaite pour construire un indicateur, la seule chose que l'on peut affirmer avec conviction, c'est qu'il faut que la méthode utilisée soit transparente et transposable.

Dans le modèle que nous avons présenté en 1999, nous avons conçu le travail décent comme nécessitant une sécurité de base pour

* Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique, courriels: bonnet@ilo.org, figueiredo@ilo.org; ** Directeur du Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique, courriel: standing@ilo.org.

¹ La proposition initiale figurait dans le document de travail préparatoire à une réunion internationale sur l'élaboration d'instruments statistiques en matière de sécurité socio-économique.

tous – dans la société, dans les entreprises et pour chaque travailleur². Nous avons recensé sept formes de sécurité liées au travail (voir *Revue internationale du Travail*, 2002). Cependant, pour des raisons invoquées ailleurs (Standing, 2002a), il faut accorder la primauté à la sécurité de base du revenu et à la sécurité de la représentation. Sans une sécurité raisonnable du revenu, les gens ne sont pas véritablement libres d'opérer des choix rationnels et d'être socialement responsables. Sans représentation collective, et individuelle, les personnes vulnérables demeureront vulnérables.

Au niveau global (à l'échelon macrosocial), l'objectif peut être défini comme la création d'un ensemble de lois, réglementations et institutions qui permettent à un nombre croissant de membres de toute société de travailler sans oppression, dans une sécurité raisonnable, en améliorant progressivement leurs possibilités d'épanouissement personnel et en gagnant de quoi subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Sur le lieu de travail (à l'échelon mésosocial), un cadre de travail décent est celui qui permet aux travailleurs de jouir d'une bonne sécurité tout en favorisant le dynamisme des entreprises où ils travaillent. Au niveau individuel (à l'échelon microsocal), un travail décent consiste à pouvoir travailler tout en jouissant, à un niveau approprié, de toutes les formes de sécurité liées au travail.

Plus concrètement, nous pouvons dire que sept formes de sécurité liées au travail ont été mises en œuvre au XX^e siècle avec plus ou moins de succès: la sécurité du marché du travail, la sécurité de l'emploi, la sécurité professionnelle, la sécurité au travail, la sécurité du maintien des qualifications, la sécurité du revenu et la sécurité de la représentation. Jusqu'à présent, les gouvernements ont, le plus souvent, donné la priorité à la sécurité du marché du travail, à la sécurité de l'emploi et, dans une certaine mesure au moins, à la sécurité au travail. Cependant, pour que le travail décent devienne une réalité, il faut trouver de nouvelles formes de sécurité du revenu et de sécurité de la représentation. En outre, et cette critique s'applique à toutes les constructions d'indicateurs à ce jour, nous devons désormais nous attacher à mesurer le travail décent en tenant compte des activités qui ne sont pas un travail reconnu³.

Dans la première section du présent article, nous présentons la base de données et la méthodologie utilisée pour construire la série d'indicateurs du travail décent, telle que nous l'envisageons. Dans la

² Cela est exposé de manière plus détaillée dans le programme de travail à moyen terme de juillet 1999 du Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique. Voir également Standing (2002a).

³ Pour parler clairement, il ne faut pas confondre droit au travail et obligation de travailler; certaines activités ne sont pas un travail reconnu, mais elles méritent de bénéficier de la même sécurité que toutes les formes de travail. Pour une analyse approfondie de cette question, voir Chen, Dasgupta, Jhabvala et Standing (à paraître) et Standing (2002b).

deuxième section, nous présentons les macro-indices puis les variables utilisées pour chacune des sept formes de sécurité socio-économique. Dans la troisième section, nous présentons les méso-indices et, dans la quatrième, les micro-indices, puis nous terminons cet article par une brève conclusion.

Le modèle et la base de données

Dès le départ, nous avons eu l'idée d'élaborer des indices établis à partir d'un ensemble d'indicateurs des diverses formes de sécurité. La création de ce que nous avons appelé la «Base de données mondiale sur la sécurité socio-économique» a nécessité un travail considérable ces trois dernières années. Cette base de données comporte cinq éléments: trois à l'échelon macrosocial, un à l'échelon mésosocial et un autre à l'échelon microsocal.

A l'échelon macrosocial, les indicateurs concernant les pays Membres de l'OIT sont regroupés dans trois bases de données:

- *Base de données primaire SES.* Elle contient des informations recueillies par l'envoi à chaque pays d'un questionnaire portant sur les lois, politiques et résultats relatifs aux sept formes de sécurités liées au travail;
- *Base de données secondaire SES.* Elle contient des informations émanant d'autres sources (organisations internationales et régionales) telles que le Bureau de statistique du BIT, EUROSTAT, le FMI, l'OCDE et la Banque mondiale;
- *Base de données sécurité sociale SES.* Elle contient des données chiffrées sur les huit principales branches de la sécurité sociale et sur d'autres politiques sociales pertinentes; ces données ont été établies principalement à partir du document élaboré par l'Association internationale de la sécurité sociale récapitulant les lois existantes.

A l'échelon mésosocial:

- *L'Etude sur la flexibilité et la sécurité du travail dans les entreprises (ELFS).* Instrument permettant de recueillir des données auprès d'entreprises dans le monde entier sur leurs pratiques en matière de sécurité au travail et sur leurs performances. En 2000-2002, nous avons recueilli des données auprès de plus de 12 000 entreprises dans douze pays.

A l'échelon microsocal:

- *L'Enquête sur la sécurité des personnes (PSS).* Enquête effectuée auprès des ménages permettant de recueillir des données

sur les besoins fondamentaux, les sept formes de sécurité socio-économique et les aspects relatifs à la justice sociale. En 2000-2002, nous avons recueilli des données auprès de plus de 50 000 ménages dans quinze pays.

La façon dont nous utilisons les données résultant des enquêtes pour créer cette famille d'indicateurs du travail décent est relativement simple⁴. Nous commençons par établir une liste d'indices pour chaque forme de sécurité, puis nous les combinons pour établir un indice de sécurité en procédant à une normalisation, suivant le mode de calcul de l'indicateur de développement humain du PNUD, comme suit:

$$\text{Valeur normalisée } X = \frac{[\text{Valeurs observées} - \text{Valeurs minimales}]}{[\text{Valeurs maximales} - \text{Valeurs minimales}]}$$

où la valeur observée est le résultat obtenu par le pays pour un indice spécifique, la valeur minimale est la valeur observée la plus basse et la valeur maximale est la valeur observée la plus haute.

Nous calculons ensuite les valeurs moyennes de tous les indices de sécurité normalisés et, après normalisation des résultats, nous obtenons une fourchette de valeurs pour l'indicateur du travail décent comprises entre 0 (le plus bas ou le plus mauvais) et 1 (le plus élevé ou le meilleur). Il importe de garder à l'esprit que le résultat obtenu est un classement relatif et que la notion de ce qui est «décent» n'est pas la même que la notion de ce qui est «idéal».

Indicateur du travail décent à l'échelon macrosocial

Nous nous sommes fixé pour tâche de recenser les pays dans lesquels les conditions de travail décent et de sécurité socio-économique sont relativement bonnes. Pour chaque forme de sécurité, il est possible de mesurer trois éléments: la mesure dans laquelle le gouvernement ou la constitution du pays s'engage formellement à la promouvoir, la mesure dans laquelle les institutions du pays considéré traduisent cet engagement dans les faits, et la mesure dans laquelle les résultats observés correspondent à des attentes raisonnables. Trois types d'indicateurs ont donc été établis:

- *Indicateurs institutionnels*: instruments et règles adoptés aux niveaux national et international visant à protéger les travailleurs, comme l'adoption de lois fondamentales ou la ratification des conventions de l'OIT relatives aux risques professionnels, au licenciement abusif, au droit d'organisation, etc.;

⁴ On trouve dans les divers documents techniques établis par les membres de l'équipe du Programme du BIT sur la sécurité socio-économique des descriptions plus détaillées. Voir, à cet égard, <http://www.ilo.org/ses> ou Annycke (2003), Bonnet (2003), Bonnet et Standing (2003), Dasgupta et Onobogu (2003), Figueiredo et Bonnet (2003), Khan, Bonnet et Barbattini (2003), Natrajan (2003), et Roskam et Figueiredo (2003).

- *Indicateurs d'instruments*: il s'agit de mécanismes ou de ressources permettant de mettre en œuvre les principes et règles adoptés par voie législative: dépenses publiques consacrées à une forme particulière de sécurité, services d'inspection du travail, commissions tripartites liées au travail, etc.;
- *Indicateurs de résultats*: ils permettent de montrer si les institutions et les instruments sont efficaces pour assurer la protection des travailleurs. Ces indicateurs sont par exemple le taux de chômage, le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives ou percevant des allocations ou des pensions, etc.

Pour chacune des sept formes de sécurité socio-économique, nous établissons donc un indice qui correspond à la moyenne pondérée des trois indicateurs normalisés (institutionnels, d'instruments et de résultats). Nous additionnons et normalisons ensuite les sept indices et obtenons ainsi l'indicateur du travail décent. Nous résumons les différentes composantes de sécurité ci-dessous⁵. Les calculs ont été effectués pour l'année 1999 et nous avons utilisé la base de données mondiale SES pour évaluer les résultats.

Il faut noter que les indicateurs (institutionnels, d'instruments et de résultats) ont été combinés de manière à établir deux variantes pour chaque indice de sécurité, la première étant calculée en appliquant le même coefficient de pondération aux trois indicateurs et la seconde en multipliant par deux le coefficient de pondération de l'indicateur de résultats. Etant donné que cette dernière méthode de calcul est plus appropriée, car elle est axée sur les résultats effectifs, et que les indicateurs institutionnels et d'instruments se chevauchent dans une certaine mesure, nous ne faisons état, dans le présent article, que des résultats pour lesquels le coefficient de pondération de l'indicateur de résultats est le double du coefficient de pondération des deux autres indicateurs. Nous nous contenterons de rendre compte, dans le présent article, des indices établis pour le plus grand nombre possible de pays dont les données sont disponibles. En fait, des indices plus sophistiqués ont fait l'objet d'estimations pour les pays de l'OCDE mais, étant donné que la disponibilité des données est très différente entre les pays de l'OCDE et les pays en développement, nous n'avons pas pu appliquer ces indices à ces derniers.

Il faut aussi noter que nous avons classé les pays selon la valeur attribuée à *chacun* des indicateurs. Si, pour l'un des indicateurs, nous attribuons à un pays une valeur égale ou supérieure à la valeur du sixième décile, ce pays est considéré comme offrant un niveau de sécurité socio-économique satisfaisant; si cette valeur est inférieure, il est

⁵ Toutes les informations détaillées peuvent être obtenues, sur demande, auprès des auteurs.

considéré comme n'offrant pas un niveau de sécurité socio-économique satisfaisant⁶. En combinant les indicateurs et la valeur respective que nous leur avons attribuée, nous pouvons classer les pays en quatre groupes. Les pays *exemplaires* sont ceux auxquels nous avons attribué une valeur globalement élevée pour les indicateurs institutionnels, d'instruments et de résultats. Les pays faisant partie du deuxième groupe sont appelés les *pragmatiques*; dans ce groupe, l'indicateur de résultats est satisfaisant, mais les indicateurs institutionnels et/ou d'instruments sont moyens. Le troisième groupe est constitué de pays dont les indicateurs institutionnels et/ou d'instruments sont bons, alors que l'indicateur de résultats est moyen, voire mauvais, c'est-à-dire les pays dans lesquels la sécurité socio-économique n'est pas bonne, bien que les lois et instruments «garantissant» la sécurité soient relativement progressistes; ces pays sont appelés les *bureaucrates*. Il y a enfin le groupe des pays *en développement*; ce sont les pays pour lesquels les trois variables sont moyennes.

Indice de la sécurité du marché du travail

La sécurité du marché du travail peut être définie comme le fait d'avoir accès à des emplois rémunérés grâce à un taux d'emploi élevé. Dans ce cas, nous utilisons deux indicateurs institutionnels. La valeur 1 est attribuée si le pays a ratifié la convention sur la politique de l'emploi (n° 122), 1964, sinon la valeur 0, et la valeur 1 si le gouvernement ou la Constitution du pays se sont engagés formellement à atteindre l'objectif du plein emploi, sinon la valeur 0.

Il y a trois indicateurs d'instruments. Premièrement, la valeur 1 est attribuée s'il existe un service public de l'emploi, sinon la valeur 0; deuxièmement, la part de la consommation publique dans le PIB est un indicateur de l'investissement public; et, troisièmement, le taux de croissance annuel moyen du PIB sur les dix dernières années permet de mesurer les potentialités économiques⁷.

Les indicateurs de résultats relatifs à la sécurité du marché du travail sont complexes. On utilise traditionnellement le taux de chômage, mais cela est insuffisant pour les pays fortement industrialisés, les pays en transition et les pays à bas revenus où le secteur informel prédo-

⁶ On utilise plus généralement la médiane pour répartir les valeurs attribuées. Toutefois, nous avons retenu le sixième décile par souci de «rigueur» pour éviter que des pays, pour lesquels les valeurs attribuées se situent juste au-dessus de la valeur médiane, soient classés comme «offrant un niveau de sécurité socio-économique satisfaisant». Ainsi, le risque de classer des pays dans la mauvaise catégorie est minime.

⁷ Une méthode plus sophistiquée consiste aussi à englober la part des dépenses publiques consacrées à la mise en œuvre des politiques du marché du travail dans le PIB, mais ces données n'existent que pour les pays industrialisés.

mine. Par conséquent, nous combinons le taux de chômage avec une série d'autres indicateurs qui, pris ensemble, expriment les possibilités offertes par le marché du travail, en tenant particulièrement compte des inégalités entre hommes et femmes. Ces autres variables sont: la variation annuelle en pourcentage de l'emploi au cours des dix dernières années⁸, l'emploi total en pourcentage de la population en âge de travailler, et le pourcentage de salariés parmi les actifs occupés, total et par sexe.

Enfin, nous utilisons une variable «fictive» comme facteur de correction pour l'indicateur de résultats. La valeur 0,5 est attribuée si le pays est connu pour accorder de nombreux «congrés administratifs» non rémunérés ou partiellement rémunérés et la valeur 1 sinon. La valeur 0,5 est attribuée aux pays en transition de l'Europe orientale et à la Chine dans lesquels des millions de travailleurs, qui paraissent jouir de la sécurité du marché du travail et de la sécurité de l'emploi, sont, en fait, des chômeurs de longue durée.

Pour établir l'indice de sécurité du marché du travail, des données étaient disponibles pour 94 pays. Comme pour la plupart des indices de sécurité, les valeurs attribuées aux pays montrent que les pays d'Europe du Nord viennent au premier rang du groupe des pays *exemplaires*, aux côtés de certains pays de l'OCDE qui ne font pas partie de la zone Europe comme l'Australie, le Canada, les Etats-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande. Le groupe des pays *pragmatiques* englobe tous les pays d'Amérique latine, ainsi que certains pays européens comme la Pologne et la Suisse et quelques pays asiatiques (Bangladesh et République de Corée, entre autres). Dans le dernier groupe, celui des pays *en développement*, on trouve de nombreux pays africains, l'Algérie, le Burundi et le Ghana étant situés tout en bas de l'échelle.

Indice de la sécurité de l'emploi

On parle de sécurité de l'emploi quand les travailleurs sont protégés contre le licenciement arbitraire et abusif et qu'ils peuvent obtenir réparation du préjudice subi en cas de licenciement abusif. La sécurité de l'emploi dépend également du type d'économie et de la structure de l'emploi: elle est généralement meilleure dans les pays où les grandes entreprises prédominent et où le secteur public joue un rôle important.

Pour cet indice, les indicateurs institutionnels sont les suivants: la ratification de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, qui dispose qu'un travailleur ne sera pas licencié s'il n'existe pas de motif

⁸ Une correction possible consiste à multiplier le taux de chômage déclaré par le rapport entre emploi informel et emploi total.

valable de licenciement; et l'application rigoureuse de la législation relative à la protection de l'emploi qui englobe le préavis de licenciement, les indemnités pour perte d'emploi et la définition du licenciement abusif.

Les indicateurs d'instruments permettent d'évaluer la possibilité que les travailleurs ont d'avoir accès à des institutions qui les protègent contre le licenciement ou veillent au respect des dispositions légales en matière de sécurité d'emploi. En l'occurrence, les deux indicateurs utilisés sont les suivants: la proportion de travailleurs bénéficiant d'une convention collective et l'existence ou non de conseils des prud'hommes indépendants.

Les indicateurs de résultats se fondent sur la notion d'emploi sûr, défini comme étant un emploi salarié régulier, à plein temps, assorti de droits et avantages; à l'inverse, l'emploi précaire est défini comme suit: un travail salarié à temps partiel ou effectué dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou un travail «indépendant». Les indicateurs retenus sont les suivants: le pourcentage de travailleurs jouissant de la sécurité de l'emploi (emploi salarié régulier) et celui des travailleurs employés dans le secteur public⁹. Nous utilisons pour cet indice la même variable fictive que celle que nous avons utilisée pour l'indice de sécurité du marché du travail pour les pays qui accordent de nombreux congés non rémunérés ou faiblement rémunérés.

Pour établir l'indice de la sécurité de l'emploi, des données étaient disponibles pour 99 pays, dont seuls onze font partie du groupe des pays *exemplaires*, qui sont tous des pays d'Europe occidentale sauf trois, Israël, Maurice et la Turquie. Vingt-neuf pays font partie du groupe des pays *pragmatiques*, le groupe dans lequel l'indicateur de résultats est bon, mais les indicateurs institutionnels et/ou d'instruments sont moyens. Dans la plupart des cas, cette situation s'explique par le fait que la convention n° 158 (dont le taux global de ratification est de 17 pour cent) n'a pas été ratifiée et que les préavis de licenciement sont d'une durée inférieure à la moyenne. Contrairement à d'autres formes d'insécurité, l'absence de sécurité de l'emploi n'est pas fortement associée au continent africain. Les pays qui obtiennent de mauvais résultats, et appartiennent au groupe de pays *en développement*, sont situés dans toutes les régions du monde y compris l'Asie centrale (Turkménistan) et l'Europe orientale (Albanie et Croatie).

⁹ Dans le cas présent, comme pour d'autres indices de sécurité, nous avons également procédé à des expérimentations: nous avons établi, à titre estimatif, des indices distincts pour les pays industrialisés et les pays en développement, ce qui nous a permis d'affiner l'indice pour le premier groupe sur la base de la proportion de travailleurs à temps partiel et de travailleurs indépendants, la durée moyenne de l'emploi, la proportion de travailleurs employés pour une durée inférieure à un an. La répartition des pays en deux groupes présente des avantages, mais elle est inévitablement arbitraire, et, quoi qu'il en soit, l'objectif est de mesurer la sécurité de l'emploi et, en fin de compte, les conditions les plus propices au travail décent.

Indice de la sécurité professionnelle

La sécurité professionnelle est interprétée comme étant le fait pour un travailleur de posséder une spécialité dans son travail, ce qui lui permet d'avoir une certaine maîtrise sur le contenu de ses tâches, c'est-à-dire ce qu'il fait effectivement, et la possibilité qu'il a de faire carrière. Un travailleur peut bénéficier de la sécurité de l'emploi sans pour autant bénéficier de la sécurité professionnelle lorsque, par exemple, au sein de la même entreprise, ses tâches et qualifications évoluent de telle façon qu'il est obligé de s'adapter, voire même de mettre fin à ses fonctions ou de changer de profession. Cette forme de sécurité est liée à la sécurité de l'emploi et à la sécurité du maintien des qualifications, tout en étant différente, car elle a trait à l'amélioration des compétences du travailleur tout au long de sa vie active.

De toutes les formes de sécurité liée au travail, il s'agit de celle pour laquelle la collecte des données est la plus difficile, même dans les pays industrialisés riches. Par conséquent, cet indice repose sur des indicateurs plus indirects que les autres; il est axé sur l'accès à des emplois relativement «qualifiés» et sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière d'emploi.

Les indicateurs institutionnels de la sécurité professionnelle sont relativement nombreux. Il y a quatre conventions de l'OIT à laquelle la valeur 1 est attribuée si elle est ratifiée et sinon la valeur 0, à savoir: la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. En outre, la valeur 1 est attribuée dans les trois cas suivants: existence d'une loi interdisant la discrimination en matière d'emploi à l'égard des femmes; existence d'une loi sur la rémunération du congé de maternité; et existence d'une loi interdisant la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés.

Il y a cinq indicateurs d'instruments: 1) le taux global d'alphabétisation, établi d'après les estimations de l'UNESCO; 2) le rapport entre le taux d'alphabétisation des femmes et celui des hommes, qui permet de mesurer l'égalité des chances; 3) le rapport entre le pourcentage de femmes qui ont achevé des études postsecondaires et le pourcentage de la population totale ayant atteint ce niveau d'études, qui permet aussi de mesurer l'égalité des sexes. L'argument que nous invoquons pour justifier l'inclusion de ces deux mesures en rapport avec la scolarité est que l'instruction élémentaire est censée être un élément essentiel pour obtenir un emploi stable; 4) la durée du congé de maternité rémunéré légal; et 5) le niveau des allocations maternité par rapport à la rémunération moyenne (en pourcentage) (la valeur 0 étant attribuée s'il n'existe pas de législation nationale en la matière).

Il y a trois indicateurs de résultats: 1) la proportion de cadres (cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques) dans la main-d'œuvre totale; 2) le rapport entre le pourcentage de cadres dans l'emploi féminin et le pourcentage de cadres dans l'emploi masculin; et 3) la valeur 1 est attribuée si la législation permet aussi bien aux mères qu'aux pères de prendre un congé parental.

Pour établir l'indice de sécurité au travail, des données étaient disponibles pour 89 pays. Au vu des résultats obtenus par les pays, nous retrouvons dans le groupe des pays *exemplaires* un ensemble de pays de l'Europe orientale et occidentale, la Finlande et la Belgique se situant en haut de l'échelle. Dans le groupe des pays *pragmatiques*, la répartition régionale est identique, les exemples les plus frappants étant ceux du Royaume-Uni et de l'Espagne. Dans le groupe des pays *en développement*, comme nous pouvions nous y attendre, les pays africains prédominent. Toutefois, dans ce groupe figurent également l'Australie et la République de Corée. Cette situation s'explique en grande partie par le fait que les indicateurs d'égalité des sexes ne sont pas bons.

L'indice de sécurité au travail

Qui dit sécurité au travail dit conditions de travail sûres et sans risque pour la santé. Cependant, la sécurité au travail ne se limite pas aux questions traitées habituellement sous la rubrique «sécurité et santé au travail». Les mécanismes mis en place ne visent pas seulement à protéger les travailleurs contre les maladies et risques professionnels et les accidents du travail, mais aussi à tenir compte des fléaux modernes que sont le stress, le surmenage et le «présentisme».

Même si, à l'échelon macrosocial, l'indice de sécurité au travail ne peut pas prendre en considération tous ces aspects, il comprend plusieurs indicateurs qui vont au-delà des mesures habituelles. Les indicateurs institutionnels sont les suivants: la ratification des conventions pertinentes de l'OIT¹⁰ et l'existence de législations nationales concernant la sécurité et la santé au travail, la protection des travailleurs handicapés, la rémunération du congé de maternité et les congés payés.

Les indicateurs d'instruments permettent d'évaluer le pourcentage des dépenses publiques consacrées à l'indemnisation des travailleurs et aux relations du travail dans le PIB, l'existence de comités ou organismes bipartites ou tripartites pour la sécurité et la santé au travail, et le niveau des prestations d'invalidité prévues par la loi, versées

¹⁰ La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985; et la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990.

aux travailleurs victimes d'un accident du travail en pourcentage de la rémunération moyenne antérieure.

Il y a quatre indicateurs de résultats: 1) le taux d'accidents du travail (mortels ou non) exprimé en nombre annuel d'accidents, divisé par la main-d'œuvre totale¹¹; 2) la moyenne annuelle des congés payés (nombre de jours de vacances) ajustée en fonction de la proportion de salariés travaillant dans le secteur formel; 3) la proportion des actifs occupés bénéficiant d'une garantie de paiement des congés de maladie et d'indemnisation en cas d'accident du travail; 4) la durée habituelle du travail, en moyenne hebdomadaire, exprimée en heures.

Pour établir l'indice de sécurité au travail, des données étaient disponibles pour 127 pays. Les deux pays *exemplaires* sont le Luxembourg et la Suède; l'Australie et les Etats-Unis font partie du groupe des pays *pragmatiques*. Dans presque tous les pays, les résultats sont mauvais. Relativement, il n'y a pas beaucoup de pays figurant dans le groupe *en développement* et il n'y a pas autant de pays africains que pour certains autres indices. Nombre de pays africains figurent dans le groupe des pays *bureaucrates* car ils ont, pour la plupart d'entre eux, officiellement adopté une législation pertinente. Le principal problème réside dans la mise en application effective des lois et dans le manque de données.

Indice de la sécurité du maintien des qualifications

On parle de sécurité du maintien des qualifications lorsqu'il existe de nombreuses possibilités d'acquérir et de perfectionner, grâce à la formation, à l'apprentissage et à l'éducation, ses connaissances et ses qualifications. L'instruction élémentaire et la formation professionnelle sont indispensables pour permettre aux gens d'améliorer leurs compétences et d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi intéressant du point de vue social et économique.

Les données dont on dispose à l'échelon international en la matière sont beaucoup moins nombreuses qu'on ne pourrait le penser. Il n'existe pas de données sur la répartition mondiale des «qualifications», par exemple. Même les données concernant la «scolarité» doivent être traitées avec précaution, en particulier en ce qui concerne le «nombre d'années d'études» et l'«alphabétisation»; elles peuvent être artificiellement gonflées, faute de considérer, dans le premier cas, l'abandon scolaire et les années de redoublement (comme en Afrique du Sud) et, dans le deuxième cas, les phénomènes très répandus d'illettrisme fonctionnel ou de désalphabétisation.

¹¹ Dans certains pays, il n'existe des données que pour des secteurs précis comme l'industrie manufacturière, les industries extractives et l'industrie de la construction. Dans ce cas, on calcule le taux en divisant le nombre d'accidents par le nombre de travailleurs employés dans les secteurs visés. Nous sommes conscients qu'il ne s'agit pas d'une mesure idéale.

Au niveau macrosocial, les indicateurs institutionnels sont les suivants: la ratification de la plupart des conventions de l'OIT pertinentes, notamment la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974; le nombre légal d'années de scolarité obligatoire et l'existence d'une législation obligeant les entreprises à assurer une formation professionnelle continue¹².

Les indicateurs d'instruments sont les suivants: 1) le pourcentage des sommes consacrées par les pouvoirs publics à l'éducation et à la formation dans le PIB, corrigé en fonction du pourcentage de la population de moins de 15 ans, et 2) le niveau des sommes consacrées à l'éducation par habitant.

Les indicateurs de résultats permettent de mesurer le niveau d'instruction, à la fois pour la population totale et par sexe. Il est ainsi possible d'établir le profil de la population adulte qui a le plus de chances d'être économiquement active (de 25 à 64 ans), à savoir: le taux d'alphabétisation, le nombre moyen d'années de scolarité et le pourcentage du groupe d'âge ayant achevé des études supérieures.

Pour établir l'indice de sécurité du maintien des qualifications, des données étaient disponibles pour 105 pays. Comme nous pouvions nous y attendre, il existe une forte corrélation entre les résultats, dans leur ensemble, et le niveau de rémunération par habitant dans les pays. Par conséquent, presque tous les pays à revenus élevés, d'après la définition de la Banque mondiale, figurent dans le groupe des pays *exemplaires*, et tous les pays *exemplaires* et les pays *pragmatiques* sont des pays à revenus élevés ou moyens, exception faite du Lesotho qui est un pays à faible revenu, mais dans lequel la sécurité du maintien des qualifications est bonne. Par conséquent, la plupart des pays à faibles revenus figurent dans le groupe important des pays *en développement*, à l'exception du Koweït et de Singapour qui sont des pays à revenus élevés, mais dans lesquels la sécurité du maintien des compétences est moyenne.

Il est intéressant de comparer la sécurité du maintien des qualifications pour l'ensemble de la population et par sexe¹³. Dans une majorité de pays, la sécurité du maintien des qualifications est satisfaisante (ou non satisfaisante) tant pour les femmes que pour les hommes, mais

¹² La formation professionnelle continue est définie comme suit: mesures et activités de formation financées en totalité ou en partie par les entreprises pour leurs employés (c'est-à-dire les personnes employées dans le cadre d'un contrat de travail, à l'exclusion des apprentis et des stagiaires). Malheureusement, nous n'avons pas conservé d'indicateur de formation professionnelle continue, parce que les données n'étaient disponibles que pour un petit nombre de pays de l'OCDE. Nous le mentionnons dans la présente étude, car il s'agit, à notre avis, d'un indicateur important dont il faudrait tenir compte. Pour un débat plus approfondi sur cet indice, voir Figueiredo et Bonnet (2003).

¹³ Cette comparaison est effectuée en opposant seulement les valeurs de l'indicateur de résultats.

dans deux groupes importants de pays, cela n'est pas le cas. Dans l'un des groupes, la sécurité du maintien des qualifications est à peu près la même pour les hommes et pour les femmes alors que, dans l'ensemble, la sécurité n'est pas bonne (par exemple, au Nicaragua et au Swaziland). A l'inverse, dans les pays de l'autre groupe, la sécurité du maintien des qualifications est, dans l'ensemble, bonne, mais elle est relativement mauvaise en termes de comparaison entre hommes et femmes. C'est le cas, par exemple, de l'Allemagne, de la République de Corée et de la Suisse.

Indice de sécurité du revenu

L'assurance d'un revenu suffisant est une forme fondamentale de sécurité, un élément essentiel de la liberté de choix ainsi que des autres formes de sécurité. Pour mesurer le caractère suffisant du revenu, il faut établir des indicateurs de sécurité du revenu pour ceux qui «perçoivent» un salaire, ceux qui sont en marge du «marché» du travail et ceux qui sont en dehors de ce marché. Il s'agit d'une question très complexe et nous revenons ailleurs sur la question de la véritable raison d'être des indicateurs institutionnels, d'instruments et de résultats que nous avons retenus (BIT, à paraître, chap. 3).

Les indicateurs institutionnels mesurent l'engagement pris par les gouvernements en matière de sécurité du revenu. Nous donnons donc une valeur positive si le pays a ratifié chacune des conventions suivantes: la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928. Nous avons également ajouté des variables fictives pour l'engagement d'assurer la sécurité du revenu des salariés, des chômeurs et de la population âgée. Nous avons attribué une valeur positive s'il existe une législation en matière de salaire minimum, s'il existe un régime d'allocations chômage et s'il existe un régime de retraite public.

Les indicateurs d'instruments sont les suivants: la part des dépenses de sécurité sociale dans le PIB et le pourcentage de la population bénéficiant d'un régime de sécurité sociale. Ces deux éléments sont tirés de la base de données sur la sécurité sociale SES.

Les indicateurs de résultats sont les suivants: le taux de pauvreté national, le PIB par habitant exprimé à parité de pouvoir d'achat; le coefficient de Gini qui mesure la concentration des revenus; l'espérance de vie à la naissance; le pourcentage des chômeurs indemnisés (qui, dans de nombreux pays, est de zéro car il n'existe pas de régimes d'allocations chômage); la part des salaires dans la valeur ajoutée rapportée au PIB; un indice de sécurité du revenu des personnes âgées provenant de la base de données de la sécurité sociale; et un élément mesurant l'endettement extérieur (pourcentage de la dette extérieure

dans le PIB)¹⁴. Ce dernier élément est utilisé pour exprimer la vulnérabilité d'un pays à la chute soudaine du niveau de sécurité du revenu auquel il est parvenu.

Pour établir l'indice de sécurité du revenu, les données étaient disponibles pour 99 pays. Une vue d'ensemble des résultats permet de constater que les pays dans lesquels la sécurité du revenu est la plus élevée sont les pays de l'OCDE, suivis par les pays d'Europe orientale et d'Amérique latine. Les 15 pays dans lesquels la sécurité du revenu est la plus faible sont des pays africains; il s'agit notamment du Burundi, de l'Éthiopie, du Mali et du Nigéria. Les pays d'Asie sont des pays «moyennement» performants, les pays d'Asie centrale (notamment l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, le Kirghizistan, l'Ouzbékistan et le Turkménistan) ainsi que la Chine et la Thaïlande occupent les premières places de ce groupe intermédiaire et les pays de l'Asie du Sud-Est sont à la traîne, notamment le Bangladesh, l'Inde, l'Indonésie, la Malaisie, le Népal, le Pakistan, les Philippines et le Vietnam.

L'indice de sécurité de la représentation

On entend par sécurité de la représentation la protection du droit d'exprimer son opinion. En bonne logique, il faudrait combiner la représentation individuelle et la représentation collective. La sécurité, dans ce sens, signifie que toute personne ou tout groupe doit avoir le droit effectif d'être représenté par un organisme capable de négocier en son nom. Il faut, pour cela, que toute personne puisse avoir accès à des organismes et des mécanismes institutionnels qui lui confèrent des droits à titre individuel, et à un organisme collectif qui puisse représenter ses intérêts de manière efficace, ce qui veut dire que cet organisme doit être suffisamment important, indépendant et compétent pour agir à ce titre.

Pendant longtemps, la sécurité de la représentation a impliqué l'appartenance à un syndicat. Mais le modèle principal appliqué en la matière a fondamentalement changé au cours du siècle dernier et plusieurs nouveaux modèles sont apparus. Il y a lieu de souligner ici que toute statistique relative au taux de syndicalisation peut faire ressortir l'existence de structures de négociation et de capacité de représentation très différentes. En outre, au cours de ces dernières années, les syndicats ont perdu un très grand nombre d'adhérents et, dans de nombreuses régions du monde, la liberté syndicale a reculé¹⁵. Dans certains pays, il devient plus difficile pour les travailleurs de s'organiser ou

¹⁴ Le rapport entre le salaire moyen des hommes et des femmes a été également pris en considération, mais ces données ne sont disponibles que pour un nombre relativement limité de pays.

¹⁵ Pour un examen des facteurs en jeu, voir Standing (2002a).

de négocier collectivement et nombreux sont les pays où le droit de négocier a été progressivement restreint.

Compte tenu de ce qui précède, et gardant à l'esprit le fait que les indicateurs institutionnels doivent mesurer un engagement formel de respecter les formes de sécurité pertinentes, les indicateurs institutionnels de la sécurité de la représentation jugés souhaitables pourraient mesurer si les pays ont ratifié ou non les conventions internationales sur la liberté syndicale et s'il existe ou non une législation autorisant expressément les syndicats et leur donnant la possibilité d'organiser les travailleurs. Ces indicateurs pourraient également mesurer les limites dans lesquelles s'inscrivent la négociation et la liberté de négocier, la liberté de faire grève, de former un piquet de grève, etc¹⁶.

Nous avons retenu quatre indicateurs institutionnels. Les trois premiers tiennent compte des conventions de l'OIT les plus pertinentes, la valeur 1 étant attribuée si le pays a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, s'il a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et s'il a ratifié la convention (n° 141) sur les organisations des travailleurs ruraux, 1975. En ce qui concerne le quatrième indicateur, nous donnons la valeur 1 si la législation du pays n'impose pas de restriction quant au type de syndicat qui peut être créé, car les syndicats nationaux et sectoriels offrent des possibilités de représentation collective plus importantes que les syndicats locaux ou d'établissements.

Afin de ne pas donner un poids disproportionné aux composantes internationales les plus formelles de l'indicateur institutionnel, nous avons divisé les quatre indicateurs institutionnels en deux groupes. Dans le premier groupe figurent les indicateurs relatifs à la ratification des trois conventions, et le coefficient de pondération accordé est inférieur de moitié au coefficient accordé au deuxième groupe qui comprend les indicateurs relatifs à la législation nationale.

Les indicateurs d'instruments permettent de mesurer les mécanismes visant à renforcer les moyens d'expression. Nous avons retenu trois indicateurs: 1) la valeur 1 est attribuée s'il existe un comité ou organisme tripartite national chargé d'examiner la politique du travail et la politique sociale, sinon la valeur 0; 2) la valeur 1 est attribuée si le dispositif législatif du pays autorise effectivement les organisations non gouvernementales à promouvoir les intérêts des travailleurs, sinon la valeur 0; 3) nous utilisons un barème pour évaluer la proportion de la main-d'œuvre bénéficiant d'une convention collective. Nous disposons effectivement de chiffres à ce sujet pour certains pays mais, dans de nombreux cas, ces chiffres sont inexistantes. Par conséquent, nous avons dû utiliser des informations secondaires et établir un barème en

¹⁶ Pour un examen détaillé des questions abordées superficiellement dans la présente section, voir Bonnet et Standing (2003).

cinq points: insignifiant, faible, moyen, élevé et très élevé. Etant donné que nous considérons que pour être représentés de manière efficace les travailleurs doivent bénéficier d'une convention collective, le coefficient de pondération que nous avons accordé à cette troisième variable est deux fois supérieur à celui que nous avons accordé à chacune des deux premières.

Il est relativement difficile d'établir des indicateurs de résultats appropriés pour la sécurité de la représentation. Cependant, leur pondération doit être plus élevée dans l'indice global que les indicateurs institutionnels et les indicateurs d'instruments, conformément au principe privilégiant l'efficacité par rapport aux mécanismes officiels.

Nous avons retenu cinq indicateurs de résultats. L'indicateur type de résultats de la sécurité de la représentation collective est le taux de syndicalisation, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs syndiqués. Toutefois, même en partant du principe que cet indicateur de la sécurité de la représentation est valable, il est difficile de mesurer la syndicalisation de manière satisfaisante. Dans certains pays, le chiffre est tiré de rapports communiqués par les syndicats eux-mêmes; dans d'autres, ce chiffre provient d'enquêtes par sondage (qui est, en principe, la méthode la plus fiable); et, dans d'autres encore, il provient d'enquêtes réalisées auprès des entreprises.

Il existe un autre problème en ce qui concerne les données disponibles: les chiffres concernant l'affiliation à un syndicat enregistrés dans les pays de l'ex-Union soviétique sont abusivement élevés; cette situation s'explique en partie par le fait que, jusqu'à la fin des années quatre-vingt ou au début des années quatre-vingt-dix, tous les travailleurs devaient être membres d'un syndicat, officiellement du moins. Pour tenir compte de ce problème hérité du passé, nous avons diminué de moitié ces chiffres pour tous ces pays; malgré cela, la syndicalisation dans ces pays demeure élevée. Nous avons également ajusté, pour tous les pays, les chiffres concernant la syndicalisation en multipliant le taux officiel – ou, ce taux divisé par deux dans le cas des pays de l'ex-Union soviétique – par le pourcentage de la main-d'œuvre salariée.

Le deuxième indicateur permet d'estimer l'évolution de la syndicalisation dans les années quatre-vingt-dix. Etant donné que les données ne sont pas fiables et que nous avons dû nous fonder, dans quelques cas, sur des «supputations», nous avons établi un classement comme suit: recul important, léger recul, peu ou pas de changements, légère augmentation, et forte augmentation. Dans la plupart des cas, la syndicalisation a reculé de manière importante; viennent ensuite les pays dans lesquels elle a légèrement reculé.

Le troisième indicateur a pour objet le domaine dans lequel les mécanismes et organismes de représentation sont le plus fréquents. Pour l'établir, nous nous sommes fondés sur la proportion de travailleurs salariés dans la main-d'œuvre totale.

Le quatrième indicateur est l'Indice des libertés civiles qui a été établi par l'organisation à but non lucratif Freedom House. Cet indicateur comporte une échelle de 1 à 7 (7 représentant la liberté la plus faible)¹⁷. Aux fins de l'établissement de l'indice de la représentation, nous avons inversé la numérotation, car nous attribuons un plus grand coefficient de pondération aux chiffres élevés. Enfin, étant donné que l'amélioration ou la détérioration d'une situation conditionne la sécurité, le cinquième indicateur mesure l'évolution de l'indice des libertés civiles entre 1990 et 1999, exprimé sous forme de pourcentage des deux valeurs.

Nous avons effectué des calculs pour les 100 pays pour lesquels nous disposons de données. Nous avons combiné les indicateurs institutionnels, d'instruments et de résultats pour établir un indice de sécurité de la représentation en multipliant par deux le coefficient de pondération de l'indicateur de résultats. Les résultats obtenus appellent de notre part trois observations générales.

Premièrement, le classement des pays est conforme aux autres indicateurs sociaux et aux sources d'information pertinentes. Deuxièmement, il montre comment la représentation est traitée et répartie dans le monde. Seul un groupe de pays relativement limité ignore ou dénie cet aspect de la sécurité. La majorité des pays semblent convaincus de la nécessité de la représentation et ont pris les mesures formelles nécessaires pour la garantir mais, jusqu'à présent, cette garantie n'est guère effective. Ce groupe important de pays *bureaucrates* ne suit pas un modèle régional ou politique. Il regroupe des pays de tous les continents aux systèmes politiques très divers. Leur caractéristique commune semble être le manque de ressources financières ou de volonté politique. Troisièmement, le groupe de pays dans lesquels la sécurité de représentation existe véritablement a suivi deux modèles différents. Le premier, appliqué principalement par les pays d'Europe occidentale, garantit clairement la représentation grâce à une approche du développement social fondé sur les droits et l'intervention de l'Etat. Le deuxième, qui s'applique à l'ensemble des zones géographiques, garantit des niveaux de représentation équivalents, mais dans le cadre d'une approche libérale, fondée sur l'économie de marché. Dans ce cas, le secteur privé joue un rôle de premier plan, et il n'existe, le cas échéant, que des garanties formelles «de faible intensité».

Un examen plus approfondi des résultats montre que c'est généralement dans les pays européens de l'OCDE que la sécurité de la représentation est la plus élevée. Le Danemark, la Finlande, la Norvège et la

¹⁷ L'Indice des libertés civiles a été établi sur la base des indicateurs suivants: «les droits d'association et d'organisation», «la liberté d'expression et de croyance», «la primauté du droit et les droits de l'homme», et «l'autonomie personnelle et les droits économiques» (Freedom House: *Freedom in the world: The Annual Survey of Political Rights and Civil Liberties* (New York, Freedom House), diverses années).

Tableau 1. Indice de sécurité de la représentation, par région

Régions	Les pays exemplaires	Les pays pragmatiques	Les pays bureaucrates	Les pays en développement
Europe occidentale	Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni, Suède	Pays-Bas, Suisse	Grèce, Portugal, Turquie	
Europe orientale et Asie centrale	Bulgarie, Hongrie, Lituanie, Russie, République tchèque	Estonie, Lettonie, Slovaquie, Ukraine	Albanie, Azerbaïdjan, Bélarus, Croatie, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Moldova, Portugal, Roumanie, Tadjikistan, Turkménistan	Arménie, Ouzbékistan
Afrique et Moyen-Orient	Afrique du Sud	Maurice	Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Congo, Côte d'Ivoire, Ghana, Israël, Madagascar, Maroc, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Zimbabwe	Egypte, Ethiopie, Guinée-Bissau, Liban, Mauritanie, Nigéria
Amériques	Barbade	Brésil, Canada, Chili, Etats-Unis, Nouvelle-Zélande, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Argentine, Colombie, Costa Rica, Dominique, Equateur, Mexique, Panama, Pérou, Venezuela	Honduras
Asie	Australie, Chine, Corée du Sud, Philippines	Fidji, Indonésie, Japon, Sri Lanka		Bangladesh, Inde, Kiribati, Népal, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Thaïlande
Total	20	19	45	16

Suède viennent en tête. Figure également dans ce groupe le pays en développement qui obtient le meilleur résultat, à savoir l'Afrique du Sud, qui est l'un des rares pays où le taux de syndicalisation a très fortement augmenté dans les années quatre-vingt-dix.

A l'inverse, dans presque deux tiers des pays, la sécurité de la représentation n'est pas bonne et un quart de ces pays figurent dans le groupe des pays *en développement*. Ils devraient s'employer très activement à créer des institutions et mettre au point des instruments pour que les travailleurs jouissent de la sécurité de la représentation. Les pays dans lesquels cette sécurité est la moins bonne sont les suivants: le Bangladesh, l'Éthiopie, la Guinée-Bissau, le Honduras, la Mauritanie et la Thaïlande.

Il existe un groupe de pays qui pourraient généralement être appelés les pays *moyennement exemplaires*, même si leurs résultats sont assez bons. L'une des interprétations est la suivante: ayant relativement réussi à permettre aux travailleurs de s'exprimer, ils ne disposent pas de mécanisme visant à garantir cette possibilité. Il s'agit principalement de pays industrialisés comme l'Australie, le Canada, la République de Corée, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et la Suisse, ainsi que quelques pays des Caraïbes. Toutefois, certains pays à revenu intermédiaire et pays en transition peuvent être également considérés comme tels, à savoir le Brésil, le Chili, la Chine, l'Estonie et la Lettonie.

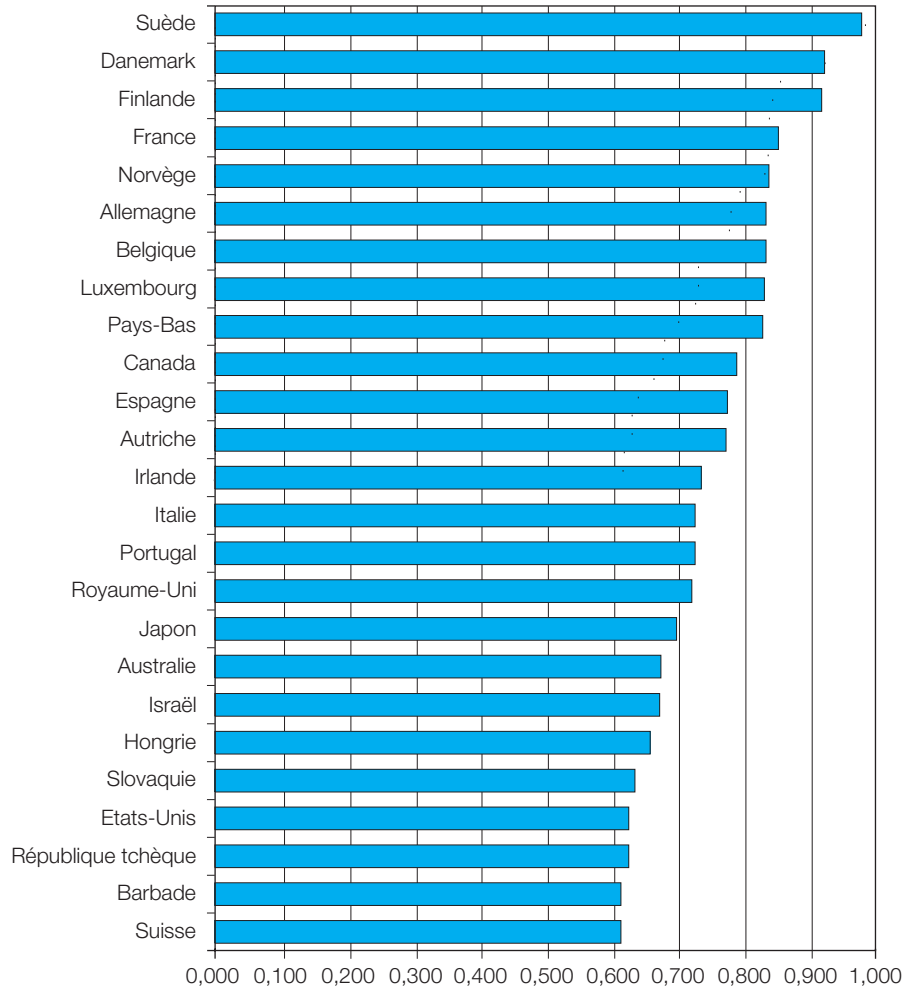
L'indicateur du travail décent à l'échelon macrosocial

Nous obtenons l'indicateur national du travail décent (ITD) en additionnant les indices des sept formes de sécurité liées au travail et en normalisant les résultats. Nous avons pu effectuer ce calcul pour 84 pays, à savoir ceux pour lesquels nous avons pu, compte tenu des données disponibles, établir une estimation pour les sept indices qui constituent l'ITD.

Comparé à d'autres indicateurs, il existe une forte corrélation entre l'ITD et les indices macroéconomiques classiques tels que le PIB par habitant (coefficient de corrélation = 85,6 pour cent) et l'indicateur de développement humain du PNUD (coefficient de corrélation = 84,9 pour cent). Fait encore plus intéressant, il existe également une forte corrélation avec des instruments permettant de mesurer l'inégalité tels que le coefficient de Gini pour l'inégalité de répartition des revenus (coefficient de corrélation = -51,3 pour cent) ou le pourcentage des revenus situés dans le décile supérieur (-54,4 pour cent) de la répartition des revenus. Il existe une corrélation positive entre le travail décent et la protection sociale et le processus de développement et une corrélation négative avec les inégalités sociales.

Comme nous pouvons le voir à la figure 1, ce sont les pays européens qui obtiennent les meilleurs résultats, notamment les pays d'Europe occidentale, bien que le Canada figure également dans les dix

Figure 1. Indicateur du travail décent (ITD) — les vingt-cinq meilleurs résultats



Source: Base de données du Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique.

premiers. Les pays figurant juste après les vingt-cinq premiers sont, pour la plupart, des pays d'Europe orientale, mais l'Argentine, le Brésil, le Costa Rica et l'Afrique du Sud figurent aussi dans ce groupe.

A l'autre extrémité, nous trouvons, tout en bas de l'échelle – les deux déciles les plus bas –, des pays dont les deux tiers sont africains et les autres asiatiques, à l'exception d'un pays d'Amérique latine (Honduras). Dans la plupart des pays d'Amérique latine, le niveau de sécurité est légèrement plus élevé – les déciles 5 et 6 –, comparable à celui des pays d'Afrique du Nord.

Par comparaison, il existe des écarts importants du coefficient de variation entre les groupes de pays situés tout en haut et tout en bas de l'échelle¹⁸. Les pays dans lesquels l'ITD est élevé sont ceux qui obtiennent de bons résultats pour les sept formes de sécurité. En revanche, dans les pays situés en bas de l'échelle, les résultats obtenus sont très différents d'une forme de sécurité à l'autre. Autrement dit – et cela est une autre conclusion de cette analyse –, les bons résultats en matière de sécurité vont généralement de pair avec la mise en œuvre de politiques globales.

L'indicateur du travail décent à l'échelon mésosocial

On pense parfois que le travail décent n'est qu'une question macroéconomique et qu'il est vain d'essayer de le mesurer au niveau d'une entreprise ou sur un lieu de travail. On objecte aussi que, si une telle mesure existait, les adversaires des syndicats pourraient s'en servir pour nier la nécessité même de l'existence de syndicats. Toutefois, ces deux positions semblent inutilement défensives, pour ne pas dire insoutenables. Si on ne sait pas ce que représente le travail décent dans les entreprises, la notion même de travail décent demeurera plus ou moins vide de sens.

Ce que nous proposons ici s'inscrit dans le droit fil de la responsabilité sociale des entreprises, telle qu'elle figure dans les codes de conduite et autres démarches volontaires qui suscitent un grand intérêt. En substance, nous définissons un lieu de travail décent comme étant un lieu dans lequel la sécurité des travailleurs est relativement bonne et n'entrave pas le dynamisme de l'entreprise ou de l'organisation¹⁹.

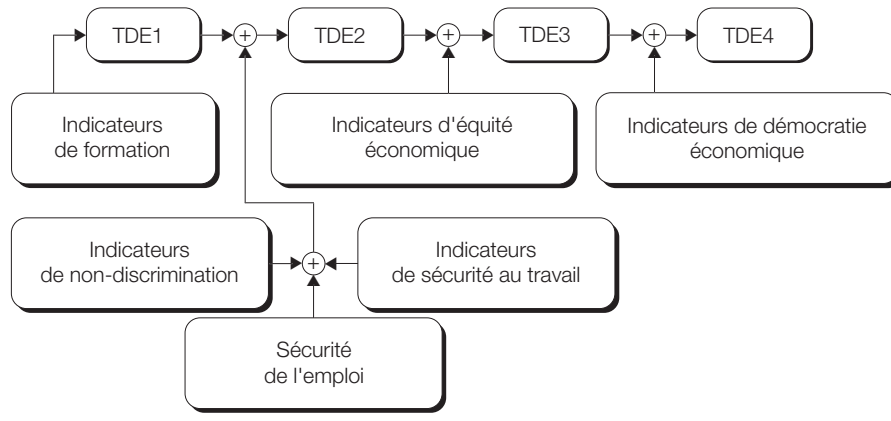
L'indicateur de travail décent dans les entreprises (TDE) que nous proposons est calculé à partir de données émanant de l'Etude sur la flexibilité et la sécurité du travail dans les entreprises; il s'agit d'une enquête auprès des dirigeants sur les attitudes, pratiques et résultats. La méthode utilisée pour calculer le TDE est analogue à celle utilisée pour calculer l'ITD à l'échelon macrosocial. Nous utilisons la procédure de normalisation pour chaque indicateur, mais, dans le cas présent, nous construisons l'indicateur par étape selon le schéma général représenté à la figure 2.

L'établissement d'un TDE nécessite des indicateurs institutionnels, d'instruments et de résultats, dont il faut encourager l'utilisation. Il en découle inévitablement une certaine subjectivité et un certain

¹⁸ Définis comme étant le rapport entre l'écart type et la moyenne. Dans le cas présent, ils montrent combien les résultats peuvent être différents selon les formes de sécurité dans un pays.

¹⁹ Pour une description détaillée de ce qui est présenté succinctement dans cette section, voir Standing (2003).

Figure 2. Hiérarchie des indicateurs de travail décent dans les entreprises



pragmatisme parce qu'il n'existe pas de données ou qu'il est difficile d'obtenir des informations tangibles sur certains points. En outre, la notion de «ce que les entreprises devraient faire» est difficilement mesurable et il n'est pas facile de trouver des indicateurs de résultats appropriés.

Nous partons de l'idée qu'une entreprise dans laquelle le travail est décent est une entreprise qui favorise la sécurité du maintien des qualifications sur le lieu de travail. Nous avons retenu trois indicateurs institutionnels: 1) si les travailleurs de l'entreprise nouvellement engagés bénéficient d'une formation en début de carrière; 2) si l'entreprise assure ou non un recyclage pour améliorer les résultats des travailleurs ou les affecter à d'autres emplois nécessitant des qualifications comparables; et 3) si l'entreprise assure ou non un recyclage en vue de reclasser ou de promouvoir les travailleurs.

Les indicateurs d'instruments portent essentiellement sur le type de formation. Par exemple, si une entreprise n'assure qu'une formation sur le tas, informelle, elle obtient une note inférieure à celle qu'elle obtiendrait si elle assurait une formation organisée, notamment un apprentissage. Par conséquent, pour chacun des trois niveaux déterminés par les indicateurs institutionnels, nous avons établi une distinction entre la formation «non formelle» et la formation «formelle», cette dernière étant censée avoir une valeur plus grande. Même si la différence entre «non formelle» et «formelle» peut sembler exagérée, la formation accélérée, qui suppose un investissement financier, doit être préférable à une formation sur le tas.

L'indicateur de résultats que nous avons retenu consiste à déterminer si l'entreprise contribue ou non directement à la formation en versant des fonds à un institut de formation, en prenant en charge les

coûts de formation de ses travailleurs, ou en versant une indemnité aux travailleurs qui participent à des stages de formation.

Indépendamment de la sécurité du maintien des qualifications, on pourrait attendre d'une entreprise dans laquelle le travail est décent qu'elle assure à ses travailleurs une sécurité de l'emploi adéquate. L'indicateur de travail décent permet d'évaluer la mesure dans laquelle une entreprise recrute ses travailleurs dans le cadre de contrats à durée indéterminée, si elle donne un préavis fixé à l'avance en cas de suppression de poste, si elle accorde des indemnités aux travailleurs licenciés et si ses procédures de licenciement sont réglementées par des conventions collectives²⁰.

En ce qui concerne les indicateurs de la sécurité au travail, nous donnons une valeur positive s'il existe un comité ou un organisme de sécurité dans l'entreprise, si le nombre d'accidents de travail par rapport à la main-d'œuvre employée est inférieur à la moyenne, et s'il n'y a pas eu d'accidents entraînant une fermeture de l'entreprise ni de décès dans l'entreprise. Dans certaines enquêtes, en particulier en Tanzanie, les données disponibles nous ont également permis d'attribuer une valeur positive si l'entreprise disposait de toilettes séparées pour les hommes et les femmes, d'une garderie d'enfants et d'une infirmerie.

Le quatrième indicateur a trait à la notion de sécurité professionnelle: *l'indicateur de non-discrimination*. Les pratiques non discriminatoires en matière d'emploi sont effectivement essentielles pour la justice sociale: théoriquement, une entreprise doit éviter toute ségrégation des emplois fondée sur des caractéristiques personnelles telles que la race, le sexe ou le handicap. Il est de notoriété publique qu'il est difficile de mesurer la discrimination, mais il faut tenir compte à la fois du comportement des employeurs (variable institutionnelle) et des résultats. Aucun de ces deux éléments, pris séparément, n'est suffisant. Par exemple, un employeur pourrait avoir une «préférence», mais ne pas l'exprimer, ou ne pas avoir de préférence et pratiquer, néanmoins, une discrimination indirecte en embauchant du personnel sur la base de caractéristiques qui auraient pour effet (peut-être involontaire) d'exclure certains groupes de divers emplois.

Nous avons besoin d'un ensemble d'indicateurs de justice sociale facilement compréhensibles. Par conséquent, les enquêtes réalisées dans les entreprises mettent l'accent sur l'égalité des chances dans l'embauche et la formation, et les principaux indicateurs portent sur la discrimination fondée sur le sexe, même s'ils peuvent être ajustés de manière à englober d'autres motifs de discrimination, comme en

²⁰ En Europe orientale et en Chine, où nous avons mené des enquêtes sur la flexibilité et la sécurité du travail dans les entreprises (ENFS), nous avons rajouté une variable en donnant une valeur négative si l'entreprise a donné aux travailleurs des «congrés administratifs».

Afrique du Sud où la race était également un élément pris en considération²¹.

En ce qui concerne le recrutement, si la direction embauche indifféremment des hommes ou des femmes, nous considérons cela comme un facteur positif car cette neutralité est synonyme d'équité. De fait, de la même façon qu'il serait injuste d'attribuer une valeur positive à une entreprise qui préfère embaucher des hommes, il serait injuste d'attribuer une valeur positive à une entreprise qui préférerait embaucher des femmes, comme cela est parfois le cas. Cependant, notre premier souci ici est de nous intéresser au cas le plus représentatif de discrimination à l'égard des femmes.

Un autre indicateur institutionnel mesure l'engagement déclaré d'assurer une formation aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité. C'est sans doute sur ce point que les préférences s'exprimeront, surtout en l'absence de législation visant à lutter contre la discrimination. Toutefois, nous devons admettre que les préférences déclarées peuvent être dictées par la nécessité de rationaliser ou de normaliser. Autrement dit, même si l'on ne peut pas faire abstraction des préférences, leur mesure doit être complétée par des indicateurs de résultats effectifs.

L'un des indicateurs de résultats concerne la proportion de femmes dans le personnel. Si le pourcentage de postes de rang élevé occupés par des femmes est supérieur à 40 pour cent, nous avons attribué une valeur positive à l'entreprise. Cet indicateur n'est pas idéal car le résultat pourrait faire apparaître des différences entre hommes et femmes dans l'offre de main-d'œuvre, mais il vise principalement les meilleurs emplois et repère les entreprises dont les résultats sont relativement bons dans un domaine révélateur en matière de discrimination²². Un autre indicateur de résultats est le pourcentage de femmes par rapport à tous les travailleurs qui bénéficient d'une formation; nous attribuons une valeur positive s'il est supérieur ou égal à la proportion de femmes par rapport à la main-d'œuvre totale.

Outre les indicateurs de discrimination sexuelle, il existe un autre indicateur permettant de déterminer si une entreprise emploie ou non

²¹ Il existe une forme importante de discrimination en matière de formation, entre les travailleurs qualifiés et ceux qui ne le sont pas, mais nous n'en avons pas tenu compte ici. Les informations dont nous disposons à l'échelon international montrent qu'il existe une forte discrimination dans les entreprises à l'égard de ceux qui paraissent moins qualifiés. En ce qui concerne la formation, en vertu du principe d'utilité marginale décroissante, un système de protection sociale pourrait être plus intéressant pour ceux qui sont «en bas» de la hiérarchie de l'entreprise que pour d'autres.

²² Nous aurions pu fixer le seuil par secteur, en attribuant une valeur positive si une entreprise avait, disons, un pourcentage élevé de femmes bénéficiant d'une formation par rapport à la moyenne pour toutes les entreprises du secteur. Toutefois, cela ne se justifie pas autant qu'il pourrait sembler car le seuil tient compte d'une éventuelle ségrégation sexuelle par secteur d'activité.

des travailleurs handicapés, reconnus comme tels. Nous attribuons, dans ce cas, une valeur positive à toute entreprise employant des travailleurs handicapés. Globalement, la combinaison de ces indicateurs permet d'établir un indice de non-discrimination applicable à toutes les entreprises.

En combinant les indices de sécurité au travail, de sécurité de l'emploi et de non-discrimination avec l'indice de sécurité du maintien des qualifications, nous obtenons un indicateur global de ce que l'on pourrait appeler «l'entreprise décente sur le plan social». Toutefois, à ce stade, des controverses peuvent apparaître.

Selon notre raisonnement, une entreprise décente est une entreprise dans laquelle la sécurité du revenu est acceptable. La littérature sur l'équité économique est abondante, mais elle se fait rare sur l'aspect microéconomique, celui de l'entreprise. Qu'est-ce qu'une entreprise équitable sur le plan économique? C'est sûrement une entreprise dans laquelle les différences de revenus et d'autres avantages sociaux entre les employés sont réduites, sans pour autant que cela nuise à l'efficacité. On pourrait appeler cela le «principe d'inégalité efficace». Etant donné qu'il s'agit d'un principe plutôt utilitaire, il conviendrait d'ajouter une mise en garde rawlsienne, en donnant la priorité à l'amélioration de la situation des travailleurs «les plus mal lotis».

Dans une entreprise équitable sur le plan économique, il devrait y avoir très peu de travailleurs, voire aucun, dont le revenu serait nettement inférieur au salaire moyen versé par l'entreprise. Pour établir un indicateur à cet égard, nous avons pris comme premier élément d'appréciation le salaire minimal perçu par les travailleurs à plein temps les moins bien payés. Ensuite, si le pourcentage de ces travailleurs est inférieur à 5 pour cent, nous avons attribué à l'entreprise une valeur positive pour l'équité économique. Nous avons donné également une valeur positive à toute entreprise dans laquelle le salaire minimal était égal ou supérieur à 50 pour cent du salaire moyen. Il s'agit seulement d'indicateurs indirects de ce que l'on veut mesurer, mais ils nous semblent raisonnables.

Nous avons établi un autre indicateur pour mesurer si le salaire moyen proprement dit versé par une entreprise est équitable par rapport au salaire moyen versé par d'autres entreprises. Nous avons procédé ici à une évaluation sectorielle pour tenir compte des aspects technologiques et des caractéristiques des marchés. Si le salaire moyen versé par une entreprise était supérieur au salaire moyen versé par l'ensemble des entreprises, nous avons alors attribué une valeur positive.

Enfin, nous considérons que l'équité économique est meilleure si l'entreprise accorde des avantages sociaux qui protègent les travailleurs contre diverses éventualités et améliorent leur niveau de vie. Etant donné que le salaire n'est qu'un élément du système de rémunération,

nous avons attribué une valeur positive si l'entreprise accorde aux travailleurs plus de huit types d'avantages non salariaux.

L'indicateur du travail décent dans les entreprises que nous proposons d'adopter doit également englober un indice de sécurité de la représentation. Cette question est manifestement celle qui prête le plus à controverse. Au XXI^e siècle, on finira sûrement par reconnaître la démocratie dans l'entreprise comme essentielle non seulement au regard du travail décent, mais aussi pour son dynamisme et son efficacité; elle sera le gage d'une gestion durable.

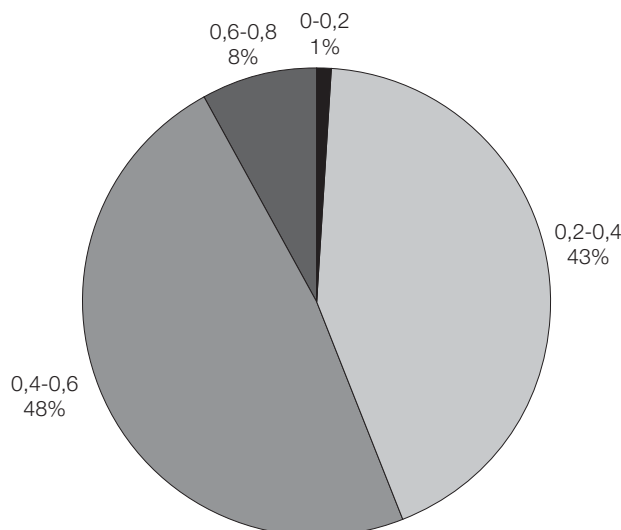
La sécurité de la représentation se mesure au moyen de divers indicateurs en fonction du type d'économie et de la structure des relations du travail. Cependant, les fondamentaux sont simples et directs²³. Des valeurs positives sont attribuées dans les cas suivants: 1) si l'entreprise reconnaît un syndicat et si plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre est syndiquée; 2) s'il existe une convention collective dans l'entreprise portant sur les salaires et d'autres questions liées au travail; 3) s'il existe un comité paritaire employeurs-employés comme instance de discussion, comme en Afrique du Sud. Une valeur positive a également été attribuée si les travailleurs possèdent plus de 10 pour cent des actions de leur entreprise et s'il existe un système de participation aux bénéfices ayant fait l'objet d'une négociation collective.

De toute évidence, ces indices pourraient être améliorés, mais ils expriment bien ce que l'on entend par entreprise décente. En les ajoutant et en les normalisant, nous obtenons des résultats intéressants. Nous avons effectué un calcul estimatif du TDE pour 14 pays. A titre d'exemple, la figure 3 présente la répartition des chiffres obtenus pour la Tanzanie, et d'où il ressort qu'aucune entreprise n'a obtenu de chiffre supérieur à 0,8. Pour certains autres pays, quelques entreprises obtiennent effectivement des chiffres de cet ordre. Mais, en règle générale, la répartition se présente ainsi: très peu d'entreprises obtiennent un très mauvais chiffre; un grand nombre d'entreprises se situent dans la moyenne et quelques entreprises obtiennent un chiffre élevé, à savoir les entreprises les plus performantes à l'échelon mésosocial.

Il est encourageant de constater qu'il existe une corrélation positive entre le TDE et diverses variables permettant de mesurer la performance d'une entreprise, comme la productivité et la croissance de l'emploi. Le sens de la relation de cause à effet peut faire l'objet de débats, mais cela indique tout du moins que, contrairement à ce que certains pourraient penser, les pratiques appliquées dans les entreprises décentes sont compatibles avec la performance économique.

²³ La proposition que nous présentons ici présente un caractère purement indicatif et elle pourra être modifiée dans le cadre de négociations entre employeurs, travailleurs et gouvernements. Autrement dit, si un indicateur particulier ne semble pas adapté, on pourra utiliser une variante.

Figure 3. Tanzanie: répartition du TDE 4, 2001



Source: ELFS1, n = 392.

L'indicateur du travail décent à l'échelon microsocial

Supposons que vous souhaitez savoir quelles sont les conditions d'une vie professionnelle relativement bonne, ce que l'on appelle le «travail décent». Au niveau des agrégats, nous pouvons définir ces objectifs comme la création d'un ensemble de lois, réglementations et institutions qui permettent à un nombre croissant de membres de toutes les sociétés du monde de travailler sans oppression, dans une sécurité raisonnable, en améliorant progressivement leur possibilité d'épanouissement personnel et en gagnant de quoi subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Cependant, à l'échelon microsocial, toute tentative de traduire ces objectifs par une série de conditions nécessaires et suffisantes se perdra dans les méandres de débats chimériques et piégés.

Comme à l'échelon macrosocial, une façon de mesurer le travail décent à l'échelon microsocial est d'utiliser le prisme de la sécurité. Si quiconque jouit d'une bonne sécurité en matière de revenus, de maintien des qualifications, de poste de travail, de représentation et de milieu de travail, on peut dire qu'il a un travail décent – et beaucoup de chance! On pourrait y ajouter une bonne sécurité de l'emploi et sur le marché du travail, même si l'on peut estimer que ces deux dernières formes sont moins prioritaires, qu'il s'agit de déterminants plus que de critères de travail décent. Si l'on inclut la sécurité de l'emploi, la sécurité

sur le marché du travail est une variable contextuelle, et elle est donc exclue. A l'échelon microsocial, l'ITD est donc fondé sur les six autres formes de sécurité, utilisant des variables *subjectives* et *objectives*. Dans la récapitulation ci-dessous, nous nous contenterons d'indiquer ce qui est inclus dans l'ITD à l'échelon microsocial (pour plus de détails, voir Standing, 2002b).

En ce qui concerne l'indice de la sécurité de l'emploi, la variable subjective mesure le degré de certitude qu'a le travailleur de conserver son travail actuel. Les variables objectives sont le type de contrat de travail et la taille de l'établissement dans lequel il travaille.

En ce qui concerne l'indice de la sécurité professionnelle, la variable subjective indique si l'intéressé s'attend, ou non, à avoir un bon travail dans un an, les variables objectives s'il a progressé, au cours des cinq dernières années sur le plan du revenu, si ses responsabilités se sont accrues, et si sa situation ou catégorie professionnelle s'est améliorée.

En ce qui concerne l'indice de sécurité au travail, la variable subjective indique si l'intéressé estime que, dans son travail, les conditions de sécurité et de santé sont bonnes; les variables objectives, s'il existe dans l'entreprise un comité ou un service de sécurité et s'il a utilisé du matériel ou des produits chimiques dangereux.

En ce qui concerne l'indice de sécurité du maintien des qualifications, la variable subjective n'est «qu'en partie subjective»; elle indique si la personne utilise les qualifications et les compétences qu'elle possède; la variable objective, si elle a reçu ou non une formation professionnelle formelle.

En ce qui concerne l'indice de sécurité de la représentation, la variable subjective indique si la personne estime qu'il existe des organisations qui représentent ses intérêts au travail²⁴; les variables objectives, si la personne appartient ou non à un syndicat, s'il existe ou non un syndicat dans son entreprise et s'il existe ou non une autre organisation représentant les intérêts des travailleurs.

Enfin, en ce qui concerne l'indice de sécurité du revenu, la variable subjective indique si l'intéressé estime que son revenu lui assure une «certaine aisance» par comparaison avec ceux qui vivent et travaillent autour de lui; les variables objectives, la suffisance et la régularité du revenu et si l'intéressé bénéficie ou non de prestations non salariales en complément ou en remplacement du revenu.

La normalisation de chacun de ces six indices pris séparément, au moyen de la formule type, et leur agrégation donnent un ITD allant de 0 à 1. La répartition des conditions de travail décent peut être déterminée

²⁴ Dans certaines enquêtes, cette variable subjective n'a pas été incluse.

pour tous les travailleurs qui ont répondu aux enquêtes sur la sécurité des personnes²⁵.

A l'échelon microsocial, on pourrait utiliser l'indice de travail décent à plusieurs fins analytiques. Premièrement, il montrerait quelles catégories de personnes sont confrontées aux plus graves obstacles pour avoir un travail décent. Deuxièmement, il permettrait d'indiquer quel type d'emploi ou d'activité est associé à des conditions de travail relativement décentes. Troisièmement, il permettrait de procéder à des comparaisons en fonction des niveaux d'instruction ou de l'habitat (rural ou urbain). On pourrait ensuite élaborer des politiques visant à améliorer les chances des populations relativement défavorisées dans chaque cas.

Mais, avant tout, cette mesure composite serait un instrument analytique de méthode qui obligerait l'observateur à rendre clair et explicite ce qui serait autrement trop vague pour être utile.

Conclusions

Les indicateurs que nous avons retenus sont, en fait, pour la plupart, des indices dans la mesure où ils agrègent des phénomènes théoriquement dissemblables. Tout indice (ou indicateur) fera l'objet de critiques. Le problème est de faire en sorte qu'il indique clairement ce qu'il s'efforce de mesurer, et de veiller à ce qu'il soit raisonnablement transparent et transposable.

Nous avons essayé, dans cette analyse, de présenter un ensemble préliminaire d'indices en nous fondant sur la théorie selon laquelle *la sécurité de base est déterminante pour le travail décent*, au sein de la société, dans l'entreprise et pour le travailleur. Le problème immédiat est d'affiner les variables, dans tous les cas, et d'améliorer les données disponibles.

Il apparaît déjà clairement qu'il est possible de conceptualiser et d'évaluer le travail décent d'une manière utile et mesurable. Chaque lecteur privilégiera, ou devrait privilégier, d'autres variantes qu'il faudrait inclure ou exclure. Celles-ci pourront être expérimentées et faire l'objet de débats. L'important est de commencer pour que d'autres puissent faire mieux!

En conclusion, deux points méritent une attention particulière. Certains pays parviennent, mieux que d'autres, à créer des conditions propices au travail décent, et la richesse, l'industrialisation ou la croissance économique n'en sont pas les seules raisons. En fait, la conclusion

²⁵ Pour avoir un exemple se fondant sur la PSS menée en Indonésie, voir Standing (2002b). Cette enquête a été menée en 2001 auprès de 3 200 ménages. Pour avoir une analyse des données sur la sécurité sociale et économique, voir Pincus, Sender et Standing (2001).

la plus frappante est que ce sont les pays dans lesquels la répartition des revenus est très inégale qui obtiennent généralement les plus mauvais résultats en termes de travail décent.

Références

- Annycke, Pascal. 2003: *Old-age income security: The role of social security benefits*, document SES (Genève, BIT).
- BIT. A paraître: *Economic security and decent work: A global report* (Genève).
- Bonnet, Florence. 2003: *Sécurité du travail: vers un indice de la sécurité du travail*, document SES (Genève, BIT).
- ; Standing, Guy. 2003: *A representation security index*, document SES (Genève, BIT).
- Chen, Martha; Dasgupta, Sukti; Jhabvala, Renana; Standing, Guy (directeurs de publication). A paraître: *Reconceptualizing work* (Genève, BIT).
- Dasgupta, Sukti; Onobogu, Walter. 2003: *Measuring employment security in industrialized countries*, document SES (Genève, BIT).
- Figueiredo, Jose B.; Bonnet, Florence. 2003: *A skills reproduction security index*, document SES (Genève, BIT).
- Khan, Azfar; Bonnet, Florence; Barbattini, Smita. 2003: *Labour market security index*, document SES (Genève, BIT).
- Natrajan, Sriram. 2003: *A global income security index*, document SES (Genève, BIT).
- Pincus, Jonathan; Sender, John; Standing, Guy. 2001: *The Indonesian People's Security Survey*, polycopié (Genève, BIT), novembre.
- Revue internationale du Travail* (Genève). 2002: «Numéro spécial sur la sécurité socio-économique», vol. 141, n° 4, pp. 335-501.
- Roskam, Ellen; Figueiredo, Jose B. 2003: *A work security index*, document SES (Genève, BIT).
- Standing, Guy. 2003: *The Decent Work Enterprise: Worker security and dynamic efficiency*, document SES (Genève, BIT).
- . 2002a: *Beyond the new paternalism: Basic security as equality* (Londres, Verso).
- . 2002b: «Enquêtes sur la sécurité des personnes: vers un indicateur du travail décent», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 141, n° 4, pp. 487-501.