

■ Chronique | Universités

# Le taux d'emploi, bon indicateur ?



Jacques Wels

Sociologue, Université libre de Bruxelles, Centre METI-CES

→ [Wels.Jacques@ulb.ac.be](mailto:Wels.Jacques@ulb.ac.be)

► Malgré la crise, le taux d'emploi est un indicateur du marché du travail rarement critiqué.

► Il est pourtant au centre du débat politique.

Depuis la crise économique de 2007, un certain nombre de commentateurs ont mis l'accent sur l'importance de questionner les indicateurs qui régissent notre monde. Le Produit intérieur brut (PIB) qui informe sur les évolutions économiques a été le premier visé et la création de nouveaux indicateurs a même été évoquée. En matière de marché du travail, par contre, rares ont été les critiques qui se sont attaquées au "taux d'emploi", pourtant au centre du débat politique.

L'emploi devient une priorité pour l'Europe à la fin des années 1990. Le conseil d'Amsterdam de 1997 met, pour la première fois, l'accent sur l'importance de développer une politique de l'emploi au niveau européen. Si ce dernier reste une compétence exclusive des Etats-membres, l'Europe impulsera par la suite des politiques incitatives destinées à "guider" les politiques nationales. La priorité accordée à l'emploi à ce moment-là n'est pas le fruit du hasard. L'augmentation de l'espérance de vie dans les pays européens incite les pouvoirs publics à repenser le financement de la sécurité sociale (essentiellement des systèmes de retraite et de soins de santé) dans un contexte de crises économiques à répétition et d'augmentation de la dette publique. L'emploi semble alors être seul à même de financer de tels défis.

Le conseil européen de Lisbonne de 2000 viendra imposer le taux d'emploi comme mesure des évolutions structurelles des marchés du travail des pays membres et mettra l'accent sur des efforts à atteindre en la matière (un taux d'emploi de 70% en 2010). Des objectifs quantifiés seront visés par la suite : le Conseil de Stockholm de 2001 insistera sur la nécessité d'atteindre un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans d'ici 2010 et le Conseil de Barcelone de 2002 pointera du doigt la nécessité d'augmenter de 5 ans l'âge effectif de sortie du marché du travail (autrement dit, le taux d'emploi). De tels objectifs – qui

*"Le taux d'emploi ne prend pas en compte la qualité du travail."*

n'ont pas été atteints – reposent sur un indicateur : le taux d'emploi. Plusieurs raisons peuvent être évoquées pour comprendre l'apparition de ce dernier au niveau européen.

D'une part, la définition du taux d'emploi est extensive. Le calcul du taux revient à rapporter le nombre de personnes rémunérées travaillant au moins une heure par semaine sur la population totale en âge de travailler (15 à 64 ans). Autrement dit, des situations qui a priori ne relèvent pas de l'emploi peuvent être intégrées au taux d'emploi (bénévolat avec défraiement, job étudiant, etc.). D'autre part, dans le contexte politique de la fin des années 1990, seule une définition si large et si neutre pouvait faire consensus. On privilégiera donc le taux d'emploi aux taux de chômage ou d'activité, moins neutres et plus sujets à caution. Enfin, le taux d'emploi, en tant que mesure harmonisée, ne prenant pas en compte les caractéristiques nationales, permet, plus que les autres indicateurs, de réaliser des comparaisons internationales. Il est possible, grâce à lui, de mener des réelles politiques de benchmarking, fondées sur l'"exemple".

Cependant, une définition si large de l'emploi peut mener à des résultats contre-productifs. Nous en citerons ici trois.

Premièrement, le taux d'emploi ne tient pas compte de la qualité de l'emploi. Autrement dit, une définition extensive ne distingue pas les situations d'emploi stable des situations d'emploi instable. Les objectifs cités plus haut ne différencient donc pas les emplois sûrs (CDI, temps plein) garantissant à chacun une sécurité sur le long terme des emplois instables (CDD, temps partiel) ne garantissant pas forcément de sécurité sur le long terme et dont la pérennité n'est pas garantie en cas de crise.

Deuxièmement, l'augmentation du taux d'emploi ne garantit pas le financement de la sécurité sociale. L'augmentation de ce dernier par des "emplois subventionnés", autrement dit, des emplois exemptés de charges ou bénéficiant du soutien des institutions de chômage (allocation de garantie de revenus) ou d'inactivité (exemple : revenu d'intégration sociale) peut remettre en question l'apport financier de la création d'emplois de ce type.

Enfin, le taux d'emploi ne prend pas en compte la qualité du travail. Certes, l'Europe – notamment suite au Conseil européen de Laeken – a pu tenter de développer des indicateurs destinés à garantir la protection de l'emploi et la qualité des conditions de travail, mais ces derniers n'ont pas été suivis d'effets.