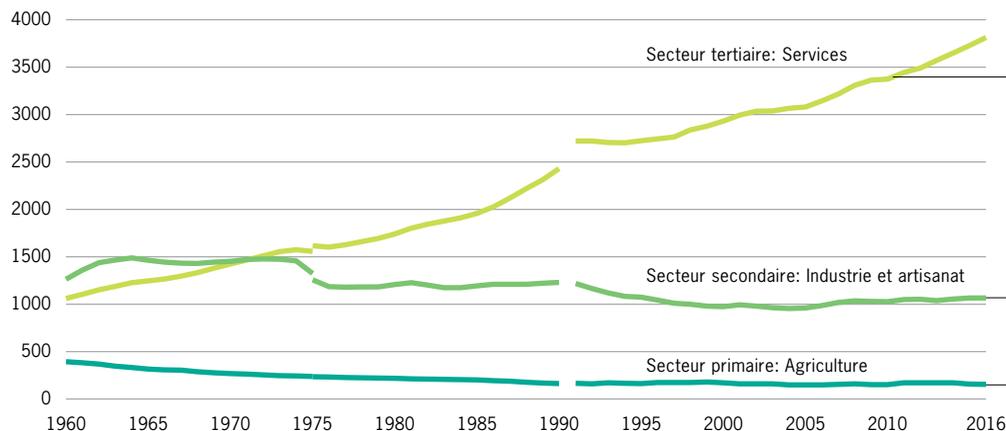


Vie active et rémunération du travail

Panorama

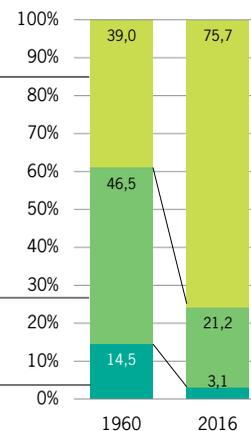
De la société industrielle à la société des services

Personnes actives occupées¹, en milliers ...



G 3.1

... et en %



1 Depuis 1975 respectivement 1991, nouvelle méthode de calcul

De la société industrielle à la société des services

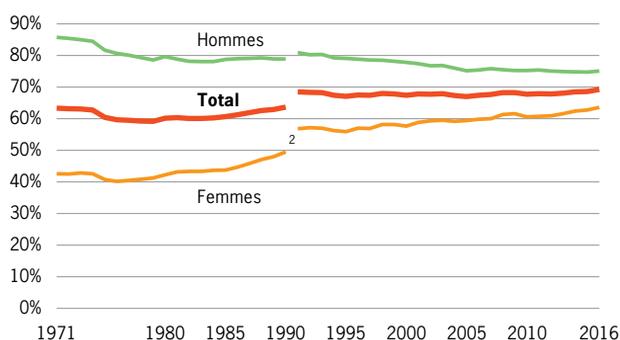
Le secteur industriel, qui employait encore près de la moitié des actifs occupés dans les années 1960, n'en comptait plus que le quart à la fin des années 1990. Il a continué depuis de perdre du terrain. En 2016, 76% des actifs occupés travaillaient dans le tertiaire. Ils n'étaient plus que 21% dans le secondaire à la même date. Néanmoins, le nombre absolu des personnes actives occupées dans le secteur secondaire en Suisse est stable depuis environ 20 ans. Le recul relatif du secteur secondaire s'explique par une plus forte progression de l'activité professionnelle dans le tertiaire.

Hausse de l'activité des femmes avec le développement du secteur tertiaire

Le développement du secteur tertiaire – principal facteur de croissance économique depuis les années 1970 – s'est accompagné d'une importante augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Leur taux d'activité (15 ans et plus) est passé de 43% en 1971 à quelque 63% en 2016; durant la même période, le taux d'activité des hommes a fléchi de 86% à 75%. L'entrée en force des femmes sur le marché du travail a largement compensé les phénomènes ayant pesé sur le taux d'activité des hommes tels que l'allongement de l'espérance de vie (qui fait augmenter le nombre de non-actifs dans la population de référence à laquelle se rapporte ce taux), l'allongement des études et des taux de retraite anticipée parfois élevés. De plus, l'âge légal de retraite des femmes a été relevé successivement en 2001 et 2005.

Plus encore que par le passé, les femmes occupent surtout des emplois dans le secteur des services. En 2016, la proportion de femmes dans le tertiaire dépassait même légèrement

Personnes actives, en % de la population résidante permanente¹ G 3.2



1 15 ans et plus

2 Depuis 1991, nouvelle méthode de calcul

celle des hommes (52%, y c. les frontalières et les résidentes de courte durée, contre 23% dans le secondaire).

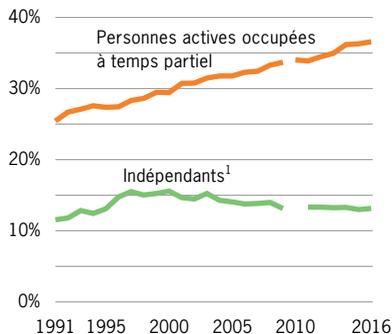
Le travail à temps partiel: prédominance des femmes

L'importance du temps partiel s'accroît depuis plusieurs décennies. En 2016, 37% des actifs occupés travaillaient à temps partiel, contre 12% en 1970. Cette évolution est étroitement liée au développement de l'activité féminine et à l'expansion du secteur des services. Plusieurs éléments caractérisent le travail à temps partiel:

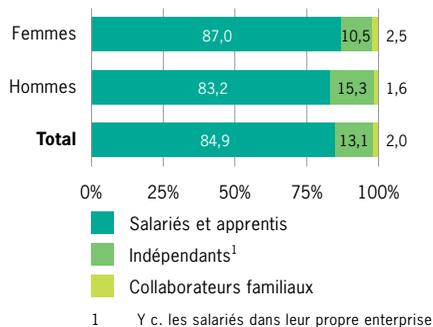
- La majorité des actifs occupés travaillant à temps partiel sont des femmes (75%), même si la part des hommes tend à augmenter.

Travail à temps partiel et activité des indépendants

En % des personnes actives occupées

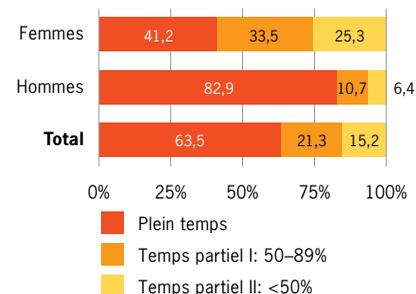


Statut d'activité, au 2^e trimestre 2016



G 3.3

Taux d'occupation, au 2^e trimestre 2016



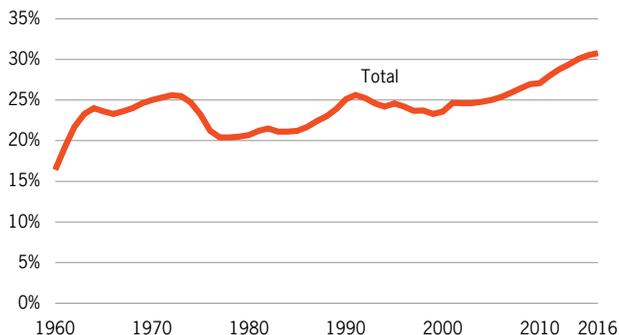
- Les personnes de nationalité suisse sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel (40%) que celles de nationalité étrangère (27%).
- Les emplois à temps partiel se concentrent dans le secteur tertiaire (9 emplois à temps partiel sur 10).
- Le temps partiel est apparemment peu compatible avec des fonctions dirigeantes (seules 20% des personnes exerçant de telles fonctions en 2016 travaillaient à temps partiel).
- 42% des actifs occupés à temps partiel travaillent à moins de 50%.

Recul des heures de travail et augmentation des vacances des salariés à plein temps sur dix ans

Entre 2006 et 2016, la durée hebdomadaire effective de travail des salariés à plein temps (sans les salariés propriétaires de leur entreprise) a diminué de 14 minutes pour s'établir à 41 heures et 10 minutes. Quant aux vacances des salariés à plein temps, elles ont poursuivi leur progression régulière, passant de 4,9 à 5,1 semaines par année, soit un gain d'un jour.

Les indépendants se démarquent des salariés en ce qui concerne les heures de travail et les semaines de vacances. En 2016, les indépendants à plein temps travaillaient en moyenne dix heures de plus par semaine et s'accordaient sept jours de vacances en moins par an que les salariés à plein temps.

Etrangers, en % de la population active occupée

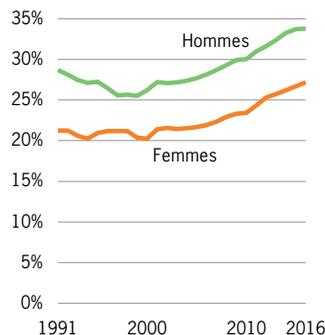


La main-d'œuvre étrangère: une composante essentielle du marché suisse du travail

La main-d'œuvre étrangère est une importante composante du marché suisse du travail et a contribué à la forte croissance que nous avons connue durant la deuxième moitié du siècle dernier. Toujours supérieure à 20% depuis les années 1960, la proportion d'étrangers dans la population active a atteint 31% en 2016. Les étrangers jouent un rôle particulièrement important dans le secondaire, où ils représentent 38% des actifs occupés (2016), contre 29% dans le tertiaire.

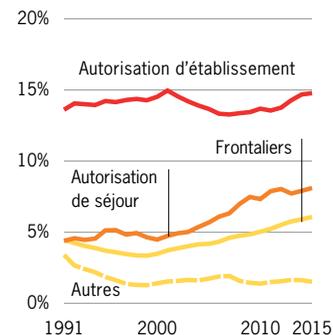
En 2016, 79% des actifs occupés étrangers étaient des ressortissants d'un pays de l'UE ou de l'AELE. Parmi la population résidente permanente, deux tiers des ressortissants de l'UE sont de nationalité allemande (24%), italienne (21%) ou portugaise (21%).

G 3.4



Un huitième des actifs occupés sont des indépendants

En dépit d'importantes fluctuations conjoncturelles, la part des indépendants n'a que peu varié au cours des 10 dernières années. En 2016, la population active occupée compte 13% d'indépendants (y compris salariés propriétaires de leur entreprise; 2006: 14%). Ceci peut s'expliquer par des effets qui tendent à s'annuler: en période de faible conjoncture, il faut s'attendre à la fois à une réduction de l'activité indépendante provoquée par une plus faible capacité des petites entreprises à résister à une longue période de déprime économique et à une augmentation du nombre de travailleurs indépendants causée par la hausse du chômage (l'exercice d'une activité indépendante pouvant constituer une alternative à l'emploi salarié). En période



de haute conjoncture, il faut s'attendre à une inversion de ces mécanismes, leurs effets tendant eux aussi à se compenser.

Près d'une personne sur cinq quitte son travail en l'espace d'un an

19% des personnes qui exerçaient une activité professionnelle en 2016 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an; elles ont soit changé d'emploi (12%), soit changé de statut sur le marché du travail (7%; chômage au sens du BIT ou retrait de la vie active). On n'observe pas de différences entre les sexes si l'on considère uniquement les changements d'emploi (taux de rotation: 12%). Près d'un actif occupé de 15 à 24 ans sur quatre (23%) a changé d'emploi entre 2015 et 2016. La part des changements d'emploi diminue ensuite avec l'âge. Le taux de rotation net est aussi particulièrement élevé pour les salariés ayant un faible revenu horaire.

Chômage

La statistique publique de la Suisse considère le phénomène du chômage en s'appuyant sur deux différentes sources. Premièrement, la statistique mensuelle des chômeurs inscrits établie par le SECO. Cette statistique est très appropriée pour l'observation des évolutions conjoncturelles actuelles. Elle ne couvre cependant pas l'ensemble du phénomène du chômage. Deuxièmement, la statistique trimestrielle du chômage au sens du BIT, publiée par l'OFS depuis 1991, qui repose sur les normes internationales en vigueur et qui inclut aussi les chômeurs non inscrits.

Conjoncture et chômage

Jusqu'au début des années 1990, le chômage n'était pas un problème en Suisse. Le taux de chômage n'a ainsi jamais dépassé 1% depuis 1940. Cette stabilité exceptionnelle est due à plusieurs facteurs:

- La politique à l'égard des étrangers a permis d'amortir les conséquences sur l'emploi des fluctuations conjoncturelles.
- Pendant longtemps, l'offre et la demande de travail des Suisses (respectivement de la population et des entreprises) ont évolué en grande partie parallèlement, selon le cycle économique.
- Durant les années de crise, les entreprises ont limité les licenciements parce qu'elles ne voulaient pas compromettre la paix du travail dont elles étaient les premières à bénéficier en période de haute conjoncture.
- La structure des branches économiques était relativement équilibrée en Suisse; on y trouvait en particulier peu d'entreprises dans les branches à problèmes (industries extractives, métallurgie).

A partir de 1991, les taux de chômage ont augmenté massivement en Suisse. Deux raisons expliquent cette évolution: d'une part, la récession et, d'autre part, le fait que la population étrangère n'a pas été évincée du marché du travail, contrairement à ce qui s'était passé lors des crises précédentes. Depuis lors, les fluctuations conjoncturelles ont un impact beaucoup plus fort sur les taux de chômage.

Au 2^{ème} trimestre 2017, le taux de chômage au sens du BIT s'élevait en Suisse à 4,4%; au sein de l'UE, il s'élevait à 7,6%.

En comparaison internationale, la Suisse présente donc un faible taux de chômage.

18% de la population active a été inscrite au chômage au cours des cinq dernières années; toutefois, une majorité n'y est restée que pendant une brève période.

Qui sont les personnes au chômage?

Le chômage ne frappe pas dans la même mesure tous les groupes de population. Le taux de chômage au sens du BIT reste plus élevé

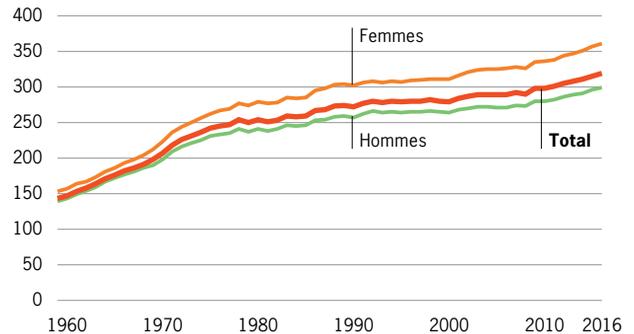
- parmi les personnes peu qualifiées;
- parmi les jeunes (15 – 24 ans): leur taux de chômage s'est toujours situé nettement au-dessus de celui de la population active dans son ensemble;
- parmi les étrangers (qui présentent entre autres un niveau de qualification en moyenne plus faible);
- parmi les femmes: leur taux de chômage est d'une manière générale plus élevé que celui des hommes, néanmoins, la différence entre les deux taux s'est atténuée ces dernières années;
- dans la région lémanique et au Tessin.

Evolution des salaires réels

De 1950 à 1978, hormis en 1951, les salaires réels ont augmenté chaque année (+2,6% en moyenne annuelle). Depuis 1979, l'année du deuxième choc pétrolier, l'évolution du salaire réel présente un schéma en dents de scie oscillant de façon très irrégulière autour de la valeur nulle. Sur les dix années, de 2000 à 2009, les salaires réels ont augmenté de 0,6% en

Indice des salaires réels. 1939 = 100

G 3.6



moyenne annuelle. De 2010 à 2014, les salaires réels ont progressé de 0,8% en moyenne annuelle. En 2015, les salaires réels enregistrent une hausse de 1,5%. En 2016, compte tenu d'une inflation annuelle négative de -0,4% et d'une progression des salaires nominaux de 0,7%, les salaires réels enregistrent une hausse de 1,1%. L'évolution du pouvoir d'achat des salaires sur les cinq dernières années, de 2012 à 2016, affiche un rythme annuel moyen de +1,2% (+1,1% pour les hommes et +1,3% pour les femmes).

Disparité des salaires

En l'an 2014, les salariés gagnaient en Suisse 6427 francs par mois pour un emploi à plein temps (valeur médiane du secteur privé et public réunis; salaire brut y compris un douzième du 13^e salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels).

Un dixième des salariés gagnaient plus de 11 185 francs, un dixième moins de 4253 francs. Le rapport entre ces deux valeurs est un indicateur de la disparité des salaires.

Le niveau des salaires dépend de plusieurs facteurs. Voici les plus importants :

- Niveau des compétences: les tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé sont nettement mieux rémunérées que les tâches physiques ou manuelles simples (8650 francs contre 4952 francs).
- Branche économique: les niveaux de rémunération sont nettement supérieurs au salaire médian dans les branches à forte valeur ajoutée telles que l'industrie pharmaceutique (9694 francs), les services financiers (9677 francs), la recherche et le développement (8982 francs) ou les télécommunications (8737 francs). En revanche, les salaires les plus bas se retrouvent dans la branche du commerce de détail (4761 francs), de l'hébergement et restauration (4332 francs), dans l'industrie de l'habillement (4323 francs) et dans la branche des autres services personnels (3965 francs).

Sexe: dans l'ensemble du secteur privé, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a atteint 15,1% en 2014 contre 18,9% en 2012. La différence salariale qui existe entre les sexes s'explique en partie par des effets de structure liés à la fois au profil de la personne (âge, formation, année de service), aux caractéristiques du poste occupé au sein de l'entreprise et au domaine d'activité exercé. L'autre partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste inexpliquée. Selon une

analyse mandatée par l'Office fédéral de la statistique, la part inexpliquée des différences de salaire entre femmes et hommes (moyenne arithmétique) observées dans le secteur privé se montait à 39,1% en 2014, alors qu'elle atteignait 40,9% en 2012 et 37,6% en 2010. Elle est donc restée relativement stable ces quatre dernières années.

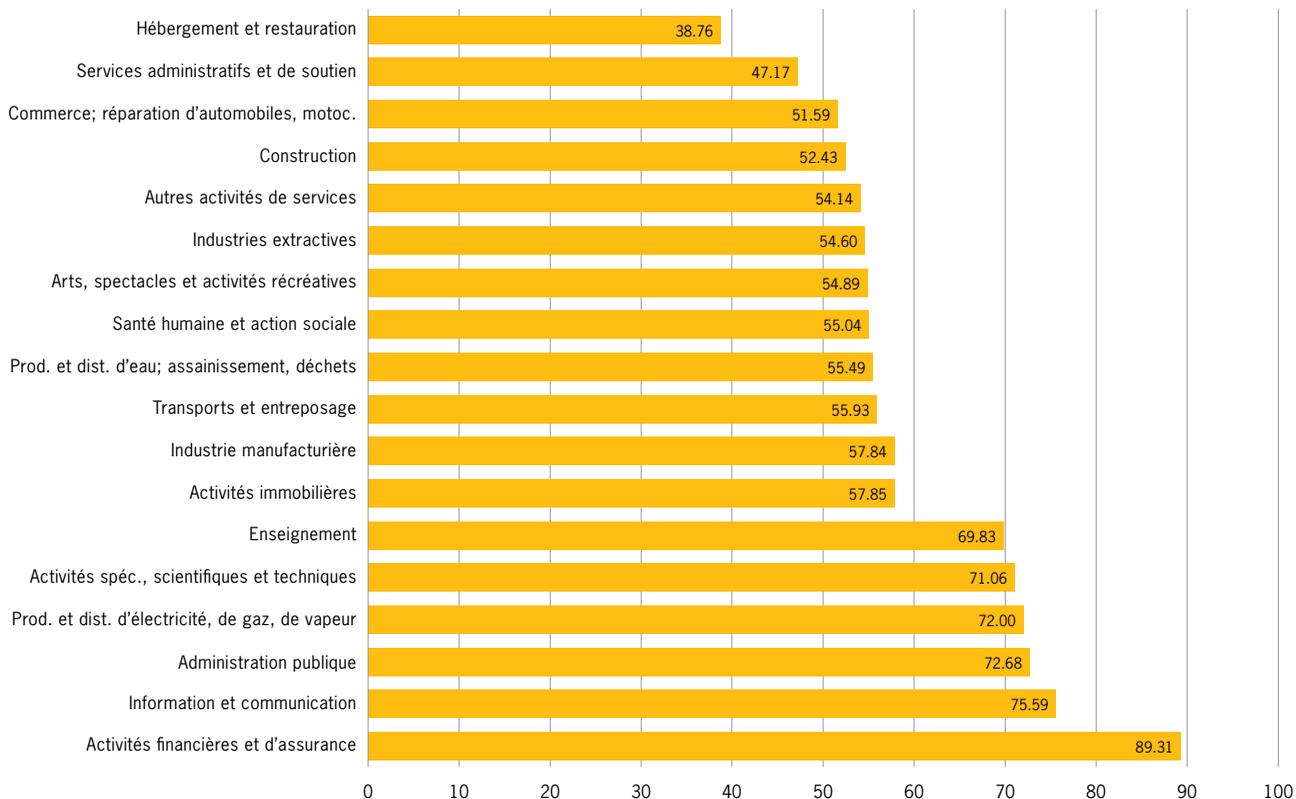
Les salaires des cadres et des Top Managers

Les niveaux de rémunération des cadres varient considérablement selon les positions hiérarchiques et surtout selon les branches économiques. Ainsi en 2014, le salaire médian des cadres supérieurs et moyens atteint 15 010 francs dans les assurances, 15 744 francs dans les services financiers ou 17 901 francs dans l'industrie pharmaceutique contre par exemple 10 588 francs dans l'industrie des machines, 8125 francs dans la construction et 5785 francs dans la restauration. De 2008 à 2014, l'augmentation des salaires des cadres supérieurs et moyens a atteint 4,9% alors que celle des cadres inférieurs a plus fortement progressé (+8,9%). En ce qui concerne les Top Managers, à savoir les 10% des cadres supérieurs les mieux payés, ils ont gagné mensuellement plus que 19 150 francs. Les Top Managers dont les niveaux de rémunération mensuelle sont les plus élevés sont actifs notamment dans les assurances (35 477 francs), les services financiers (41 544 francs) et l'industrie pharmaceutique (42 888 francs)

Coûts de la main d'œuvre par sections économiques, en 2014

G 3.7

En francs par heure, secteurs privé et public



Coûts de la main-d'œuvre: ils varient sensiblement d'une branche à l'autre et sont influencés par la taille des entreprises

Le coût du travail se définit comme l'ensemble des dépenses de l'employeur pour l'emploi des salariés. Il englobe les salaires et traitements bruts (80% des coûts totaux), les cotisations sociales à la charge de l'employeur (16,7%), ainsi que d'autres frais liés notamment à la formation professionnelle et au recrutement (3,3%) et s'élevait en 2014 à 59.60 francs par heure travaillée pour l'ensemble des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire. Les coûts de la main-d'œuvre représentent généralement une part élevée des coûts de production des biens et services. Associés à la productivité, ils constituent un facteur important de compétitivité de la place économique nationale.

Avec 89.30 francs par heure travaillée, les activités financières et d'assurance affichaient en 2014 les coûts moyens les plus élevés, suivies de la branche de l'information et communication (75.60 francs) et de l'administration publique, défense; sécurité sociale (72.70 francs). C'est également dans le secteur tertiaire qu'ont été enregistrés les coûts horaires les plus bas, à savoir dans la branche du commerce et de la réparation d'automobiles et motocycles (51.60 francs), dans les activités de services administratifs et de soutien (47.15 francs) et dans l'hébergement et restauration (38.75 francs). Les différences entre les branches étaient ainsi plus marquées dans les services que dans le secteur secondaire, où les coûts par heure travaillée variaient entre 52.45 francs (construction) et 72 francs (production et distribution d'énergie).

Le coût du travail auquel l'employeur doit faire face varie en fonction non seulement de la branche économique mais également de la taille de l'entreprise. En 2014, le coût horaire moyen de la main-d'œuvre des entreprises de 50 salariés ou plus (62.90 francs) était 24,9% supérieur à celui relevé dans les petites entreprises comptant moins de 10 employés (50.35 francs). Cette situation résulte principalement d'un écart important du niveau de rémunération (les salaires et traitements des employés des petites entreprises sont inférieurs de 18,1% à ceux versés dans les entreprises de 50 salariés ou plus), écart que l'on ne retrouve toutefois pas dans toutes les branches économiques. Des coûts horaires moyens dont le niveau était peu influencé par la taille des entreprises ont été enregistrés en particulier dans les activités financières et d'assurance (+3,4% dans les entreprises de 50 salariés ou plus), dans les activités de services administratifs et de soutien (+1%) et dans les activités immobilières (+0,7%).

Travail non rémunéré: travail domestique et familial

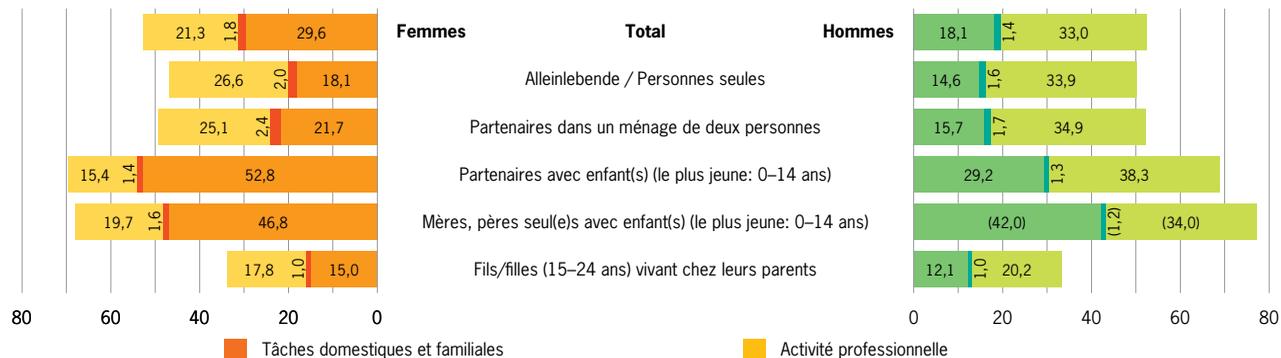
Par travail non rémunéré, on entend les activités non rémunérées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne: travail domestique et familial, activités bénévoles au sein d'associations et d'organisations et aide aux connaissances et à la parenté. Le domaine auquel est consacré le plus de temps est celui du travail domestique et familial. Les données les plus actuelles portent sur l'année 2016.

Si l'on additionne les heures du travail rémunéré et celles du travail domestique et familial et du travail bénévole, les hommes et les femmes de 15 à 64 ans arrivent à un volume de temps

Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, en 2016

G 3.8

Selon la situation familiale, en heures en moyenne par semaine¹



¹ Personnes en âge d'exercer une activité professionnelle (femmes de 15 à 63 ans, hommes de 15 à 64 ans)

équivalent (près de 53 heures par semaine). Les femmes investissent plus de temps dans les tâches ménagères et familiales (29,6 heures par semaine) que les hommes (18,1 heures par semaine). C'est l'inverse en ce qui concerne le travail rémunéré (21,3 heures pour les femmes et 33,0 heures pour les hommes).

Du fait du cumul de leur activité professionnelle et des tâches domestiques et familiales ainsi que du travail bénévole, les mères et pères avec enfant(s) dans le ménage doivent souvent faire face à un nombre très élevé d'heures de travail. Dans un couple élevant un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans, les femmes travaillent en moyenne 69,6 heures par semaine et

les hommes 68,8 heures. Les mères seules avec enfant(s) dans le ménage assument un horaire de travail comparable.

Travail bénévole organisé et informel

20% de la population résidante permanente de 15 ans et plus en Suisse accomplit un travail bénévole organisé (activité non rémunérée dans une association ou une organisation). Ces personnes y investissent en moyenne 12,8 heures par mois. Les hommes sont généralement plus actifs dans ce domaine que les femmes (21,7% contre 17,4%).

32% de la population résidante permanente de 15 ans et plus en Suisse se consacre à des travaux bénévoles infor-

mels (prestations d'entraide non rémunérées à des parents ou des connaissances ne vivant pas dans le même ménage). Ces personnes y investissent en moyenne 15,2 heures par mois. Contrairement à ce qui se passe pour le travail bénévole organisé, les femmes fournissent plus souvent que les hommes des prestations de bénévolat informel (34,9% des femmes contre 28,4% des hommes).

Glossaire

Accords salariaux

Les accords salariaux sont le résultat des négociations menées par les partenaires sociaux parties à une convention collective de travail (CCT) sur les conditions salariales des personnes assujetties à la CCT. Ils portent sur le montant et le mode de l'adaptation des salaires effectifs et/ou sur l'adaptation des salaires minimaux et éventuellement sur d'autres conditions de travail telles que la durée du travail.

Chômage

La statistique publique suisse fait une distinction entre les deux notions «chômeurs inscrits» et «chômeurs au sens du BIT» (Bureau international du travail). Le terme de «chômeurs inscrits» est utilisé en relation avec la statistique du chômage du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie), tandis que l'on parle de «chômeurs au sens du BIT» dans la statistique de l'OFS.

Les **chômeurs inscrits** sont des personnes à la recherche d'un emploi qui remplissent les trois conditions suivantes: elles sont

- inscrites auprès d'un office régional de placement,
- sans emploi,
- et immédiatement disponibles en vue d'un placement.

Le fait qu'elles aient droit ou non à une indemnité de chômage n'est pas déterminant. Les chômeurs en fin de droits continuent de figurer dans la statistique s'ils restent inscrits auprès de l'office du travail. Ne font pas partie des chômeurs inscrits les personnes en gain intermédiaire et celles qui suivent un programme d'occupation ou de perfectionnement.

Les **chômeurs au sens du BIT** sont les personnes âgées de 15 à 74 ans

- qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence,
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes
- et qui étaient disponibles pour travailler.

Selon cette définition, qui correspond aux normes internationales, le nombre des chômeurs au sens du BIT comprend également les chômeurs en fin de droit qui ne sont plus inscrits dans un office régional de placement mais qui cherchent activement du travail, de même que les femmes au foyer qui souhaitent reprendre une activité professionnelle ou les étudiants qui cherchent un emploi pour les vacances.

Finalement, la notion apparentée de **demandeurs d'emploi inscrits** regroupe toutes les personnes inscrites auprès d'un office régional de placement. Une partie de ces personnes ne sont pas considérées comme chômeurs si elles ne sont pas immédiatement disponibles pour un placement ou si elles exercent une activité rémunérée, même modeste. Il s'agit principalement de personnes en programme d'emploi temporaire, en programme de reconversion et de perfectionnement ou en gain intermédiaire.

Conflit collectif du travail

Un conflit du travail est un désaccord qui porte sur un problème ou un groupe de problèmes à propos duquel ou desquels il existe un différend

entre des travailleurs et des employeurs, ou à propos duquel ou desquels une revendication a été formulée par des travailleurs ou des employeurs, ou à propos duquel ou desquels des travailleurs ou des employeurs soutiennent les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou employeurs.

Une grève est un arrêt temporaire du travail déclenché par un (ou des) groupe(s) de travailleurs en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou doléances.

Un lock-out est la fermeture temporaire totale ou partielle d'un ou plusieurs lieux de travail, ou les mesures prises par un ou plusieurs employeurs pour empêcher les travailleurs d'exécuter normalement leur travail, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres employeurs.

Coûts de la main-d'œuvre

Les coûts de la main-d'œuvre correspondent à l'ensemble des frais que l'employeur doit payer pour pouvoir engager de la main-d'œuvre salariée. Ils sont composés des salaires et traitements, des cotisations sociales à la charge des employeurs et d'autres frais (formation professionnelle, recrutement, etc.).

Convention collective de travail (CCT)

Une CCT est un accord passé entre, d'une part, une (ou plusieurs) association(s) d'employeurs et/ou un (ou plusieurs) employeur(s) et, d'autre part, une (ou plusieurs) association(s) de travailleurs afin d'établir en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail (dispositions normatives). Une CCT peut également contenir d'autres clauses pourvu qu'elles concernent les rapports entre

employeurs et travailleurs (dispositions semi-normatives); elle peut même être limitée à ces clauses. La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes (dispositions obligatoires directes), ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues.

Demande de travail

La demande de travail est la quantité de travail demandée par les employeurs. Elle se compose des emplois (places occupées) et des places vacantes.

Indice des salaires

L'indice suisse des salaires (ISS) est un indicateur annuel de l'évolution nominale et réelle des salaires en Suisse. Il est établi sur la base des salaires bruts mensuels, y compris les allocations de renchérissement et le 13^e salaire.

L'ISS (indice de type Laspeyres-prix) mesure l'évolution du salaire qui reflète uniquement le prix du travail. Pour ce faire, le calcul de l'ISS va, en partie, éliminer l'impact des évolutions de salaires induites par l'évolution de la structure des personnes salariées. L'indice des salaires réels est obtenu en déflatant l'indice des salaires nominaux avec l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle qui mesure l'inflation.

Offre de travail

L'offre de travail est la quantité de travail offerte par les travailleurs. Elle se compose des personnes actives occupées et des chômeurs au sens du BIT.

Personnes actives occupées

Selon l'ESPA (enquête suisse sur la population active), sont considérées comme actives occupées les personnes d'au moins 15 ans révolus qui, au cours de la semaine de référence,

- ont travaillé au moins une heure contre rémunération
- ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (absence pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant
- ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans rémunération.

Sont compris dans cette définition, indépendamment du lieu où s'exerce l'activité (dans une entreprise, à domicile ou dans un ménage privé): les salariés, les indépendants, les collaborateurs familiaux d'entreprises familiales, les apprentis, les recrues, sous-officiers et officiers qui, pendant l'école de recrues ou le service d'avancement, conservent leur place et leur contrat de travail, les écoliers et les étudiants qui exercent une activité parallèlement à leurs études et les retraités qui continuent de travailler. Les personnes accomplissant uniquement du travail ménager dans leur propre ménage, des activités d'entraide non rémunérées ou d'autres activités bénévoles ne sont pas considérées comme actives occupées.

La définition utilisée dans la SPAO (statistique de la population active occupée) ne considérerait initialement que les activités professionnelles d'au moins six heures de travail par semaine. En 2002, la SPAO a adopté la définition recommandée par le Bureau international du travail (au moins 1 heure par semaine), laquelle est également appliquée dans le cadre de l'ESPA. Les chiffres de la SPAO ont été révisés rétrospectivement jusqu'à 1991.

La définition des personnes actives occupées utilisée dans le RFP (recensement fédéral de la population) a été changée à plusieurs reprises depuis 1900: jusqu'en 1930, les personnes recensées devaient indiquer si elles étaient habituellement actives occupées; après cette date, c'est la notion plus courante sur le plan international d'activité actuelle qui a été employée. Jusqu'en 1960, on n'a tenu compte que des personnes travaillant à plein temps; en 1970 et en 1980, les activités de 6 heures au moins ont été recensées; en 1990, la durée minimale de travail a été abaissée à 1 heure. Dès 2010, le relevé structurel (RS) réalisé dans le cadre du nouveau système de recensement annuel de la population se base également sur cette définition.

Population active

Sont considérées comme actives, les personnes actives occupées et les chômeurs au sens du BIT. Les personnes actives constituent l'offre de travail.

Salaire

Le salaire correspond à la rémunération du travail (en espèce ou en nature) effectué par une personne pour le compte d'une autre personne en vertu d'un contrat écrit ou oral. Cette autre personne peut être une personne physique ou une personne morale (entreprise, institution à but non lucratif ou administration publique). La notion de salaire ne couvre ainsi pas les revenus de l'activité indépendante qui est réalisée pour son propre compte. Il est d'usage de faire la distinction entre salaire brut (avant déduction des cotisations sociales à charge du salarié) et salaire net (après déduction).

Taux d'actifs occupés

Le taux d'actifs occupés exprime la proportion de personnes actives occupées dans la population de référence.

Taux d'activité

Le taux d'activité exprime la proportion de personnes actives dans la population de référence.

Taux de chômage

Le taux de chômage donne la proportion de personnes au chômage dans la population active. Là encore, on distingue deux définitions, selon qu'il est question de chômeurs inscrits ou de chômeurs au sens du BIT. A noter aussi que l'effectif de la population active n'est pas déterminé de la même manière.

Le **taux de chômage** du SECO est égal au nombre des chômeurs inscrits (selon le SECO) par rapport à l'effectif de la population résidente active selon le relevé structurel. Il est nécessaire de recourir aux chiffres du relevé structurel pour pouvoir calculer des taux de chômage cantonaux et communaux.

Le **taux de chômeurs au sens du BIT** de l'OFS donne la proportion de chômeurs au sens du BIT (définition internationale) au sein de la population active. La population active selon l'ESPA (enquête suisse sur la population active) et selon la statistique du chômage au sens du BIT se réfère au concept de population résidente permanente. Le numérateur et le dénominateur se réfèrent à la même période.

Travail bénévole informel

Prestations non rémunérées fournies à titre volontaire à des ménages tiers (entraide de quartier, garde d'enfants de tiers, soins aux adultes,

services rendus à des tiers tels que travaux domestiques, transports ou jardinage, etc.).

Travail bénévole organisé

Charges exercées à titre honorifique ou activités non rémunérées en faveur d'une organisation, d'une association ou d'une institution publique.

Travail domestique et familial

Tâches non rémunérées effectuées à l'intérieur du ménage (repas, lessive, nettoyage, courses, travaux manuels, soins aux animaux domestiques et aux plantes, travaux administratifs, garde d'enfants, soins aux malades, etc.).

Travail non rémunéré

Prestations non rétribuées qui, en théorie, pourraient être fournies contre rémunération par des tiers (critère «de la tierce personne»), contrairement à des activités comme la formation continue, les loisirs, ou la satisfaction de besoins élémentaires (manger, dormir, etc.). Terme générique regroupant le travail bénévole informel et organisé, ainsi que le travail domestique et familial (voir les définitions correspondantes et G 3.8).

Travail non rémunéré

G 3.8

